



# Eğitim ve Bilim



Erken Görünüm 1-23

## Üniversite Tercih Danışmanlığı Sürecinde Psikolojik Danışmanların Yaşadığı Etik Sorunlar

Nurten Karacan Özdemir <sup>1</sup>, Ahmet Ayaz <sup>2</sup>, Gizemsu Karaçay <sup>3</sup>, Işkın Çorbacı <sup>4</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversite tercih danışmanlığı sürecinde hizmet veren psikolojik danışmanların yaşadıkları etik sorunları ve bunlar karşısında izledikleri yolları araştırmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilimi desenine dayanan çalışmada, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış, içerik analizine tabi tutulmuş ve metaforik analiz ile raporlanmıştır. Çalışmaya, ölçüt örnekleme yöntemi aracılığıyla belirlenmiş; en az dört yıldır tercih danışmanlığı hizmetlerini vermekte olan ve Psikoloji ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü mezunu 10 kişi (%80'i erkek, %70'i lisans derecesine sahip ve %70'i lisans eğitimi esnasında etik dersi almış) katılmıştır. Bulgular, gemilerin İstanbul Boğazı'ndan geçişi metaforu üzerinden aktarılmıştır. Buna göre, tercih süreci, gemilerin İstanbul Boğazı'ndan geçişi sürecine ve tercih sürecinde yaşanan etik problemler gemilerin geçiş esnasında yaşayabilecekleri güçlüklerle benzetilmiştir. Tercih danışmanlığı hizmetleri alan öğrenciler (içerisinde ailesi ve yakınları ile yolculuk ettikleri) Boğaz'dan geçmeye çalışan gemilere ve tercih danışmanlığı yapan psikolojik danışmanlar da bu gemilere rehberlik eden kılavuz gemilere benzetilmiştir. Bu bağlamda tercih sürecinde öne çıkan etik problemler bazen kılavuz geminin kendisinden, bazen de aynı görevi yapmakta olan diğer kılavuz gemilerden kaynaklı olabildiği görülmüştür. Bulgulara göre, kılavuz gemilerden kaynaklı olarak; profesyonellik, yetkinlik, gizlilik, öğrenci otonomisine saygı, ikili ve çoklu ilişkiler ve diğer meslektaşlarla profesyonel ilişki gibi alanlarda etik problemler öne çıkmıştır. Analizler ayrıca, tercih sürecinde etik problemler yaşanmasına neden olabilen sistemselsel ve aile kaynaklı sorunları da ortaya koymuştur. Nasıl ki yönetsel sıkıntılar, mürettebat ve diğer kaynakların eksikliği gibi unsurlar gemilerin Boğazda ilerlemesi esnasında sorunlara neden olabilecekse, tercih danışmanlığı sürecinde de okul/kurum yönetimi, mekân, ücret, hizmet verilen öğrenci sayısı, internet ve sosyal medya ve aile ile ilgili konuların etik problemlere kaynaklık edebildiği görülmüştür. Son olarak, tıpkı sorunlarla karşılaşan kılavuz gemilerin bunların


### Anahtar Kelimeler


Tercih danışmanlığı  
Kariyer rehberliği  
Kariyer psikolojik danışması  
Etik


### Makale Hakkında


Gönderim Tarihi: 03.08.2019  
Kabul Tarihi: 04.02.2021  
Elektronik Yayın Tarihi: 20.03.2021

DOI: 10.15390/EB.2021.8933

<sup>1</sup>  Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [nurtenkaracan@hacettepe.edu.tr](mailto:nurtenkaracan@hacettepe.edu.tr)

<sup>2</sup>  Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, [ahmet.ayaz@hku.edu.tr](mailto:ahmet.ayaz@hku.edu.tr)

<sup>3</sup>  Tınaztepe Çok Programlı Anadolu Lisesi, Türkiye, [karacaygizemsu@gmail.com](mailto:karacaygizemsu@gmail.com)

<sup>4</sup>  Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye, [iskin.corbaci@hacettepe.edu.tr](mailto:iskin.corbaci@hacettepe.edu.tr)

