



(ISSN: 2587-0238)

Konuk, M., & Yılmaz, A. (2023). Investigation of Experimental Studies in the Field of Career Counselling, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 8(25), 2983-3020.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.713>

Article Type (Makale Türü): Research Article

---

## INVESTIGATION OF EXPERIMENTAL STUDIES IN THE FIELD OF CAREER COUNSELLING

**Murat KONUK**

Research Assistant, Dr., Kastamonu University, Kastamonu, Türkiye, [mkonuk@kastamonu.edu.tr](mailto:mkonuk@kastamonu.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-1172-4923

**Adem YILMAZ**

Assoc. Prof. Dr., Kastamonu University, Kastamonu, Türkiye, [yilmazadem@kastamonu.edu.tr](mailto:yilmazadem@kastamonu.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-1424-8934

Received: 22.07.2023

Accepted: 06.11.2023

Published: 05.12.2023

### ABSTRACT

This research is important in terms of showing the current situation regarding current experimental studies involving different age groups published in the field of career counselling and vocational guidance. Within the scope of this study, it was aimed to determine the approaches and models used in the studies conducted in the field of career counselling and vocational guidance between 2013-2023, to examine the methods of analysis, to determine the characteristics of the study groups and the general thematic patterns of dependent variables, and to reveal the new paradigm changes in the current study areas. In the research process, document analysis method, one of the qualitative research approaches, was used. Document analysis is a data collection method that involves the thematic analysis of written materials containing information about research on phenomena. In the research, articles and postgraduate theses including the studies in the field of career counselling conducted between 2013-2023 covering the last ten years were examined. Only experimental studies were included in the evaluation and descriptive studies were excluded. In order to evaluate the studies, a "Publication Review Form" was prepared by the researchers. This form consists of 9 sections: publication year, research type, dependent variable and subject area, sample group, number of sessions, session duration, type of sample group, theoretical approach and type of analysis used. The data obtained within the scope of the research were subjected to qualitative data analysis and inferences and suggestions were made.

**Keywords:** Career counselling, experimental studies, document analysis.

## INTRODUCTION

In the 21st century, the contemporary understanding of education, which is adopted as the basic understanding of the education system, aims to enable individuals to acquire qualities that are productive and open to development for themselves and society in all aspects (Yılmaz, 2021). In this context, it is important that individuals can reveal their own potential and support their career development by making proactive decisions. Within the scope of vocational guidance and career counselling, services that support the career development of individuals are offered in accordance with different age levels (Yeşilyaprak, 2016). These services should be provided continuously and updated according to today's needs.

Today, individuals experience difficult times in the uncertainty caused by rapid developments and changes in every field. From a psychological point of view, the uncertainty created by these developments and changes negatively affects their interpersonal relationships, work and school lives, individual development and interpersonal developmental dynamics (Eryılmaz & Mutlu, 2017). It is becoming increasingly difficult for individuals trying to find a place for themselves in the changing business life to fulfil their career development tasks. The concept of career is a general pattern formed as a result of the interaction of the employee role in the profession and other life roles (Herr & Cramer, 1996). Considering that career is a process that covers all life roles and continues throughout life (Yeşilyaprak, 2014; 2016), the problems experienced by individuals in career development bring about different consequences along with hopelessness towards the future (Dursun & Aytaç, 2009). These negative results make it necessary to increase the number of studies that support career development and provide skills.

Career development is a lifelong journey (Özyürek, 2016) that includes changes in individuals' life roles and choices in career transition periods. It is important to support career development in order to guide the career futures of individuals who seek a good place for themselves in society and working life by effectively structuring their career journeys in changing business and social life. Academic success or a high-paid job alone cannot ensure that individuals are happy in their lives. In order to raise healthy and happy individuals and society, individuals should be enabled from an early age to recognise their strengths by getting to know themselves well, to continuously evaluate themselves with self-reflection skills, to clarify their self-perception by communicating effectively with their environment, to develop a rational vision of their own behaviour and future, to set career goals, to support them with alternative plans in difficult times, to take responsibility effectively while implementing these plans, and to increase career adaptability. For this purpose, it is necessary to offer programmes that support individuals' career development.

One of the most important functions of career counselling and vocational guidance services is to help individuals who have problems in career transition processes to gain the skills to make choices and career decisions (Duffy & Sedlacek, 2007). Looking at the historical process, it is stated that there have been cultural, contextual and organisational changes in the structure of the services provided in this field, and depending on these changes, there have been differences in the approaches, methods and techniques used in the process of helping (Savickas,

2008). With the first studies of Frank Parsons, the concepts of vocational guidance based on job placement in industrialised societies in the first half of the 20th century, career counselling involving developmental processes in institutional societies in the second half of the 20th century, and structuralism based on individual differences with the globalisation of unemployment and labour force in the first half of the 21st century come to the fore (Savickas, 2008). In short, changes and developments in this field are shaped according to individual and social needs with the effect of environmental conditions in a temporal context (McMahon, 2014). Different theories have been developed in the field of career counselling according to the changing needs in the historical process. In the first process, in the early 1900s, Trait-Factor Compatible Theories such as Parsons' Trait and Factor Theory, Work Adjustment Theory, Holland's Typology Theory, which are based on logically matching the characteristics of the individual with the characteristics required by professions (Bacanlı, 2016), followed by Adler's approach, Ann Roe's approach, Psychodynamic Approaches focusing on the personality traits and needs of individuals such as Myers Briggs Type Theory (Yerin-Güneri, 2016), followed by Ginzberg, Ginsburg, Developmental theories focusing on the process such as Axelrad and Herma's (1951) Developmental Theory, Super's Life-Long, Life-Space Approach, Gottfredson's Circumscription and Compromise Theory were developed (Siyez, 2016), Social-Cognitive Approaches such as Social Learning Theory, Social-Cognitive Career Theory, Information Processing Approach in Career Counselling, which address content and process together and focus on cognitive processes in 1980-1990 (Özyürek, 2016), and recently Constructivist Approaches: Brown's Value-Based Career Approach, Brott's (2001) Storytelling Approach, Systems Theory Framework (SCF) developed by Patton and McMahon, (2006) and Career Construction Theory developed by Savickas (2005) within Life Designing Counselling, and today, Career Wheel Model (Amundson et al, 2005), Career Sailing Model (Korkut-Owen et al., 2010), Hope-Oriented Career Development Model (HCDM) developed by Niles, Amundson and Neault (2011) and Chaos Theory of Bright and Pryor (2005) (Korkut-Owen & Niles, 2016). In short, in the historical process, content-oriented (e.g., Parsons and Holland), then process-oriented (e.g., Super), in the 1980s and 1990s, theories that focus on both content and process and take into account cognitive processes (e.g., Cognitive Information Processing Theory), and in recent years, constructivist approaches and "holistic" theories focused on flexibility and adaptability have come to the fore (Yeşilyaprak, 2012; 2019).

In order to manage the career development process effectively, individuals need to have more equipment including skills and resources. They must have a high level of hope with an optimistic perspective on the future by gaining the skills of flexible thinking and adaptation to change in the face of new alternatives. Studies in the field of career counselling have changed direction towards postmodern approaches and models based on supporting these skills in line with new needs based on experimental and objective research methods (Brown & Lent, 2019). In this context, especially in recent years, studies in which group career counselling and intervention programmes based on postmodern career approaches aiming to gain sustainable skills to cope with difficult times in career development are rapidly increasing. McKay, Bright, and Pryor (2005) reported that career counselling based on Chaos Career Theory had a positive effect on the career development of the students in the experimental group. In this study, it was also found that one month after the career counselling intervention,

students' scores on dysfunctional career thoughts continued to decrease, while career decision-making self-efficacy scores continued to increase. Again, Duffy (2010) conducted career counselling based on Chaos theory with a single subject in order to cope with career stagnation. As a result, the client started to search for new ways to get rid of distressing situations and to put forward alternatives for the future, and showed high awareness and development. In the study conducted by Barclay and Stoltz (2016), it was stated that Saviskas' Life Design Counselling had a positive effect on career development. Similarly, there are studies (Reid & Scott, 2010; Reid & West, 2011) that psychological counsellors find this model useful and effective. In another study, Rehffuss and DiFabio (2012) examined the changes in the career stories of entrepreneurial individuals using career future autobiography. As a result, while there was no change in the stories of the participants in the control group, it was found that there were significant changes in the experimental group and new life themes emerged.

Berrios-Allison (2011) used Brown's Value-Based Approach in long-term, open career support group studies for university students and found that these groups had a positive effect on academic success, the importance of entering the labour market, creating a business network, and developing professional skills. Clark, Severy and Sawyer (2004) using Brott's Storytelling Approach emphasised that storytelling approaches in group career counselling are important in terms of cultural differences and career development. In a study conducted by Tinsley-Myerscough and Seabi (2012), it was determined that group intervention based on career storytelling approach increased the self-understanding, self-esteem, initiative and hope, optimism and empowerment levels of senior high school students, and that creating a career story and using artistic techniques in the intervention process was an effective method. In recent years, the positive effect of intervention programmes developed based on the Hope-Focused Career Development Model used in career development on career development has been proven both individually (Niles et al., 2010; Niles, In, & Amundson, 2014) and in group counselling processes (Amundson et al., 2013; Amundson et al., 2018; Clarke et al., 2018; Luat, 2016; Pangelinan, 2015; Smith et al., 2014; Yoon et al., 2019; Yoon et al., 2020). In the applied interventions, the focus is on helping individuals to interact with their true selves in the career counselling process. In addition, according to research, group intervention is more effective than individual counselling (Damer et al., 2010; Siskind, Baingana, & Kim, 2008), and the microcosm effect of the group increases individuals' social support, social skills, self-efficacy and intrinsic motivation (Clark, Severy, & Sawyer., 2004; Dennis, Phinney, & Chuateco, 2005; Fitch, Marshall, & McCarthy, 2012).

The American School Counsellors Association (ASCA, 2019) emphasises that career development is an important part of comprehensive school counselling programmes and that career counselling is necessary for every student's educational journey. One of the most important tasks of every society is to ensure that young people become productive and successful adults (Symonds, Schwartz, & Ferguson, 2011). Similarly, one of the main objectives of the Turkish education system is to raise creative, productive, and professional individuals who will make themselves and society happy (MoNE, 1973). Within the scope of psychological counselling services in schools (MoNE, 2019), students' career development should be supported in every aspect. Sources of support

for individuals in the career development process can be career centres, employment agencies, family members, relatives, teachers, friends and social media (Korkut-Owen, 2018).

In parallel with the developments in the field of career development in the world, it can be said that Türkiye has gone through three basic stages in the field of vocational guidance and career counselling: pioneering steps, undecided steps and systematic steps. In these periods, assistance in career selection and vocational orientation, early identification of interests and abilities, and then more professional development, development tasks and lifelong holistic development were emphasised (Yeşilyaprak, 2012; 2019). These changes and developments in the field of career counselling and vocational guidance show themselves in research and practice trends. In Türkiye, there are studies on group career counselling and intervention programmes based on different approaches and models as well as in-class activities and group guidance studies in the field of career counselling. For example, Işık (2010), Büyükgöze-Kavas (2011) and Sarı (2014) conducted experimental studies based on Social Cognitive Model, Kırdök (2006); Kırdök and Akbaş (2010); Şeker and Kaya (2019) conducted experimental studies on group career counselling based on Cognitive Information Processing Approach. Similarly, Systemic Based Career Awareness programme was prepared and implemented by Kırdök (2012). Within the scope of career counselling based on post-modern approaches in Türkiye; while Türkmen (2014), who deals with chaos theory, conducted an individual intervention-based research, Gelibolu (2016), Doğan-Laçın and Yeşilyaprak (2018) and Zorbaz et al. (2020) based on Career Sailing Model, Dönmezoğulları and Yeşilyaprak (2019) based on Career Wheel Model, Erdoğan-Zorver (2013), Kepir Savoly (2017), Korkmaz and Kırdök (2022) based on Saviskas' Career Construction Theory, Ayhan-Öz (2021), Özgür and Çelik (2018), Özyaydın (2021) based on Narrative Approach. Also, Konuk (2020), Atasever and Yeşilyaprak (2022) conducted group intervention based on the Hope-Focused Career Development Approach. In addition, career adaptation by Ömeroğlu (2014); Kara (2016); Turan (2017); Eryılmaz and Kara (2019), career decision by Doğan (2010); Gök (2018), career planning by Atasever (2023), career ambivalence psychoeducation programme by Çil (2016) were developed and implemented.

Along with the studies to determine the research trends of postgraduate theses and published articles in the field of Psychological Counselling and Guidance in Türkiye, the studies to determine the research trends of articles published in the field of career counselling and vocational guidance only cover the period until 2017 (Çarkıt, 2019), and the experimental studies conducted in this field were examined only for high school level (Gönültaş, 2021). In the field of career counselling, there are no studies on current experimental studies involving all age groups. In general, it is thought that approaches and models, methods and techniques, current relevance of the tools used, and research themes in the field of career counselling and vocational guidance should be reviewed.

This study is important in terms of showing the current situation regarding current experimental studies involving different age groups published in the field of career counselling and vocational guidance. Within the scope of this study, it was aimed to determine the approaches and models used in the studies conducted in the field of

career counselling and vocational guidance between 2013-2023, to examine the methods of analysis, to determine the characteristics of the study groups and the general thematic patterns of dependent variables, and to reveal the new paradigm shifts in the current study areas. The studies subjected to document analysis within the scope of the research;

1. Year of publication,
2. Type of research (article/thesis),
3. Dependent variable and subject area,
4. Sample group,
5. Number of sessions
6. Session duration
7. Type of sample group,
8. Theoretical approach,
9. Type of analysis used was analysed by considering the variables.

## **METHOD**

### **Research model**

In this study, document review method, one of the qualitative research approaches, was used to descriptively examine the experimental studies conducted in different age groups in the field of career counselling and vocational guidance. Document review is a data collection method that involves the thematic analysis of written materials containing information about research on phenomena (Yıldırım & Şimşek, 2006; Yılmaz & Yanarateş, 2020). Since the document analysis method was used in the research process, there is no need for ethics committee permission.

### **Data Collection Process**

In this study, articles and postgraduate theses including studies in the field of career psychological counselling conducted between 2013-2023 covering the last ten years were examined. "Google Scholar" (Google Scholar) database was used to access the articles included in the research, and "National Thesis Centre" database was used to access the postgraduate theses. Between 1 June-20 October 2023, in order to access the relevant studies, the following terms were used: "profession", "vocational maturity", "vocational competence", "vocational indecision", "vocational-career group guidance", "career", "career decision-making difficulties", "career anxiety", "career adaptation", The keywords "career choice", "career beliefs", "career decision", "career psycho-education programme", "career uncertainty", "career future" and "career hope" were used and a total of 34 studies, including 16 articles and 18 postgraduate theses, were reached. Only experimental studies were included in the evaluation and descriptive studies were excluded. In order to evaluate the studies, a "Publication Review Form" was prepared by the researcher. This form consists of 9 sections including "publication year", "research type" (article/thesis), "dependent variable and subject area", "sample group", "number of sessions", "session

duration", "type of sample group", "theoretical approach" and "type of analysis". Methodological analysis and thematic review of the studies were conducted with the publication review form.

### Data Analysis

In this study, the data obtained through document analysis were analysed by descriptive analysis method. Descriptive analysis is a type of qualitative data analysis that involves explaining and evaluating the data obtained according to predetermined themes (Yıldırım & Şimşek, 2006). In this case, frequency and percentage tables of the data were created, these tables were explained and interpreted within the theoretical framework.

### FINDINGS

When the studies conducted in the field of career counselling and vocational guidance were examined, the variable of publication year was firstly addressed in this study. Table 1 shows the distribution of the studies according to years.

**Table 1.** Distribution of Research According to Year of Publication

Year of Publication	(f)	%
2013	1	2,94
2014	3	8,82
2015	-	-
2016	2	5,88
2017	2	5,88
2018	5	14,71
2019	6	17,65
2020	7	20,59
2021	3	8,82
2022	2	5,88
2023	3	8,82
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When Table 1 is examined, it is seen that the most publications were made in 2020. The year with the least number of publications was determined as 2013. In general, it is seen that the number of publications increased between 2018 and 2020, but this increase did not progress regularly. After 2021, it is seen that 2 or 3 publications are made per year. Table 2 shows the distribution of researches by type.

**Table 2.** Distribution of Researches by Type

Research Type	(f)	%
Master Thesis	8	23,53
Doctoral Thesis	10	29,41
Article	16	47,06
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the results regarding the type of research are analysed, it can be said that most publications are made in article type, followed by doctoral thesis and master's thesis respectively. The fact that article writing is easier and involves a shorter process than thesis writing may explain the reason for this situation. However, one of the

prominent results here is that the number of doctoral theses is higher. This can be interpreted as more comprehensive studies in the related field. Table 3 shows the distribution of the studies in terms of dependent variable and subject area type.

**Table 3.** Distribution of Studies by Dependent Variable and Subject Area Type

<b>Dependent Variable and Subject Area of the Research</b>	<b>(f)</b>	<b>%</b>
Career Decision	5	14,71
Career Adaptability	5	14,71
Career Future	6	17,65
Professional-Vocational Expectation	3	8,82
Challenges Encountered	2	5,88
Vocational Maturity	1	2,94
Career Maturity	3	8,82
(Career) Vocational Indecision	3	8,82
Career Satisfaction	2	5,88
Decision Making Skills	2	5,88
Self-efficacy	2	5,88
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the dependent variable and subject area preferences in the studies are analysed, it is seen that many different studies have been conducted. It was determined that the most studies were conducted in the field of career future. This is followed by career decision and career adaptability subjects. In addition, it is seen that studies have been conducted in various fields even at low rates. Table 4 shows the distribution of the studies regarding the sample type.

**Table 4.** Distribution of Studies According to Sample Type

<b>Sample Type</b>	<b>(f)</b>	<b>%</b>
Primary School Student	2	5,88
Secondary School Student	4	11,76
High School Student	9	26,47
University Student	18	52,94
Police Academy Student	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Considering the sample type variable, it is seen that most of the studies were conducted with university students. This is followed by studies conducted with high school students. Studies conducted with primary school and police academy students are quite few. The reason for the high number of studies conducted with high school and university students can be explained by the fact that career choice and career expectations are high in these periods. Table 5 shows the distribution of the studies according to the number of sessions.

**Table 5.** Distribution of Studies by Session Number Type

<b>Number of Sessions</b>	<b>(f)</b>	<b>%</b>
1	-	-
2	1	2,94
3	1	2,94
4	1	2,94
5	8	23,53



6	4	11,76
7	2	5,88
8	7	20,59
9	-	-
10	3	8,82
11	4	11,76
12	3	8,82
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the number of sessions variable was examined in the studies, the most intense session preference was determined as 5 and 8. In addition, 6, 10, 11 and 12 sessions are the other session levels considered. Table 6 shows the distribution of the studies regarding the session duration.

**Table 6.** Distribution of Studies According to Session Duration

Session Duration (Min)	(f)	%
40	4	11,76
50	3	8,82
60	7	20,59
70	3	8,82
80	2	5,88
90	14	41,18
90-120	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the studies on career are analysed, session durations also vary. In the related literature, the most preferred session duration is 90 minutes. In addition, sessions of 60 minutes and 40 minutes are frequently preferred. Sessions between 90-120 minutes are very rarely preferred. Table 7 shows the distribution of the studies regarding the sample group type.

**Table 7.** Distribution of Studies According to Sample Group Type

Sample Group Type	(f)	%
Psychoeducation	14	41,18
Career Counselling Intervention Programme	3	8,82
Group Counselling	9	26,47
Group Career Psychological Counselling	7	20,59
Online Training Programme	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the sample group types are examined, it is seen that the most studies were conducted on psychoeducation, followed by group guidance and group career counselling studies. Online training programmes were preferred very rarely. Table 8 shows the distribution of the theoretical approach of the studies.

**Table 8.** Distribution of Research According to Theoretical Approach Type

Theoretical Approach Type	(f)	%
Career Construction Theory	6	17,65
Career Adaptability Models	3	8,82
Career Sailing Model	3	8,82
Career Wheel Model	1	2,94

Career Decision Making Model	1	2,94
Trait Factor Theory	1	2,94
Narrative Approach Theory	2	5,88
Career Development in Childhood based on Super's Life Span-Life Space Approach	1	2,94
Ginzberg et al. Career Development Theory	2	5,88
Developmental Career Theories	1	2,94
Hope-Oriented Career Development Model	2	5,88
Savickas' Career Construction Theory	4	11,76
Chaos Theory	1	2,94
Cognitive Behavioural Theory	2	5,88
Information Processing Theory	1	2,94
Social Learning Theory	2	5,88
Career Counselling Based on Positive Psychology	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

When the theoretical approach preferences are analysed, it is seen that there is a rich field of study. It is determined that the most preferred approach in the literature is career construction and narrative theory. At the same time, Savickas' career construction theory can also be stated as a frequently preferred approach. Table 9 shows the distribution of the type of analysis used in the studies.

**Table 9.** Distribution According to the Type of Analysis Used in Research

Type of Analysis	(f)	%
Mann Whitney U	4	11,76
Wilcoxon Signed Ranks Test	11	32,35
ANOVA Test	6	17,65
Content Analysis	3	8,82
Independent Groups T Test	3	8,82
Dependent Groups T Test	3	8,82
Friedman Test	1	2,94
MANOVA Test	1	2,94
Kruskal Wallis Test	1	2,94
Mauchly's equivalence test	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

It has been determined that many different types of analyses are used in career studies. Among these, Wilcoxon signed-rank test is the most preferred type of analysis. At the same time, ANOVA test was also used extensively. In career studies, small sample groups are generally used due to one-to-one interviews and in-depth analyses. This situation can be interpreted as a situation that prevents the application data from showing a normal distribution. Accordingly, the intensive use of non-parametric tests is a natural consequence of this situation.