üstesinden gelmek için başvuracağı çeşitli yöntemler olması gibi, psikolojik danışmanların da etik sorunlarla karşılaştıklarında; meslektaşlara danışma, mevcut teknolojilerden yararlanma, idareye sınır koyma, bilgilendirme, kendini geliştirme, toplum yararına hareket etme ve proaktif olma gibi yollara başvurdukları görülmüştür. Sonuçlar, kariyer hizmetlerini sunmada etik bir bakış açısı geliştirilmesine ve tercih sürecinin sistemselsel açıdan iyileştirilmesine yönelik ihtiyaçlara işaret etmiştir.

## Giriş

Yaşam boyu gelişim sürecinde kişilerin desteğe ihtiyaç duyabileceği alanlardan biri de kariyer gelişimi ve planlamasına ilişkindir. Bu bağlamda, kariyer gelişimini destekleme hizmetleri kişilerin hangi yaşta olurlarsa olsunlar yaşamlarına yönelik herhangi bir akademik, eğitsel ve mesleki bir seçim yapmaları ve karar vermelerine, bu süreçleri yönetmelerine ve kariyerlerini inşa etmelerine yardımcı olmada sunulan hizmetler olarak tanımlanabilir (Watts ve Fretwell, 2004). Bu bağlamda, mesleki bir seçim yapmanın anlık bir karardan ziyade pek çok değişkenden etkilenen dinamik bir süreç olduğu (Kuzgun, 2000) göz önünde bulundurulduğunda sunulacak bu hizmetlerin bir uzmanlık gerektirdiği açıktır. Bu noktada, kariyer gelişimine yönelik sunulan hizmetlerin kariyer rehberliği, kariyer eğitimi, kariyer psikolojik danışması gibi pek çok isimle anıldığı (Savickas, 2011) ve çoğu zaman da birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği tarafından kariyer psikolojik danışması, kariyer planlama konusunda verilen desteğin ötesine geçilerek kariyer ve kişisel gelişimi konusunda güçlükler yaşayan danışana sağlanan daha derinlemesine ve profesyonel bir yardım ilişkisi olarak tanımlanmıştır (National Career Development Association [NCDA], 2015). Bu çerçevede, kariyer psikolojik danışması kişinin yaşamındaki anlamı keşfetmesine, bu anlam doğrultusunda kendisini ve kariyerini yapılandırmasına ve kariyer gelişimini planlamasına yardımcı olma sürecidir (Savickas, 2011). Kariyer eğitimi, kariyer gelişim görevlerinin başarıyla üstesinden gelebilmesi için kişinin etkinliğini arttırmaya yönelik sunulan hizmetlerdir (Savickas, 2011). Kariyer seçeneklerini araştırma, karar verme ve planlama, kariyer uyumu gibi beceri, yeterlik ve yetkinliklerin geliştirmesini amaçlayan eğitimler bu kapsam içinde yer almaktadır. Kariyer rehberliği ise, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2004) tarafından herhangi bir yaşta ya da yaşamının herhangi anındaki kişilere eğitsel ve mesleki seçimler yapmaları ve kariyerlerini yönetmeleri konusunda sunulan yardım olarak ifade edilmektedir. Bu hizmetler kişinin kendisini tanımasının yanı sıra iş piyasası ve dünyası ve eğitim hayatı hakkında bilgi ve anlayışa sahip olmasını ve kariyerine bir yön çizebilmesini sağlamayı amaçlar (Crişan, Pavelea ve Ghimbulut, 2015). Bu bağlamda, kaliteli kariyer rehberliği hizmetleri sunmanın temelini doğru, tutarlı ve kapsamlı bir kariyer bilgisine sahip olmak ve sunmak oluşturmaktadır (OECD, 2004).