#### **CONCLUSION, DISCUSSION and SUGGESTIONS**

In this study, in which the current situation regarding the current experimental studies published in the field of career counselling and vocational guidance involving different age groups was examined, many similarities and differences with the literature were found. Firstly, the change of the studies conducted according to years was analysed. As a result of the research, it was determined that the most publications were made in 2020 and the

least in 2013. In addition, it was determined that the number of publications increased from 2018 to 2020, but this increase did not progress steadily. After 2020, the decrease in studies in this field can be attributed to the COVID-19 outbreak, natural disasters and the decrease in face-to-face interaction (Karalar, 2023). Because the increase in the use of digital environments from 2019 to the present day causes individuals to socialise less and receive less support in this field. There are many similar results in the literature (Brown & Lent, 2019; Çarkıt, 2019).

In the results of the research type, it was determined that most publications were made in the article type. Because article writing is easier than thesis writing and is a process that requires less time, cost and labour (Atasever, 2023). At the same time, it was determined that doctoral theses were more preferred among the theses. Among the main reasons for this situation, it can be considered that the career issue should be addressed with more long-term and serious studies.

When the results regarding the dependent variable and subject area types of the studies are analysed, it is seen that there is a rich variable area. In this field, it was determined that the most studies were conducted in the field of career future. At the same time, career decision and career adaptation are other research variables that are intensively preferred. Among the main reasons for the intensive study of this subject is that career choices of young people are seen as an important issue in society in every period (Clarke et al., 2018). Apart from this situation, vocational maturity is among the least preferred topics. This is because vocational maturity is a process that can be determined after entering the profession. For this reason, since it is a long and arduous process to follow professional processes, it can be considered normal to study at a low level (Coşgun, 2019).

In the research process, it was determined that most of the studies were conducted with university students and high school students according to the sample type variable. This result is a quite normal finding. Because it is known that career choice and career expectations are at a high level at these levels (Luat, 2016). At the primary and secondary school level, career preferences are not very prominent.

The results of the number of sessions variable within the research findings revealed quite different results. Accordingly, among the preferences for the number of sessions, 5 and 8 sessions were studied quite frequently (Pangelinan, 2015). At the same time, the numbers of 6, 10, 11 and 12 sessions were also emphasised from time to time. This situation is supported by many studies in the literature. Another variable that stands out in the studies on career is the session duration. As a result of the examination of the literature, the most preferred session duration was determined as 90 minutes. Similarly, 40- and 60-minute sessions also constitute the session durations that attract attention. These durations can be expressed as ideal durations in career planning where individuals can make interviews without getting bored. However, the sessions between 90-120 minutes can be interpreted as the least preferred sessions due to the participants getting tired and bored (Rehfuß & DiFabio, 2012).

In this study, in which the literature was analysed in depth, it was determined that there are different types of sampling groups on career. Among these types, psychoeducation was the most preferred field. Similarly, group guidance and group career counselling are also frequently preferred fields (Dönmezoğulları, 2020). Although these results are supported by the literature, it can be said that online education environments are very rarely preferred (Gönültaş, 2021). Among the reasons for this situation, it can be stated that individuals prefer face-to-face interactions more and cannot catch the same intimate environment in online systems.

Another important result that stands out in the studies is the theoretical approach preferences. When the literature on this subject was analysed, it was found that there is a very rich field of study. It was determined that the most preferred approach in the literature is "career construction theory". This result is an expected result in career choice. However, Savickas' career construction theory is also among the most preferred theories. This result can be interpreted as a different result that can contribute to the literature.

In the literature, it was determined that many different types of analyses were used in career preference choices. Among these types of analyses, Wilcoxon signed-rank test is the most preferred type of analysis. Because the small number of sample groups and the fact that qualitative applications are more preferred than quantitative applications constitute the main reason for using this test. In addition, ANOVA test is also the most preferred type of analysis due to the use of more than one group. The fact that one-to-one interviews are preferred intensively in career research and the sample groups are small does not make normal distribution possible. As a result, non-parametric tests are used more intensively. As a result of examining the studies conducted in the field of career counselling and vocational guidance, the following suggestions can be made:

1. It is revealed by the number of studies that research is more effective in face-to-face environments. As of 2020, the increasing use of online environments constitutes a limitation for studies in this field. For this reason, the number of studies conducted in face-to-face environments should be increased.
2. In the research processes, it was determined that the least number of studies were conducted at the master's level. In this regard, it can be suggested to increase the number of studies especially at the graduate level and to include more studies at the master's level.
3. It was determined that there were not enough studies on professional maturity, department satisfaction, decision-making skills, self-efficacy and difficulties encountered as dependent variables in the studies. It is clearly seen that studies on these subjects will contribute to the literature.
4. In the results of the sample type, it is seen that there are not enough studies especially at primary and secondary school levels. In this regard, awareness raising and awareness practices at primary and secondary school levels will be an effective step.
5. Considering the number of sessions variable, it is seen that the ideal number of sessions is at the level of 5 and 8 sessions. It would be effective to limit the number of sessions to a minimum of 5 and a maximum of 8 sessions when conducting a study on this subject.

6. According to the session duration results, 60 and 90-minute sessions are the most preferred sessions. In this regard, counselling by paying attention to these durations so that the participants do not get bored and express themselves can be effective in obtaining good results.
7. In the researches, it is seen that online training programmes are very rarely preferred. In order to improve this situation, attention should be paid to create a more friendly and effective environment in online environments.
8. There is a rich field of approach types in career counselling. Examining the approaches that are not preferred much in this subject in new studies will make a positive contribution to the literature.
9. As a result of the research, it is seen that some types of analyses come to the fore. These results show that research is generally conducted only qualitatively or only quantitatively. The use of mixed research methods in this regard will both provide data richness and pave the way for comprehensive analyses.

#### **ETHICAL TEXT**

This article complies with the journal's writing guidelines, publication principles, research and publication ethics rules, and journal ethical standards. In the event of any violations related to the article, responsibility lies with the author. Since the research did not involve human or animal participants/subjects in its application, no ethical committee review was required.

**Author(s) Contribution Rate:** In this study, the contribution rate of the first author is 50%, the contribution rate of the second author is 50%.

#### **REFERENCES**

- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 87-98. Retrieved from <https://cjcd.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/81>
- Amundson, N., Niles, S., Yoon, H. J., Smith, B., In, H., & Mills, L. (2013). *Hope-centered career development for university/college students*. Retrieved from [http://ceric.ca/wpcontent/uploads/2012/10/CERIC\\_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf](http://ceric.ca/wpcontent/uploads/2012/10/CERIC_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf)
- American School Counselor Association. (2019). *ASCA National Model: A framework for school counseling programs* (4th ed.). Alexandria, VA: Author.
- Aşçıoğlu Önal, A. & Yeşilyaprak, B. (2020). Pozitif Psikolojiye Dayalı Kariyer Danışmanlığı Grup Uygulamasının Etkililiğinin İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(28), 879-908. doi: 10.26466/opus.666871
- Atasever, A. N. (2023). Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı'nın Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği' ne Etkisi. *Rahva Teknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt:3, Sayı:1, 2023, Sayfa:45-57.
- Atasever, A. ve Yeşilyaprak, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının Etkililiği. *Yönetim ve Çalışma (Online)*, 6(1), 28-41.

- Ayhan- Öz, T. (2021). *Kariyer planlama sürecinde öyküsel yaklaşımın kariyer olgunluğa etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss.89-133). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bahadırhan, D. Liselerdeki eğitsel ve mesleki rehberlik faaliyetlerinin üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyetine etkisi, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. doi:10.1002/cdq.12043
- Berríos-Allison, A. C. (2011). Career support group for Latino/a college students. *Journal of College Counseling*, 14(1), 80-95. doi:10.1002/j.2161-1882.2011.tb00065.x
- Bright, J.E.H. & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: a users guide. *Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Wiley.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Ankara, Türkiye.
- Clark, M. A., Severy, L., & Sawyer, S. A. (2004). Creating connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*, 7(1), 24-31. doi:10.1002/j.2161-1882.2004.tb00256.x
- Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. J. (2018). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*, 55(4), 155-165. doi:10.1002/joec.12095
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Çarkıt, E. (2019). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye'de Yayınlanan Makalelerin İncelenmesi-Investigation of Articles Published in The Field of Career Counseling and Vocational Guidance in Türkiye*. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158. 10.18506/anemon.520684.
- Çil, A. (2016). *Kariyer Kararsızlığı Giderme Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığını Giderme Üzerine Etkilerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Damer, D. E., Latimer, K. M., & Porter, S. H. (2010). "Build your social confidence": A social anxiety group for college students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 35(1), 7-22.

- Dennis, J. M., Phinney, J. S., & Chuateco, L. I. (2005). The role of motivation, parental support, and peer support in the academic success of ethnic minority first-generation college students. *Journal of college student development*, 46(3), 223-236. doi:10.1353/csd.2005.0023
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut Owen, F. & Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer Uyumu ve İyimszerliğini Arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Psiko-Eğitim Programının Etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. doi:10.24106/kefdergi.693258
- Doğan Laçın, B. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192. doi: 10.18506/anemon.332616
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dönmezoğulları, C. ve Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Tekeri Modeline Dayalı Grup Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. doi: 10.17755/esosder.457779
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi:10.1177/1069072710374587
- Duffy, R.D. and Sedlacek, W.E. (2007) The Presence of and Search for a Calling: Connections to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/293486658>
- Erdoğan-Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. 1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Ankara İŞ-KUR
- Erdoğan-Zorver, C. (2018), *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora tezi), Ankara Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. & Kara, A. (2020). Kariyer Uyumluluğu Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/57647/818871>
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. doi: 10.18863/pgy.281802
- Fitch, T., Marshall, J., & McCarthy, W. (2012). The effect of solution-focused groups on self-regulated learning. *Journal of College Student Development*, 53(4), 586-595. doi:10.1353/csd.2012.0049
- Gelibolu, S. (2016). Kariyer yelkenlisi modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. 7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi Özet Kitabı, s.216. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233-244.

- Gönültaş, O., & Çakır, M. A. (2020). Mesleki grup rehberliği programının lise 11. Sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 639-653.
- Gök, Ü. (2018). Kariyer Karar Verme Programının 8.Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Kahraman, F.(2020) Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kara, A. (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Karaçay, G. (2021). Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Karalar, M. (2023). Ortaokul Öğrencilerinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Çevrimiçi Karar Verme Becerileri Programının Web Tabanlı Olarak Etkililiğinin Sınaması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kepir-Savoly, D. (2017). Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi, (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kırdök, O. (2006). Bilgiyi İşleme Kuramına Dayalı Mesleki Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi ve Uygulamasına Yönelik Bir Çalışma. 1. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi*, Mersin.
- Kırdök, O. (2012). Kariyer Farkındalığını Geliştirmede Sistemik Temelli Bir Program Örneği. IV. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi* (ss. 60). Ankara.
- Kırdök, O. ve Akbaş, T. (2010). Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına Göre Geliştirilen Mesleki Karar Verme Programının Uygulanması. III. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi* (ss. 68). Ankara.
- Konuk, M. (2020). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Korkmaz, O. & Kırdök, O. (2022). Kariyer Yapılandırma Kuramına Göre Geliştirilen Kariyer Müdahale Programının Etkililiğinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 230-255. doi: 10.37217/tebd.1037359
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. C. (2016). Kariyer Danışmanlığında Yeni Kuramlar ve Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.



- Korkut-Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39.  
Erişim adresi: <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Kutlu, M., Sumbas, E., Erdemir, N., & Genç, H. (2018). Bir Kariyer Danışmanlığı Uygulamasının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2153–2158. <https://doi.org/10.26450/jshsr.597>
- Laçın, B. G. D., & Yeşilyaprak, B. Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- Luat, M. D. (2016). *Exploration of hope-centered factors that influenced united states military retirees' career progression* (Unpublished doctoral dissertation). Grand Canyon University, Arizona, United States. ProQuest Dissertations & Theses Global database, UMI No. 10131793.
- McKay, H., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). Finding order and direction from chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98-112. doi:10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x
- McMahon, M. (2014). New trends in theory development in career psychology. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 13–27). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_2)
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim*. Ankara.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). *Resmi Gazete*. Yayımlanma Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. E. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 34(4), 101-108. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21454/229791>
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an action oriented hope-centered model of career development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. doi:10.18401/2014.4.1.1
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, S. (2021). *Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özgür, A. ve Çelik, E. (2018). Mesleklerle İlgili Öykülerin İlkokul 4. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 57-77.
- Özkan, A. (2019), Kariyer gelişimi psiko-eğitim programının 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi
- Özyürek, R. (2016). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları. Nobel Yayınları
- Özyürek, R. (2016). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 219-271). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Pangelinan, J. S. (2015). *The relationship between hope and career decision readiness in adolescents with emotional disturbances or behavior disorders in an alternative school setting* (Unpublished doctoral dissertation). University of Missouri, St. Louis, United States. ProQuest Dissertations & Theses Global database, UMI No. 3726119.
- Reh fuss, M. C., & DiFabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 452-462. doi:10.1177/1069072712450005
- Reid, H.L., & Scott, M. (2010) Narratives and career guidance: from theory into practice. In Reid, H.L. (ed) *The re-emergence of career: challenges and opportunities* (pp 27-34). Occasional Paper of the Centre for Career & Personal Development, Canterbury Christ Church University.
- Reid, H. L., & West, L. (2011). "Telling tales": Using narrative in career guidance. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 174-183. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.001
- Sarı, S. V. (2014). *Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliklerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon,
- Savickas, M. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Dordrecht, the Netherlands: Springer Science.
- Siskind, D., Baingana, F., & Kim, J. (2008). Cost-effectiveness of group psychotherapy for depression in Uganda. *The journal of mental health policy and economics*, 11(3), 127-133. doi:10.1192/bjp.bp.109.068957
- Siyez, D. M. (2016). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 171-217). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siskind, D., Baingana, F., & Kim, J. (2008). Cost-effectiveness of group psychotherapy for depression in Uganda. *The journal of mental health policy and economics*, 11(3), 127-133. doi:10.1192/bjp.bp.109.068957
- Smith, B. A., Mills, L., Amundson, N. E., Niles, S., Yoon, H. J., & In, H. (2014). What helps and hinders the hopefulness of post-secondary students who have experienced significant barriers. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière*, 13(2), 59-74. Retrieved from <https://www.hopecenteredcareer.com/>
- Symonds, W. C., Schwartz, R., & Ferguson, R. F. (2011). *Pathways to prosperity: Meeting the challenge of preparing young Americans for the 21st century*. Cambridge, MA: Pathways to Prosperity Project, Harvard University Graduate School of Education.
- Şeker, G., & Kaya, A. (2019). Mesleki karar verme programının onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkililiğinin sınanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(1), 457-476. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/43993/411057>
- Tinsley-Myerscough, S., & J. Seabi. (2012). The effect of a postmodern career life story intervention on disadvantaged grade 12 learners. *South African Journal of Higher Education* 26(4), 742-764. doi:10.20853/26-4-193
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

- Turan, M. E., & Çelik, E. (2023). The effect of a career adaptability psycho-educational programme on coping with career indecision and career adaptability: A pilot study. *Counselling and Psychotherapy Research*, 23, 709-717. <https://doi.org/10.1002/capr.12607>
- Türkmen, M. (2014). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21462/230020>
- Yerin-Güneri, O. (2016). Psikodinamik Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 135-169). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118. Erişim adresi: <https://www.edam.com.tr/kuyeb>
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. Gelişimsel Yaklaşım* (23. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 1-41). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(1), 6-19. doi:10.1080/03069885.2018.1544827
- Yoon, H. J., Oh, E. G., & Mitchell, W. (2020). *The effect of Employment Works Canada Program for individuals with ASD: A Hope-Action Theory perspective* [Manuscript submitted for publication]. Department of Learning and Performance Systems, The Pennsylvania State University.
- Yılmaz, A. (2021). The effect of technology integration in education on prospective teachers' critical and creative thinking, multidimensional 21<sup>st</sup> century skills and academic achievements. *Participatory Educational Research*, 8(2), 163-199. <https://doi.org/10.17275/per.21.35.8.2>
- Yılmaz, A., & Yanarateş, E. (2020). Determination of metaphorical perceptions of prospective teachers on the concept of “water pollution” through triangulation. *Kastamonu Education Journal*, 28(3), 1500-1528. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.722554>

## KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ALANINDA YAPILAN DENEYSEL ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ

### Öz

Bu araştırma, kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yayınlanmış farklı yaş gruplarını içine alan güncel deneysel çalışmalara ilişkin mevcut durumu göstermesi açısından önemlidir. Bu çalışma kapsamında 2013-2023 yılları arasında kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan yaklaşım ve modelleri tespit etmek, analiz yöntemlerini incelemek, çalışma gruplarının özelliklerini ve bağımlı değişkenlerin genel tematik örüntülerini belirlemek, güncel çalışma alanlarındaki yeni paradigma değişimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sürecinde nitel araştırma yaklaşımlarından doküman inceleme yöntemi kullanılmıştır. Doküman incelemesi, olgular hakkında yapılan araştırmalara ilişkin bilgi içeren yazılı materyallerin tematik analizini kapsayan veri toplama yöntemidir. Araştırmada, son on yılı kapsayacak şekilde 2013-2023 yılları arasında yapılan kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmaları içeren makale ve lisansüstü tezler incelenmiştir. Ulaşılan araştırmalardan sadece deneysel nitelikte olan çalışmalar değerlendirme kapsamına alınmış, betimsel çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmaları değerlendirebilmek amacıyla araştırmacılar tarafından "Yayın İnceleme Formu" hazırlanmıştır. Bu form yayın yılı, araştırma türü, bağımlı değişken ve konu alanı, örneklem grubu, oturum sayısı, oturum süresi, örneklem grubunun türü, kuramsal yaklaşım ve kullanılan analiz türü olmak üzere 9 bölümden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler nitel veri analizine tabi tutularak, çıkarımlarda ve önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Kariyer psikolojik danışmanlık, deneysel çalışmalar, doküman incelemesi.

## GİRİŞ

21.yüzyılda eğitim sisteminin temel anlayışı olarak benimsenen çağdaş eğitim anlayışı; bireylerin her yönüyle kendisi ve toplum için üretken ve gelişmeye açık nitelikler kazanmasını hedeflemektedir (Yılmaz, 2021). Bu kapsamda, bireylerin kendi potansiyellerini ortaya koyabilmesi ve proaktif kararlar alarak kariyer gelişimlerini sürdürmelerinin desteklenmesi önemlidir. Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında bireylerin kariyer gelişimini destekleyen hizmetler farklı yaş düzeylerine uygun olarak sunulmaktadır (Yeşilyaprak, 2016). Bu hizmetlerin sürekli bir şekilde sunulması ve günümüz ihtiyaçlarına göre güncellenmesi gerekmektedir.

Günümüzde her alanda yaşanan hızlı gelişme ve değişimlerin yol açtığı belirsizlik içinde bireyler zor zamanlar yaşamaktadır. Psikolojik açıdan bakıldığında bu gelişme ve değişimlerin yarattığı belirsizlik onların; kişilerarası ilişkilerini, iş ve okul yaşamlarını, bireysel gelişimlerini ve kişilerarası gelişimsel dinamiklerini olumsuz etkilemektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Değişen iş yaşamı içerisinde kendine yer bulmaya çalışan bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirmesi gittikçe güçleşmektedir. Kariyer kavramı, meslekteki çalışan rolü ile diğer yaşam rollerinin etkileşimi sonucu oluşan genel bir örüntüdür (Herr ve Cramer, 1996). Kariyerin, tüm yaşam rollerini kapsayan ve yaşam boyunca devam eden bir süreç (Yeşilyaprak, 2014; 2016) olduğu düşünüldüğünde bireylerin kariyer gelişiminde yaşadıkları sorunlar geleceğe yönelik umutsuzluk (Dursun ve Aytaç, 2009) ile birlikte farklı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz sonuçlar kariyer gelişimini destekleyici, beceriler kazandıran çalışmaların artmasını zorunlu hale getirmektedir.

Kariyer gelişimi, bireylerin yaşam rollerinde değişimleri ve kariyer geçiş dönemlerindeki seçimleri içeren yaşam boyu süren (Özyürek, 2016) bir yolculuktur. Değişen iş ve toplum yaşamı içinde kariyer yolculuklarını etkili bir şekilde yapılandırarak toplum ve çalışma hayatı içinde kendine iyi bir yer arayan bireylerin kariyer geleceklerine yön verebilmek için kariyer gelişimini desteklemek önemlidir. Tek başına akademik başarı veya yüksek ücretli bir iş, bireylerin yaşamlarında mutlu olmalarını sağlayamamaktadır. Sağlıklı, mutlu birey ve toplum yetiştirmek için bireylerin, erken yaştan itibaren, kendilerini iyi tanıyarak güçlü yönlerini fark etmelerini, öz yansıtma becerileri ile sürekli olarak kendilerini değerlendirmelerini, çevreleri ile etkili iletişim kurarak benlik algılarını netleştirmelerini, kendi davranışlarının, geleceğe dönük akılcı bir vizyon geliştirmelerini, kariyer hedefleri belirleyerek, bunları zor zamanlarda da alternatif planlarla desteklemelerini, bu planları uygularken etkin bir şekilde sorumluluk almalarını, kariyer uyumunu artırmalarına olanak sağlanmalıdır. Bunun için bireylerin kariyer gelişimi destekleyici programlar sunulması gerekmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinin en önemli işlevlerinden biri kariyer geçiş süreçlerinde sorun yaşayan bireylerin seçim yapma ve kariyer kararı verme becerileri kazanmalarına yardımcı olmaktır (Duffy ve Sedlacek, 2007). Tarihsel sürece bakıldığında bu alanda verilen hizmetlerin yapısında kültürel, bağlamsal ve örgütsel değişiklikler olduğu ve bu değişikliklere bağlı olarak yardım etme sürecinde kullanılan yaklaşım, yöntem ve tekniklerde de farklılıklar görüldüğü belirtilmektedir (Savickas, 2008). Frank Parsons'ın ilk çalışmaları ile birlikte 20.yüzyılın ilk yarısında sanayileşen toplumlarda işe yerleştirme temalı mesleki rehberlik, 20.yüzyılın ikinci yarısında kurumsal toplumlarda gelişimsel süreçleri içine alan kariyer psikolojik danışmanlığı ve