Bu sınıflandırma kapsamında, kariyer eğitimi ve rehberliği hizmetleri daha çok okul süreçlerinde öne çıkmakta ve eğitim müfredatı ve programlarının bir parçası olarak sunulmaktadır (Watts ve Fretwell, 2004). Dünya üzerinde farklı uygulamalar olmakla birlikte, eğitim-öğretim süreçleri içinde bu hizmetler genel olarak okul psikolojik danışmanları tarafından verilmektedir. Ancak, farklı ülkelerde, okul psikolojik danışmanları dışında da bu hizmetleri veren kişiler olduğu görülmekte ve bu kişiler kariyer gelişim uzmanı, kariyer öğretmeni, kariyer psikolojik danışmanı gibi farklı isimlerle anılabilmektedir (NCDA, 2015; OECD, 2004). Nitekim OECD (2004) ülke raporlarında okullarda bu hizmeti sunan uzmanların bu konuda belirli ve yeterli eğitimden yoksun olduğu ifade edilmiştir. Öte yandan, bu sınıflandırma kapsamında hangi yardım türü sunuluyor olursa olsun, kariyer hizmetlerini sunan uzmanların bu süreci etkin bir şekilde yönetebilmeleri için yetkin olmaları ve etik temeller doğrultusunda hizmetleri sunmaları gerekmektedir (NCDA, 2015).

Türkiye'deki duruma bakıldığında, kariyer gelişimini destekleme hizmetlerinin genellikle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR), üniversitelerin kariyer merkezleri, özel kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) ve okullarda sunulduğu görülmektedir (Akkök ve Watts, 2003). Özellikle okullara bakıldığında, bu hizmetlerin liseden üniversiteye geçiş gibi kritik bir dönemde daha önem kazandığı (Yeşilyaprak, 2000) ve üniversite sınavı gerçeği nedeniyle ağırlıklı olarak lise düzeyinde sunulduğu görülmektedir (Korkut, 2007). Ortaöğretim dönemindeki kariyer rehberliğinin amaçları; öğrencilerin kendilerini tanımlarına, eğitsel ve mesleki alternatiflerinin farkında olmalarına, bu süreçte verecekleri kararların önemini fark etmelerine ve karar verme sürecindeki içsel ve dışsal çatışmaların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olmak şeklinde belirtilmiştir (Kuzgun, 2006; Yeşilyaprak, 2000). Bu doğrultuda araştırmalar, lise düzeyindeki kariyer rehberliği hizmetlerinin, kapsamlı gelişimsel rehberlik programlarının bir parçası olarak, mesleki rehberlik çalışmaları altında, öğrencilerin kendilerini ve meslekleri tanımlarına ve keşfetmelerine yönelik çalışmalarda yoğunlaştığını ortaya koymuştur (ör., Akkök ve Watts, 2003; Karacan-Ozdemir ve Ayaz, 2020; Karacan-Ozdemir, Nassar, Karabay ve Ayaz, 2019). Bu noktada, lise düzeyindeki kariyer rehberliği çalışmalarının nihai amaçlarından birinin de öğrencileri üniversite ve bölüm tercihlerine hazırlamak olduğu söylenebilir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011). Öğrenciler, lise son sınıfta girdikleri sınav sonuçlarına göre öğrenim görecekları üniversite ve bölüm tercihinde bulunmaktadırlar. Bu süreçte verilen kariyer rehberliği hizmetleri "tercih danışmanlığı" adı altında anılmaktadır (MEB, 2018).