21.yy'ın ilk yarısında işsizliğin ve işgücünün küreselleşmesi ile birlikte bireysel farklılıkları temel alan yapısalılık kavramları ön plana çıkmaktadır (Savickas, 2008). Kısacası, bu alanda gerçekleşen değişim ve gelişmeler zamansal bağlamda, çevresel koşulların etkisi ile bireysel ve toplumsal ihtiyaçlara göre şekillenmektedir (McMahon, 2014). Tarihsel süreçte değişen ihtiyaçlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı alanında farklı kuramlar geliştirilmiştir. İlk süreçte, 1900'lü yılların başında daha çok bireyin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikleri mantıklı olarak eşleştirmeye dayanan Parsons'ın Özellik ve etmen Kuramı, İş Uyumu Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı gibi Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar (Bacanlı, 2016), sonrasında Adler'in yaklaşımı, Ann Roe'nun yaklaşımı, Myers Briggs Tip Teorisi gibi bireylerin kişilik özelliklerine ve ihtiyaçlarına odaklanan Psikodinamik Yaklaşımlar (Yerin-Güneri, 2016), izleyen süreçte Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) Gelişimsel Kuramı, Super'ın Yaşam-Boyu, Yaşam-Alanı Yaklaşımı, Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı gibi sürece odaklanan gelişimsel kuramlar geliştirilmiş (Siyez, 2016), 1980-1990 yıllarında ise içeriği ve süreci birlikte ele alan ve bilişsel süreçlere odaklanan Kariyer Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramı, Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı, Bilgiyi İşleme Yaklaşımı gibi Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar (Özyürek, 2016), son zamanlarda ise Yapılandırmacı Yaklaşımlar: Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı, Brott'un (2001) Hikayelendirme Yaklaşımı, Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı içerisinde Patton ve McMahon, (2006) tarafından geliştirilen Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (SKÇÇ) ile Savickas (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı, günümüzde ise Kariyer Tekeri Modeli (Amundson ve ark., 2005), Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen ve ark., 2010), Niles, Amundson Ve Neault (2011) tarafından geliştirilen Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (UOKGM) ve Bright ve Pryor (2005)'un Kaos Kuramı gibi kuramların işlevsel yönlerini bütünlendirmeyi hedefleyen bütünsel odaklı kuramlar (Korkut-Owen ve Niles, 2016) ön plana çıkmaktadır. Kısacası tarihsel süreç içerisinde önceleri içerik odaklı (Örn., Parsons ve Holland), ardından sürece odaklı (Örn., Super), 1980 ve 1990'lı yıllarda hem içerik hem de sürece odaklı ve bilişsel süreçleri de dikkate alan (Örn., Bilişsel Bilgi İşleme Kuramı) kuramlar, son yıllarda ise yapılandırmacı yaklaşımlar ile, esnek ve uyum sağlamaya odaklı "bütünsel" kuramlar ön plana çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2012; 2019).

Kariyer gelişim sürecini etkili yönetmek için bireylerin beceri ve kaynakları içeren daha fazla donanıma sahip olmaları gerekmektedir. Yeni alternatifler karşısında esnek düşünme ve değişime uyum sağlama becerileri kazanarak geleceğe ilişkin iyimser bakış açısı ile birlikte yüksek umut düzeyine sahip olmak zorundadır. Kariyer danışmanlığı alanında yapılan çalışmalar deneysel ve nesnel araştırma yöntemlerine (Brown ve Lent, 2019) dayalı olarak yeni ihtiyaçlar doğrultusunda bu becerileri desteklemeyi temel alan post modern yaklaşım ve modellere doğru yön değiştirmiştir. Bu kapsamda özellikle son yıllarda kariyer gelişiminde zor zamanlar ile baş etmek için sürdürülebilir beceriler kazandırmayı amaçlayan post modern kariyer yaklaşımlarına dayalı grupla kariyer danışmanlığı ve müdahale programlarının uygulandığı çalışmalar hızla artmaktadır. McKay, Bright ve Pryor (2005) Kaos Kariyer Kuramına dayalı kariyer danışmanlığı uygulanmasının, deney grubundaki öğrencilerin kariyer gelişimlerinde olumlu etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada ayrıca, uygulanan kariyer danışmanlığı müdahalesinden bir ay sonra, öğrencilerin işlevsiz kariyer düşüncelerindeki puanlarının düşmeye devam ederken, kariyer karar verme öz-yeterlik puanlarının artmaya devam ettiği bulunmuştur. Yine Duffy (2010) tarafından

kariyer durağanlığı ile başa etmek amacıyla Kaos kuramına dayalı kariyer danışmanlığı tek denek ile yürütülmüştür. Sonuçta danışan, sıkıntılı durumlardan kurtulmak için yeni yollar araştırmaya ve geleceğe ilişkin alternatifleri ortaya koymaya başlamış, yüksek farkındalık ve gelişim göstermiştir. Barclay ve Stoltz (2016) tarafından yapılan çalışmada Saviskas'ın Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığının kariyer gelişiminde olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde psikolojik danışmanların bu modeli kullanışlı ve etkili bulduklarına yönelik araştırmalar (Reid ve Scott, 2010; Reid ve West, 2011) bulunmaktadır. Diğer bir çalışmada ise, Rehfuß ve DiFabio (2012) tarafından kariyer geleceği otobiyografisi kullanılarak girişimci bireylerin kariyer hikayelerindeki değişimler incelenmiştir. Sonuç olarak kontrol grubundaki katılımcıların hikayelerinde bir değişim olmazken, deney grubunda anlamlı değişimler olduğu ve yeni yaşam temalarının oluştuğu bulunmuştur.

Berrios-Allison (2011) tarafından yapılan üniversite öğrencilerine yönelik uzun süreli, açık kariyer destek grubu çalışmalarında Brown'un Değer Temelli Yaklaşımı kullanılmış ve bu grupların akademik başarı, iş piyasasına girmenin önemi, iş ağı oluşturma, profesyonel beceriler geliştirme üzerinde olumlu etkisinin olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımını kullanan Clark, Severy ve Sawyer (2004) grupla kariyer danışmanlığında hikayelendirme yaklaşımlarının kültürel farklılıklar ve kariyer gelişimi açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Tinsley-Myerscough ve Seabi (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kariyer hikayelendirme yaklaşımına dayalı grup müdahalesinin lise son sınıf öğrencilerinin kendini anlama, benlik saygısı, girişim ve umut, iyimserlik ve güçlendirme düzeylerini arttırdığı, müdahale sürecinde kariyer hikayesi oluşturma ve sanatsal tekniklerin kullanılmasının etkili bir yöntem olduğunu belirlenmiştir. Son yıllarda kariyer gelişimde kullanılan Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı geliştirilen müdahale programlarının kariyer gelişimi üzerindeki olumlu etkisi hem bireysel olarak (Niles vd., 2010; Niles, In ve Amundson, 2014) hem de grupla yürütülen danışma süreçlerinde (Amundson vd., 2013; Amundson vd., 2018; Clarke vd., 2018; Luat, 2016; Pangelinan, 2015; Smith vd., 2014; Yoon vd., 2019; Yoon vd., 2020) kanıtlanmıştır. Uygulanan müdahalelerde, kariyer danışmanlığı sürecinde bireylerin gerçek benlikleri ile etkileşim kurmalarına yardım etmeye odaklanılmaktadır. Ayrıca, araştırmalara göre grupla müdahalenin bireysel danışmadan daha etkili olduğu (Damer vd., 2010; Siskind, Baingana ve Kim, 2008), grubun mikro-kozmos etkisinin bireylerin sosyal destek, sosyal beceri, öz yeterlik ve içsel motivasyonlarını arttırdığı (Clark, Severy ve Sawyer., 2004; Dennis, Phinney ve Chuateco, 2005; Fitch, Marshall ve McCarthy, 2012) belirtilmiştir.

Amerikan Psikolojik Danışmanlar Derneği (ASCA, 2019) kariyer gelişimini kapsamlı okul psikolojik danışma programlarının önemli bir parçası olduğunu, her öğrencinin eğitim yolculuklarında kariyer danışmanlığının gerekliliğini vurgulamaktadır. Her toplumun en önemli görevlerinden biri, gençlerin üretken ve başarılı birer yetişkin olmalarını sağlamaktır (Symonds, Schwartz, ve Ferguson, 2011). Benzer şekilde Türk eğitim sisteminin temel amaçlarından biri de yaratıcı, üretken, kendini ve toplumu mutlu kılacak meslek sahibi bireyler yetiştirmektir (MEB, 1973). Okullarda psikolojik danışma hizmetleri (MEB, 2019) kapsamında öğrencilerin kariyer gelişimlerinin her açıdan desteklenmesi gerekmektedir. Kariyer gelişimi sürecinde bireylerin destek kaynakları kariyer merkezleri, iş bulma kurumları ile aile üyeleri, yakınlar, öğretmenler, arkadaşlar ve sosyal medya vb. kaynaklar olabilmektedir (Korkut-Owen, 2018).

Dünyadaki kariyer gelişimi alanındaki gelişmelere paralel olarak Türkiye’de de, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında öncü adımlar, kararsız adımlar ve sistematik adımlar olmak üzere üç temel aşamadan geçildiği söylenebilir. Bu dönemlerde sırasıyla meslek seçimi ve mesleki yönelmeye yardım, ilgi ve yeteneklerin erken tespiti, sonrasında ise daha çok mesleki gelişim, gelişim görevleri ve yaşamboyu bütünsel gelişim vurgulanmıştır (Yeşilyaprak, 2012; 2019). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yaşanan bu değişim ve gelişmeler, kendisini araştırma ve uygulama eğilimlerinde göstermektedir. Türkiye’de kariyer danışmanlığı alanında sınıf-içi etkinlik ve grup rehberliği çalışmaları ile birlikte farklı yaklaşım ve modellere dayalı grupla kariyer psikolojik danışmanlığı ve müdahale programlarına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Işık (2010), Büyükgöze-Kavas (2011) ve Sarı (2014) tarafından Sosyal Bilişsel Modele dayalı, Kırdök (2006); Kırdök ve Akbaş (2010); Şeker ve Kaya (2019) tarafından Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına dayalı grupla kariyer danışmanlığı deneysel çalışmaları yürütülmüştür. Yine Kırdök (2012) tarafından Sistemik Temelli Kariyer Farkındalığı programı hazırlanarak uygulanmıştır. Türkiye’de post-modern yaklaşımlara dayalı kariyer danışmanlığı kapsamında; Kaos kuramını ele alan Türkmen (2014) bireysel müdahale temelli bir araştırma yürütürken, Gelibolu (2016), Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak (2018) ve Zorbaz ve ark. (2020) Kariyer Yelkenlisi Modeline, Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak (2019) Kariyer Teker Modeline, Erdoğan-Zorver (2013), Kepir Savoly (2017), Korkmaz ve Kırdök (2022) Saviskas’ın Kariyer Yapılandırma Kuramına, Ayhan-Öz (2021), Özgür ve Çelik (2018), Özaydın (2021) tarafından öyküsel Yaklaşımına dayalı çalışmalar yürütülmüştür. Yine Konuk (2020), Atasever ve Yeşilyaprak (2022) tarafından Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Yaklaşımına dayalı grup müdahalesi yürütmüşlerdir. Yine Ömeroğlu (2014); Kara (2016); Turan (2017); Eryılmaz ve Kara (2019) tarafından kariyer uyumu, Doğan (2010); Gök (2018) tarafından kariyer kararı, Atasever (2023) tarafından kariyer planlama, Çil (2016) tarafından kariyer kararsızlığını giderme psikoeğitim programı geliştirilerek uygulanmıştır.

Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında yürütülen lisansüstü tezlerin ve yayınlanan makalelerin araştırma eğilimlerini belirlemeye yönelik çalışmalar ile birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yayınlanan makalelerin araştırma eğilimlerini belirlemeye yönelik çalışmalar sadece 2017 yılına kadar olan süreci (Çarkıt, 2019) kapsamakta ve bu alanda yapılan deneysel çalışmalar ise sadece lise düzeyine yönelik (Gönültaş, 2021) olarak incelenmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında tüm yaş gruplarını içine alan güncel deneysel çalışmalara ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde; kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yaklaşım ve modellerin, yöntem ve tekniklerin, kullanılan araçların güncel ilgisinin ve araştırma temalarının gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu araştırma, kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yayınlanmış farklı yaş gruplarını içine alan güncel deneysel çalışmalara ilişkin mevcut durumu göstermesi açısından önemlidir. Bu çalışma kapsamında 2013-2023 yılları arasında kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan yaklaşım ve modelleri tespit etmek, analiz yöntemlerini incelemek, çalışma gruplarının özelliklerini ve bağımlı değişkenlerin genel tematik örüntülerini belirlemek, güncel çalışma alanlarındaki yeni



paradigma değişimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında doküman incelemesine tabi tutulan çalışmaların;

1. Yayın yılı,
2. Araştırma türü (makale/tez),
3. Bağımlı değişken ve konu alanı,
4. Örneklem grubu,
5. Oturum sayısı
6. Oturum süresi
7. Örneklem grubunun türü,
8. Kuramsal yaklaşım,
9. Kullanılan analiz türü değişkenleri dikkate alınarak inceleme yapılmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada, kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında farklı yaş gruplarında yapılmış deneysel araştırmaları betimsel olarak incelemek amacıyla nitel araştırma yaklaşımlarından doküman inceleme yöntemi kullanılmıştır. Doküman incelemesi, olgular hakkında yapılan araştırmalara ilişkin bilgi içeren yazılı materyallerin tematik analizini kapsayan veri toplama yöntemidir (Yıldırım ve şimşek, 2006; Yılmaz & Yanarates, 2020). Araştırma sürecinde doküman incelemesi yöntemi kullanılması nedeniyle etik kurul iznine gerek bulunmamaktadır.

### **Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada, son on yılı kapsayacak şekilde 2013-2023 yılları arasında yapılan kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmaları içeren makale ve lisansüstü tezler incelenmiştir. Araştırma kapsamına alınan makalelere erişmek için "Google Scholar" (Google Akademik) veri tabanı; lisansüstü tezlere ulaşmak için ise "Ulusal Tez Merkezi" veri tabanından yararlanılmıştır. 1 Haziran-20 Ekim 2023 tarihleri arasında ilgili çalışmalara ulaşabilmek için "meslek", "mesleki olgunluk", "mesleki yetkinlik", "mesleki kararsızlık", "mesleki-kariyer grup rehberliği", "kariyer", "kariyer karar verme güçlükleri", "kariyer kaygısı", "kariyer uyumu", "kariyer seçimi", "kariyer inançları", "kariyer kararı", "kariyer psiko-eğitim programı", "kariyer belirsizliği", "kariyer geleceği" ve "kariyer umudu" anahtar kelimeleri kullanılmış ve bu kapsamda 16 makale ve 18 lisansüstü tez olmak üzere toplamda 34 araştırmaya ulaşılmıştır.

Ulaşılan araştırmalardan sadece deneysel nitelikte olan çalışmalar değerlendirme kapsamına alınmış, betimsel çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmaları değerlendirebilmek amacıyla araştırmacı tarafından "Yayın İnceleme Formu" hazırlanmıştır. Bu form "yayın yılı", "araştırma türü" (makale/tez), "bağımlı değişken ve konu alanı", "örneklem grubu", "oturum sayısı", "oturum süresi", "örneklem grubunun türü", "kuramsal yaklaşım" ve "kullanılan analiz türü" olmak üzere 9 bölümden oluşmaktadır. Yayın inceleme formu ile çalışmaların metodolojik analizi ve tematik incelemesi yapılmıştır.

**Verilerin Analizi**

Bu araştırmada, doküman incelemesi ile elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Betimsel analiz, elde edilen verilerin daha önceden belirlenen temalara göre açıklanıp değerlendirilmesini içeren bir nitel veri analizi türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu kasamda verilere ait frekans ve yüzdelik tabloları oluşturulmuş, oluşturulan bu tablolar açıklanarak kuramsal çerçeve kapsamında yorumlanmıştır.

**BULGULAR**

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan çalışmaların incelendiğinde bu araştırmada ilk olarak yayın yılı değişkeni ele alınmıştır. Tablo 1’de araştırmaların yıllara göre dağılımı sunulmuştur.

**Tablo 1.** Araştırmaların Yayın Yılına Göre Dağılımı

Yayın Yılı	(f)	%
2013	1	2,94
2014	3	8,82
2015	-	-
2016	2	5,88
2017	2	5,88
2018	5	14,71
2019	6	17,65
2020	7	20,59
2021	3	8,82
2022	2	5,88
2023	3	8,82
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde, en çok 2020 yılında yayın yapıldığı görülmektedir. En az yayın yapılan yıl ise 2013 yılı olarak belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında 2018 ile 2020 yılları arasında yayın sayısının artış gösterdiği ancak bu artışın düzenli olarak ilerlemediği görülmektedir. 2021 yılından sonra yılda 2 ya da 3 yayın yapıldığı görülmektedir. Tablo 2’de araştırmaların türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 2.** Araştırmaların Türüne Göre Dağılımı

Araştırma Türü	(f)	%
Yüksek Lisans Tezi	8	23,53
Doktora Tezi	10	29,41
Makale	16	47,06
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Araştırma türüne yönelik sonuçlar incelendiğinde, en çok yayının makale türünde yapıldığı ve bu durumu sırasıyla doktora tezi ve yüksek lisans tezlerinin izlediği söylenebilir. Makale yazımının tez yazımına göre daha kolay ve kısa bir süreç içermesi bu durumun gerekçesini açıklayabilir. Ancak burada öne çıkan sonuçlardan birisi de doktora tezi sayısının daha fazla olmasıdır. Bu durum ilgili alanda daha kapsamlı çalışmalara yer verildiği şeklinde yorumlanabilir. Tablo 3’te araştırmaların bağımlı değişken ve konu alanı türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 3.** Araştırmaların Bağımlı Değişken ve Konu Alanı Türüne Göre Dağılımı

Araştırmanın Bağımlı Değişkeni ve Konu Alanı	(f)	%
Kariyer Kararı	5	14,71
Kariyer Uyumu	5	14,71
Kariyer Geleceği	6	17,65
Mesleki Beklenti	3	8,82
Karşılaşılan Güçlükler	2	5,88
Mesleki Olgunluk	1	2,94
Kariyer Olgunluğu	3	8,82
Mesleki Kararsızlık	3	8,82
Bölüm Memnuniyeti	2	5,88
Karar Verme Becerileri	2	5,88
Öz-yeterlik	2	5,88
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Araştırmalarda bağımlı değişken ve konu alanı tercihleri incelendiğinde birçok farklı çalışmanın yapıldığı görülmektedir. İlgili alanda en çok çalışmanın kariyer geleceği alanında yapıldığı belirlenmiştir. Bu durumu kariyer kararı ve kariyer uyumu konuları takip etmektedir. Ayrıca çeşitli alanlarda düşük oranlarda olsa bile çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Tablo 4'te araştırmaların örneklem türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 4.** Araştırmaların Örneklem Türüne Göre Dağılımı

Örneklem Türü	(f)	%
İlkokul Öğrencisi	2	5,88
Ortaokul Öğrencisi	4	11,76
Lise Öğrencisi	9	26,47
Üniversite Öğrencisi	18	52,94
Polis Akademisi Öğrencisi	1	2,94
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Örneklem türü değişkeni dikkate alındığında en çok çalışmanın üniversite öğrencileri ile yapıldığı görülmektedir. Daha sonra ise bu durumu lise öğrencileri ile yapılan çalışmalar izlemektedir. İlkokul ve polis akademisinde bulunan öğrencilerle yapılan çalışmalar ise oldukça az sayıdadır. Araştırmaların lise ve üniversite öğrencilerine yönelik fazla olmasının nedeni ise, bu dönemlerde meslek seçimi ve kariyer beklentilerinin yüksek olması şeklinde açıklanabilir. Tablo 5'te araştırmaların oturum sayısı türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 5.** Araştırmaların Oturum Sayısı Türüne Göre Dağılımı

Oturum Sayısı	(f)	%
2	1	2,94
3	1	2,94
4	1	2,94
5	8	23,53
6	4	11,76
7	2	5,88
8	7	20,59
10	3	8,82
11	4	11,76
12	3	8,82
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Araştırmalarda oturma sayısı değişkeni incelendiğinde en yoğun oturma tercihi 5 ve 8 olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra 6, 10, 11 ve 12 oturma sayıları da dikkate alınan diğer oturma düzeyleridir. Tablo 6’da araştırmaların oturma süresine yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 6.** Araştırmaların Oturma Süresine Göre Dağılımı

Oturum Süresi (Dk)	(f)	%
40	4	11,76
50	3	8,82
60	7	20,59
70	3	8,82
80	2	5,88
90	14	41,18
90-120	1	2,94
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Kariyer konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde oturma süreleri de farklılık göstermektedir. İlgili alanyazında en çok tercih edilen oturma süresi 90 dakika olarak belirlenmiştir. Ayrıca 60 dakika ve 40 dakika olan oturumlarda sıklıkla tercih edilmektedir. 90-120 dakika arasındaki oturmlar ise çok az düzeyde tercih edilmektedir. Tablo 7’de araştırmaların örneklem grubu türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 7.** Araştırmaların Örneklem Grubu Türüne Göre Dağılımı

Örneklem Grubu Türü	(f)	%
Psikoeğitim	14	41,18
Kariyer psikolojik danışma müdahale programı	3	8,82
Grup rehberliği	9	26,47
Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı	7	20,59
Çevrim içi eğitim programı	1	2,94
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Örneklem grubu türleri incelendiğinde en çok çalışmanın psikoeğitim konusunda yapıldığı ve sırasıyla grup rehberliği ve grupla kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Çevrim içi eğitim programları ise çok az düzeyde tercih edilmiştir. Tablo 8’de araştırmaların kuramsal yaklaşımına yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 8.** Araştırmaların Kuramsal Yaklaşım Türüne Göre Dağılımı

Kuramsal Yaklaşım Türü	(f)	%
Kariyer Yapılandırma Kuramı	6	17,65
Kariyer Uyumu Temelli	3	8,82
Kariyer Yelkenlisi Modeli	3	8,82
Kariyer Tekeri Modeli	1	2,94
Kariyer Karar Verme Modeli	1	2,94
Özellik Faktör Kuramı	1	2,94
Öyküsel Yaklaşım Kuramı	2	5,88
Super’ın Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli	1	2,94
Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı	2	5,88
Gelişimsel Kariyer Kuramları	1	2,94
Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli	2	5,88
Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	4	11,76

Kaos Kuramı	1	2,94
Bilişsel Davranışçı Kuram	2	5,88
Bilgi İşleme Kuramı	1	2,94
Sosyal Öğrenme Kuramı	2	5,88
Pozitif Psikolojiye Dayalı Kariyer Danışmanlığı	1	2,94
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Kuramsal yaklaşım tercihleri incelendiğinde zengin bir çalışma alanının bulunduğu görülmektedir. Alanyazında en çok tercih edilen yaklaşımın kariyer yapılandırma kuramı olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı da sıklıkla tercih edilen bir yaklaşım olarak ifade edilebilir. Tablo 9'da araştırmalarda kullanılan analiz türüne yönelik dağılımı bulunmaktadır.