Tercih danışmanlığı, öğrencilerin üniversiteye giriş sınavından aldıkları puan ve öğrencilerin öğrenim görmek istedikleri alanlar göz önünde bulundurularak, internetten ve puanlara karşılık gelen üniversite ve bölümleri listeleyen tercih programlarından yararlanılarak, en uygun olan programların nasıl sıralanacağı konusunda öğrenci ve ailelerine bilgi verilmesine yönelik hizmetleri ifade etmektedir. Türkiye'deki eğitim ve sınav sistemine özgü bir uygulama kabul edilebilecek bu hizmetlerin yürütülmesi için MEB tarafından tercih danışmanlığı komisyonu oluşturulmuştur. Bu komisyonun genel amaçları; öğrencilerin ilgi, yetenek, kişilik özellikleri ile uyumlu meslek seçimi yapmalarını sağlamak ve bu hizmetlerin belirli standartlar altında yapılmasını sağlamaktır. Tercih danışmanlığı sunacak kişilerin profesyonel yetkinliklere sahip olması gerektiğinden, tercih danışmanlığı komisyonu tarafından bu süreçte öncelikle okul psikolojik danışmanları görevlendirilmektedir (MEB, 2018). Öte yandan, tercih danışmanlığı hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığına ek olarak özel kurum ve kuruluşlar (vakıf üniversiteleri vb.) tarafından da verilebilmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, Türkiye'deki lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ihtiyacına (örn., Çoban, 2005; Hamamcı ve Esen Çoban, 2007), yaşadıkları kariyer kararsızlığına (ör., Bacanlı, 2012, 2016; Çakır, 2003; Karacan-Ozdemir, 2019; Öztemel, 2012; Tagay, 2015) ve yükseköğretime yönelik bilgi eksikliği ve yanlış inançlarının giderilmesine yönelik sunulan kariyer rehberliği hizmetlerinin etkililiğine (Doğan ve Kuzgun, 2008) yönelik bulgular göz önünde bulundurulduğunda, bu hizmetlerin profesyonel bir şekilde sunulması gerekliliği açıktır. Bu bağlamda, Türkiye'de tercih danışmanlığı hizmeti sunan kişilerin de, NCDA (2015) tarafından kariyer hizmetleri sunan uzmanlar için vurgulanan *yetkin ve etik bir şekilde uygulama yapmak* ilkesi çerçevesinde hareket etmeleri gerektiği söylenebilir. Yapılan araştırmalarda da, kariyer hizmetlerinin etik standartlara dayandırılmasının bir ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir (Chung ve Gfroerer, 2003; Stan, Suditu ve Safta, 2011).

Etik ilke ve standartlar, psikolojik danışma sürecine benzer şekilde, yardım ilişkisinin ahlaki boyutuna yönelik sağlanması ve korunması gereken hassasiyetlere işaret etmekte ve aynı zamanda danışanların yararına olacak şekilde bazı zor kararların verilmesinde yol haritası sunmaktadır (Zunker, 2006). Kariyer hizmetlerini sunan uzmanlara yönelik dünya üzerinde çeşitli ülkelerde, çeşitli profesyonel dernekler tarafından geliştirilmiş ilke ve standartlar incelendiğinde (ör., Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners [S&Gs], 2004; International Association for Educational and Vocational Guidance [IAEVG], 2018; NCDA, 2015; Career Industry Council of Australia [CICA], 2011; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği [Türk PDR-Der], 2018; Ulusal

Meslek Standartlarına Dair Tebliğ, 2017) bu uzmanların sahip olması gereken yeterlikler arasında etik uygulamalar gerçekleştirme maddesinin hepsinde yer aldığı görülmektedir. Bu ilke ve standartlarda kariyer hizmetlerini sunan tüm uzmanların uyması gereken etik ilkeler; mesleki yetkinliğe sahip olma, diğer kurum ve kuruluşlarla profesyonel ilişkiler kurma ve sürdürme, gizliliği koruma, ikili ve çoklu ilişkilerden kaçınma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin, ölçme araçlarının, internet ve sosyal medyanın danışan yararına etkin kullanımı, süpervizyon alma, kendini sürekli olarak geliştirme, araştırma ve yayın süreçlerinde yer alma başlıkları altında detaylandırılmıştır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlarının bu ilkeler çerçevesinde hareket etmede yaşayabilecekleri güçlükler ve olası etik ikilemler karşısında nasıl bir yol izleyebileceklerine dair etik karar verme modelleri de sunulduğu görülmektedir (Bkz. NCDA, 2015; S&Gs, 2004).