**Tablo 9.** Araştırmalarda Kullanılan Analiz Türüne Göre Dağılım

<b>Analiz Türü</b>	<b>(f)</b>	<b>%</b>
Mann Whitney U	4	11,76
Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi	11	32,35
ANOVA Testi	6	17,65
İçerik Analizi	3	8,82
Bağımsız Gruplar T Testi	3	8,82
Bağımlı Gruplar T Testi	3	8,82
Friedman Testi	1	2,94
MANOVA Testi	1	2,94
Kruskal Wallis Testi	1	2,94
Mauchly's eş değerlik testi	1	2,94
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Kariyer çalışmalarında birçok farklı analiz türleri kullanıldığı belirlenmiştir. Bunlar içerisinde Wilcoxon işaretili sıralar testi en çok tercih edilen analiz türüdür. Aynı zamanda ANOVA testi de yoğun olarak kullanılmıştır. Kariyer araştırmalarında birebir görüşmeler yapılması ve derinlemesine inceleme bulunması nedeniyle genellikle küçük örneklem grupları ile çalışılmaktadır. Bu durum uygulama verilerinin normal dağılım göstermesini engelleyen bir durum olarak yorumlanabilir. Buna bağlı olarak non-parametrik testlerin yoğun olarak kullanılması bu durumun doğal bir sonucudur.

## **TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yayınlanmış farklı yaş gruplarını içeren güncel deneysel çalışmalara ilişkin mevcut durumun incelendiği bu araştırmada alanyazın ile benzerlik ve farklılık gösteren birçok sonuca ulaşılmıştır. İlk olarak yapılan araştırmaların yıllara göre değişimi incelenmiştir. Araştırma sonucunda en çok 2020 en az ise 2013 yılında yayın yapıldığı belirlenmiştir. Ayrıca 2018 ile 2020 yılları arasında yayın sayısının belirli oradan artış gösterdiği fakat bu artışın istikrarlı bir şekilde ilerlemediği tespit edilmiştir. 2020 yılından sonra bu alanda yapılan çalışmaların azalmasında başta COVID-19 salgını, doğal afetler ve yüzyüze etkileşim azalması gerekçe olarak gösterilebilir (Karalar, 2023). Çünkü 2019 yılından günümüze kadar dijital ortamların kullanımının artması bireylerin daha az sosyalleşmesine ve bu alanda daha az destek almasına neden olmaktadır. Bu konuda alanyazında birçok benzer sonuç bulunmaktadır (Brown & Lent, 2019; Çarkıt, 2019).

Araştırma türüne sonuçlarında, en çok makele türünde yayın yapıldığı belirlenmiştir. Çünkü makale yazımı tez yazımına göre daha kolay ve daha az zaman, maliyet ve emek gerektiren bir süreçtir (Atasever, 2023). Aynı zamanda yapılan tezler içerisinde ise doktora tezlerinin daha çok tercih edildiği belirlenmiştir. Bu durumun temel nedenleri arasında kariyer konusunun daha uzun soluklu ve ciddi çalışmalarla ele alınması gerektiği düşünülebilir.

Araştırmaların bağımlı değişken ve konu alanı türlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde zengin bir değişken alanı olduğu görülmektedir. Bu alanda en çok çalışmanın kariyer geleceği alanında yapıldığı belirlenmiştir. Aynı zamanda kariyer kararı ve kariyer uyumu konuları yoğun olarak tercih edilen diğer araştırma değişkenleridir. Bu konunun yoğun olarak çalışılmasının temel nedenleri arasında özellikle gençlerin kariyer tercihlerinin her dönem toplumda önemli bir konu olarak görünmesidir (Clarke et al., 2018). Bu durum dışında mesleki olgunluk ise çok az tercih edilen konular arasındadır. Çünkü mesleki olgunluk mesleğe atıldıktan sonra tespit edilebilen bir süreçtir. Bu nedenle mesleki süreçlerin takip edilmesi uzun ve meşakkatli bir süreç olduğundan az bir düzeyde çalışılması normal olarak kabul edilebilir (Coşgun, 2019).

Araştırma sürecinde örneklem türü değişkenine göre en çok çalışmanın üniversite öğrencileri ve lise öğrencileri ile yapıldığı belirlenmiştir. Bu sonuç oldukça normal bir bulgudur. Çünkü bu düzeylerde meslek seçimi ve kariyer beklentilerinin yüksek seviyede olduğu bilinmektedir (Luat, 2016). İlkokul ve ortaokul düzeyinde ise kariyer tercihleri çok fazla ön plana çıkmamaktadır.

Araştırma bulguları içerisinde oturum sayısı değişkeni sonuçları oldukça farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Buna göre oturum sayısı tercihleri arasında 5 ve 8 oturum sayısı oldukça sık bir şekilde çalışılmıştır (Pangelinan, 2015). Aynı zamanda 6, 10, 11 ve 12 oturum sayıları da zaman zaman ön plana çıkmıştır. Bu durum alanyazında da birçok çalışma tarafından desteklenmektedir. Kariyer konusunda yapılan çalışmalarda öne çıkan bir diğer değişken ise oturum süreleridir. Alanyazının incelenmesi sonucunda en çok tercih edilen oturum süresi 90 dakika olarak belirlenmiştir. Yine benzer şekilde 40 ve 60 dakikalık oturumlarda ilgi gören oturum sürelerini oluşturmaktadır. Bu süreler kariyer planlamada bireylerin sıkılmadan görüşme yapabildikleri ideal süreler olarak ifade edilebilir. Ancak 90-120 dakika arasındaki oturumlar ise katılımcıların yorulması ve sıkılması ile çok az düzeyde tercih edilen oturumlar olarak yorumlanabilir (Rehfuss & DiFabio, 2012).

Alanyazının derinlemesine bir şekilde incelendiği bu çalışmada kariyer konusunda farklı örneklem grubu türlerinin olduğu belirlenmiştir. Bu türler arasında psikoeğitim en çok tercih edilen alan olmuştur. Benzer şekilde grup rehberliği ve grupla kariyer psikolojik danışmanlığı da sıklıkla tercih edilen alanlardır (Dönmezoğulları, 2020). Bu sonuçlar alanyazın tarafından desteklenmekle birlikte çevrim içi eğitim ortamlarının ise çok az tercih edildiği söylenebilir (Gönültaş, 2021). Bu durumun nedenleri arasında bireylerin yüzyüze etkileşimleri daha çok tercih ettiği ve çevrim içi sistemlerde aynı samimi ortamı yakalayamadıkları ifade edilebilir.

Araştırmalarda öne çıkan bir diğer önemli sonuç ise kuramsal yaklaşım tercihleridir. Bu konuda alanyazın incelendiğinde oldukça zengin bir çalışma alanı olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında en çok tercih edilen yaklaşımın "kariyer yapılandırma kuramı" olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç kariyer seçimi konusunda beklenen bir

sonuçtur. Ancak Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı da en çok tercih edilen kuramlar arasında yer almaktadır. Bu sonuç alanyazına katkı sağlayabilecek farklı bir sonuç şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazında kariyer tercihi seçimlerinde birçok farklı analiz türü kullanıldığı belirlenmiştir. Bu analiz türleri içerisinde Wilcoxon işaretli sıralar testi en çok tercih edilen analiz türüdür. Çünkü örneklem grubu sayısının az olması ve nicel uygulamalara göre nitel uygulamaların daha çok tercih edilmesi bu testin kullanılmasının temel gerekçesini oluşturmaktadır. Ayrıca ANOVA testi de birden fazla grubun kullanılması nedeniyle yoğun olarak tercih edilen analiz türünü oluşturmaktadır. Kariyer araştırmalarında birebir görüşmelerin yoğun olarak tercih edilmesi ve örneklem gruplarının küçük olması normal dağılımı pek fazla mümkün kılmamaktadır. Bunun sonucunda ise non-parametrik testler daha yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda şu önerilere yer verilebilir:

1. Araştırmaların yüz yüze ortamlarda daha etkili olduğu yapılan çalışma sayıları ile ortaya konulmaktadır. 2020 yılı itibarıyla çevrim içi ortamların kullanımının artması bu alanda yapılan çalışmalar için bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu nedenle yüz yüze ortamlarda yapılan çalışma sayısının artırılması gerekmektedir.
2. Araştırma süreçlerinde en az çalışmanın yüksek lisans düzeyinde yapıldığı belirlenmiştir. Bu konuda özellikle lisansüstü düzeyde araştırma sayısının artırılması ve yüksek lisans seviyelerinde daha çok çalışmaya yer verilmesi önerilebilir.
3. Araştırmalarda bağımlı değişken olarak mesleki olgunluk, bölüm memnuniyeti, karar verme becerileri, öz-yeterlik ve karşılaşılan güçlükler konusunda yeterince çalışma bulunmadığı belirlenmiştir. Bu konularda yapılacak çalışmaların alanyazına katkı sağlayacağı açıkça görülmektedir.
4. Örneklem türü sonuçlarında özellikle ilkökul ve ortaokul seviyelerinde yeterince çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu konuda ilkökul ve ortaokul seviyelerinde bilinçlendirme ve farkındalık uygulamalarının yapılması etkili bir adım olacaktır.
5. Oturum sayısı değişkeni dikkate alındığında ideal oturum sayısının 5 ve 8 oturum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu konuda çalışma yapılırken oturum sayılarının minimum 5 maksimum 8 oturumla sınırlandırılması etkili olacaktır.
6. Oturum süresi sonuçlarına göre 60 ve 90 dakikalık oturumlar en sık tercih edilen oturumlardır. Bu konuda katılımcıların sıkılmaması ve kendini ifade etmesi konusunda bu sürelerle dikkat edilerek danışmanlık yapılması iyi sonuçların elde edilmesinde etkili olabilir.
7. Araştırmalarda çevrim içi eğitim programlarının çok az bir şekilde tercih edildiği görülmektedir. Bu durumun iyileştirilmesi için çevrim içi ortamlarda daha samimi ve etkili bir ortamın oluşturulmasına dikkat edilmelidir.
8. Kariyer danışmanlığı konusunda zengin bir yaklaşım türü alanı bulunmaktadır. Bu konuda pek fazla tercih edilmeyen yaklaşımların, yeni çalışmalarda incelenmesi alanyazına olumlu bir katkı sağlayacaktır.
9. Araştırma sonucunda bazı analiz türlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlar genellikle araştırmaların sadece nitel ya da sadece nicel olarak yürütüldüğünü göstermektedir. Bu konuda karma araştırma yöntemlerinin kullanılması hem veri zenginliği sağlayacak hem de kapsamlı analizlerin yapılmasına zemin hazırlayacaktır.