Öte yandan ilgili alanyazında, kariyer hizmetlerini sunmada ikili ve çoklu ilişkiler, gizlilik, ölçme ve değerlendirme araçlarının kullanımı konularında bazı etik güçlükler ve ikilemlerin öne çıkabildiğinin vurgulandığı görülmektedir (ör., Kidd, 2006; Zunker, 2006). Sultana ve Watts (2006), kariyer hizmetleri sunmada iş piyasası gerçekleri, kişileri ilgileri ile örtüşmeyen meslek ve işlere yönlendirmek zorunda kalma, yardım almak için gelen kişiye yeterince zaman ayıramama ve kariyer psikolojik danışması ihtiyaçlarına cevap verememe, yardım alan kişi ile eşit düzeyde kurulması gereken işbirliğine dayalı bir ilişki yerine uzman rolünün baskın gelmesi gibi konuların etik ikilemler yarattığına işaret etmişlerdir. Benzer şekilde Gati (1994) de, kariyer psikolojik danışmanlarının bilgi verme süreçlerinde kendi yargularının devreye girmesi, yeterli ve gerekli bilgiyi ayırt edememe ve gereğinden fazla bilgi verme ve kariyer ilgilerini ortaya çıkarma ile kariyer planı oluşturma arasındaki dengeyi kuramama gibi etik güçlükler yaşayabileceklerini vurgulamıştır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar da, kariyer psikolojik danışmanlarının yansızlık, gizlilik, sadakat ve rol sınırları, özerkliğe saygı, sınırları belirleme, güç, sosyal ağların kullanımı gibi konularda etik güçlükler ve ikilemler yaşadıklarını ortaya koymuştur (ör., Anderson ve Shore, 2008; Barak, 2003; Cardoso, Taveira, Biscaia ve Santos, 2012; Kettunen, 2017; Kettunen ve Makela, 2018; Sampson, 2002; Sampson ve Makela, 2014).

Kariyer kararının bireysel planda kişinin iyilik halini, iş ve yaşam doyumunu ve dolayısıyla ruh sağlığını; toplumsal planda ise ülkenin üretkenliğini, ekonomisini ve toplum ruh sağlığını etkilediği (Blustein, Masdonati ve Rossier, 2017) gerçekliğinden yola çıkarak bu hizmetlerin sunumunda etik standartların izlenmesi gereği ve önemi açıktır. Bu bağlamda, Türkiye’de de, tercih danışmanlığı yapan uzmanların öğrencilerin hayatlarını etkileyebilecek bu karar sürecinde sundukları hizmetler ile fayda sunma, kişinin özerkliğine saygı duyma ve sadakat gösterme (Kitchener, 1984) gibi etik ilkeler çerçevesinde hareket etmeleri son derece önemlidir. Öte yandan, tercih yapma sürecinin oldukça kısa bir zaman içerisinde gerçekleştirilmesi (ÖSYM, 2019), yardım sürecinin tam olarak kariyer psikolojik danışması doğrultusunda yapılamaması, öğrencilerin bu süre içerisinde yaşadıkları stres ve güçlükler gibi varsayımlar doğrultusunda psikolojik danışmanların bu süreçte etik güçlüklerle karşılaşabilecekleri varsayılabilir. Öğrencilerin, sınavlar aracılığıyla yaşamları için oldukça ciddi ve geri dönüşü zor olabilen kararlar vermek zorunda kaldıkları (Özyürek, 2013) göz önünde bulundurulduğunda, tercih danışmanlığı süreci daha da önem kazanmaktadır. Öte yandan, ilgili alanyazında Türkiye’deki bu spesifik yardım sürecini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak, bu araştırmada, Türkiye’de aktif olarak tercih danışmanlığı yapan psikolojik danışmanların yaşadıkları etik güçlükleri ve bu güçlükler karşısında nasıl bir yol izlediklerini derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada; (1) Psikolojik danışmanlar tercih danışmanlığı sürecinde ne gibi etik problemler yaşamaktadır? (2) Bu problemlerle karşılaştıklarında nasıl bir yol izlemektedirler? sorularına yanıt aranmıştır. Bu çalışmanın bulguları tercih sürecinde yaşanan etik sorunların tespit edilmesi ile bu hizmetlerin etkin bir şekilde sunulmasına yönelik ihtiyaçların ortaya çıkarılmasını sağlayabilecektir. Bu doğrultuda, sürecin iyileştirilmesine yönelik politika, uygulama ve araştırma alanlarına yönelik doğrular ortaya koyması beklenmektedir.