### Etik Metni

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir.” Araştırma kapsamında doküman incelemesi yapıldığından etik kurul iznine ihtiyaç bulunmamaktadır.

**Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı:** Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50’dir.

### KAYNAKÇA

- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 87-98. Retrieved from <https://cjcd.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/81>
- Amundson, N., Niles, S., Yoon, H. J., Smith, B., In, H., & Mills, L. (2013). *Hope-centered career development for university/college students*. Retrieved from [http://ceric.ca/wpcontent/uploads/2012/10/CERIC\\_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf](http://ceric.ca/wpcontent/uploads/2012/10/CERIC_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf)
- American School Counselor Association. (2019). *ASCA National Model: A framework for school counseling programs* (4th ed.). Alexandria, VA: Author.
- Aşçıoğlu Önal, A. & Yeşilyaprak, B. (2020). Pozitif Psikolojiye Dayalı Kariyer Danışmanlığı Grup Uygulamasının Etkililiğinin İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(28), 879-908. doi: 10.26466/opus.666871
- Atasever, A. N. (2023). Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı’nın Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği’ ne Etkisi. *Rahva Teknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt:3, Sayı:1, 2023, Sayfa:45-57.
- Atasever, A. ve Yeşilyaprak, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının Etkililiği. *Yönetim ve Çalışma (Online)*, 6(1), 28-41.
- Ayhan- Öz, T. (2021). *Kariyer planlama sürecinde öyküsel yaklaşımın kariyer olgunluğa etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss.89-133). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bahadırhan, D. Liselerdeki eğitsel ve mesleki rehberlik faaliyetlerinin üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyetine etkisi, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. doi:10.1002/cdq.12043
- Berríos-Allison, A. C. (2011). Career support group for Latino/a college students. *Journal of College Counseling*, 14(1), 80-95. doi:10.1002/j.2161-1882.2011.tb00065.x
- Bright, J.E.H. & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: a users guide. *Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Wiley.



- Büyükgoze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Ankara, Türkiye.
- Clark, M. A., Severy, L., & Sawyer, S. A. (2004). Creating connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*, 7(1), 24-31. doi:10.1002/j.2161-1882.2004.tb00256.x
- Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. J. (2018). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*, 55(4), 155-165. doi:10.1002/joec.12095
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Çarkıt, E. (2019). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye'de Yayınlanan Makalelerin İncelenmesi-Investigation of Articles Published in The Field of Career Counseling and Vocational Guidance in Türkiye*. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7. 149-158. 10.18506/anemon.520684.
- Çil, A. (2016). *Kariyer Kararsızlığı Giderme Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığını Giderme Üzerine Etkilerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Damer, D. E., Latimer, K. M., & Porter, S. H. (2010). "Build your social confidence": A social anxiety group for college students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 35(1), 7-22.
- Dennis, J. M., Phinney, J. S., & Chuateco, L. I. (2005). The role of motivation, parental support, and peer support in the academic success of ethnic minority first-generation college students. *Journal of college student development*, 46(3), 223-236. doi:10.1353/csd.2005.0023
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut Owen, F. & Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer Uyum ve İyimszerliğini Arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Psiko-Eğitim Programının Etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. doi:10.24106/kefdergi.693258
- Doğan Laçın, B. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192. doi: 10.18506/anemon.332616
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dönmezoğulları, C. ve Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Teker Modeline Dayalı Grup Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. doi: 10.17755/esosder.457779
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi:10.1177/1069072710374587

- Duffy, R.D. and Sedlacek, W.E. (2007) The Presence of and Search for a Calling: Connections to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/293486658>
- Erdoğan-Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. 1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Ankara İŞ-KUR
- Erdoğan-Zorver, C. (2018), *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora tezi), Ankara Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. & Kara, A. (2020). Kariyer Uyumluluğu Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/57647/818871>
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. doi: 10.18863/pgy.281802
- Fitch, T., Marshall, J., & McCarthy, W. (2012). The effect of solution-focused groups on self-regulated learning. *Journal of College Student Development*, 53(4), 586-595. doi:10.1353/csd.2012.0049
- Gelibolu, S. (2016). Kariyer yelkenlisi modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. 7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi Özet Kitabı, s.216. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233-244.
- Gönültaş, O., & Çakır, M. A. (2020). Mesleki grup rehberliği programının lise 11. Sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 639-653.
- Gök, Ü. (2018). Kariyer Karar Verme Programının 8.Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Kahraman, F.(2020) Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kara, A. (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Karaçay, G. (2021). Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

- Karalar, M. (2023). Ortaokul Öğrencilerinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Çevrimiçi Karar Verme Becerileri Programının Web Tabanlı Olarak Etkililiğinin Sınaması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kepir-Savoly, D. (2017). Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi, (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kırdök, O. (2006). Bilgiyi İşleme Kuramına Dayalı Mesleki Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi ve Uygulamasına Yönelik Bir Çalışma. 1. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi, Mersin.
- Kırdök, O. (2012). Kariyer Farkındalığını Geliştirmede Sistemik Temelli Bir Program Örneği. IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi (ss. 60). Ankara.
- Kırdök, O. ve Akbaş, T. (2010). Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına Göre Geliştirilen Mesleki Karar Verme Programının Uygulanması. III. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi (ss. 68). Ankara.
- Konuk, M. (2020). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı psiko eğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Korkmaz, O. & Kırdök, O. (2022). Kariyer Yapılandırma Kuramına Göre Geliştirilen Kariyer Müdahale Programının Etkililiğinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 230-255. doi: 10.37217/tebd.1037359
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. C. (2016). Kariyer Danışmanlığında Yeni Kuramlar ve Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8. Basım) (ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. Erişim adresi: <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Kutlu, M., Sumbas, E., Erdemir, N., & Genç, H. (2018). Bir Kariyer Danışmanlığı Uygulamasının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2153–2158. <https://doi.org/10.26450/jshsr.597>
- Laçın, B. G. D., & Yeşilyaprak, B. Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- Luat, M. D. (2016). *Exploration of hope-centered factors that influenced united states military retirees' career progression* (Unpublished doctoral dissertation). Grand Canyon University, Arizona, United States. ProQuest Dissertations & Theses Global database, UMI No. 10131793.
- McKay, H., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). Finding order and direction from chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98-112. doi:10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x
- McMahon, M. (2014). New trends in theory development in career psychology. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 13–27). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_2)

- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim*. Ankara.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). *Resmi Gazete*. Yayımlanma Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. E. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 34(4), 101-108. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21454/229791>
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an action oriented hope-centered model of career development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. doi:10.18401/2014.4.1.1
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, S. (2021). *Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özgür, A. ve Çelik, E. (2018). Mesleklerle İlgili Öykülerin İlkokul 4. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 57-77.
- Özkan, A. (2019), Kariyer gelişimi psiko-eğitim programının 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi
- Özyürek, R. (2016). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları. Nobel Yayınları
- Özyürek, R. (2016). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 219-271). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pangelinan, J. S. (2015). *The relationship between hope and career decision readiness in adolescents with emotional disturbances or behavior disorders in an alternative school setting* (Unpublished doctoral dissertation). University of Missouri, St. Louis, United States. ProQuest Dissertations & Theses Global database, UMI No. 3726119.
- Reh fuss, M. C., & DiFabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 452-462. doi:10.1177/1069072712450005
- Reid, H.L., & Scott, M. (2010) Narratives and career guidance: from theory into practice. In Reid, H.L. (ed) *The re-emergence of career: challenges and opportunities* (pp 27-34). Occasional Paper of the Centre for Career & Personal Development, Canterbury Christ Church University.
- Reid, H. L., & West, L. (2011). "Telling tales": Using narrative in career guidance. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 174-183. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.001
- Sarı, S. V. (2014). *Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliklerine Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon,
- Savickas, M. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Dordrecht, the Netherlands: Springer Science.

- Siskind, D., Baingana, F., & Kim, J. (2008). Cost-effectiveness of group psychotherapy for depression in Uganda. *The journal of mental health policy and economics*, 11(3), 127-133. doi:10.1192/bjp.bp.109.068957
- Siyez, D. M. (2016). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 171-217). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siskind, D., Baingana, F., & Kim, J. (2008). Cost-effectiveness of group psychotherapy for depression in Uganda. *The journal of mental health policy and economics*, 11(3), 127-133. doi:10.1192/bjp.bp.109.068957
- Smith, B. A., Mills, L., Amundson, N. E., Niles, S., Yoon, H. J., & In, H. (2014). What helps and hinders the hopefulness of post-secondary students who have experienced significant barriers. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière*, 13(2), 59-74. Retrieved from <https://www.hopecenteredcareer.com/>
- Symonds, W. C., Schwartz, R., & Ferguson, R. F. (2011). *Pathways to prosperity: Meeting the challenge of preparing young Americans for the 21st century*. Cambridge, MA: Pathways to Prosperity Project, Harvard University Graduate School of Education.
- Şeker, G., & Kaya, A. (2019). Mesleki karar verme programının onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkililiğinin sınanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(1), 457-476. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/43993/411057>
- Tinsley-Myerscough, S., & J. Seabi. (2012). The effect of a postmodern career life story intervention on disadvantaged grade 12 learners. *South African Journal of Higher Education* 26(4), 742-764. doi:10.20853/26-4-193
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Turan, M. E., & Çelik, E. (2023). The effect of a career adaptability psycho-educational programme on coping with career indecision and career adaptability: A pilot study. *Counselling and Psychotherapy Research*, 23, 709-717. <https://doi.org/10.1002/capr.12607>
- Türkmen, M. (2014). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21462/230020>
- Yerin-Güneri, O. (2016). Psikodinamik Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 135-169). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118. Erişim adresi: <https://www.edam.com.tr/kuyeb>
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. Gelişimsel Yaklaşım* (23. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (8.Basım) (ss. 1-41). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(1), 6-19. doi:10.1080/03069885.2018.1544827
- Yoon, H. J., Oh, E. G., & Mitchell, W. (2020). *The effect of Employment Works Canada Program for individuals with ASD: A Hope-Action Theory perspective* [Manuscript submitted for publication]. Department of Learning and Performance Systems, The Pennsylvania State University.
- Yılmaz, A. (2021). The effect of technology integration in education on prospective teachers' critical and creative thinking, multidimensional 21st century skills and academic achievements. *Participatory Educational Research*, 8(2), 163-199. <https://doi.org/10.17275/per.21.35.8.2>
- Yılmaz, A., & Yanarates, E. (2020). Determination of metaphorical perceptions of prospective teachers on the concept of “water pollution” through triangulation. *Kastamonu Education Journal*, 28(3), 1500-1528. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.722554>