## Yöntem

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni yaşanmış farklı deneyimlerin yansıtıcı şekilde analiz edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Given, 2008; Patton, 2014).

### Çalışma Grubu

Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Patton'a (2014) göre ölçüt örnekleme yöntemi araştırma grubunun önceden belirlenmiş ölçütler bağlamında belirlenmesidir. Bu araştırmaya katılacak psikolojik danışmanlar için belirlenen ölçüt ise en az dört yıl aktif olarak tercih danışmanlığı görevini yürütmüş olmaları, üniversiteye giriş için tercih danışmanlığı yapıyor olmaları ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık ve psikoloji lisans programından mezun olmalarıdır. Bu doğrultuda, çalışma grubu 10 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların yarısı sadece Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında tercih danışmanlığı yaparken, diğer yarısı Millî Eğitim Bakanlığı'na ek olarak özel kurumlar adına da tercih danışmanlığı yapmakta ve tamamı Gaziantep ilinde çalışmaktadır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubuna İlişkin Betimsel Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Tercih Danışmanlığı Deneyimi	Eğitim Düzeyi	Etik Dersi Alma Durumu
K1	K	27	5	4	Lisans	Aldı
K2	E	27	5	5	Lisansüstü	Aldı
K3	E	42	18	18	Lisans	Aldı
K4	E	26	6	4	Lisans	Aldı
K5	E	36	14	12	Lisansüstü	Aldı
K6	E	40	19	14	Lisans	Aldı
K7	E	33	10	5	Lisans	Hatırlamıyor
K8	E	39	20	15	Lisansüstü	Aldı
K9	K	43	18	10	Lisans	Aldı
K10	E	40	19	19	Lisans	Almadı

Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışma grubunda yer alan psikolojik danışmanların sekizi erkek (%80) ikisi ise kadındır (%20). Çalışma grubunda yer alan psikolojik danışmanların yaşları 27 ile 43, meslekte çalışma yılları ise beş ile yirmi yıl arasında değişmektedir. Aynı şekilde çalışma grubundaki bireylerin tercih danışmanlığı deneyimleri dört ile 19 yıl arasında değişmektedir. Çalışma grubundaki yedi psikolojik danışmanın eğitim düzeyi lisans (%70), üç psikolojik danışmanın ise lisansüstü (%30) düzeydedir. Son olarak çalışma grubundaki psikolojik danışmanların yedisi etik ile ilgili bir ders aldığı belirtirken (%70), ikisi ders almadığını (%20), biri ise ders alıp almadığını hatırlamadığını (%10) belirtmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Bu görüşmelerde araştırmacılar tarafından geliştirilen demografik bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

*Demografik Bilgi Formu:* Formda, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, etik dersi alıp almadığı, deneyim yılı, tercih danışmanlığı hizmetlerini verdiği kurumun özellikleri gibi konularda sorular yer almıştır. Görüşme sorularına geçilmeden önce katılımcıdan bu formu doldurması istenmiştir.

*Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu:* Psikolojik danışmanların tercih danışmanlığı sürecinde yaşamış oldukları etik güçlükler ve bu etik güçlükler karşısında sergilemiş oldukları davranışların derinlemesine incelenmesi amacıyla, araştırma kapsamında geliştirilen görüşme formu 12 sorudan oluşmaktadır. Form hazırlanırken kariyer psikolojik danışmanlığı sürecine yönelik çeşitli profesyonel

dernekler tarafından geliştirilmiş etik ilke ve standartlar (ör., CICA, 2011; IAEVG, 2018; NCDA, 2015; S&Gs, 2004; Türk PDR-Der, 2018; Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ, 2017) incelenmiştir. Bu ilkeler temel alınarak, her bir araştırmacı tarafından bireysel olarak görüşme soruları hazırlanmış ve oluşturulan soru havuzuna eklenmiştir. Ardından bütün araştırmacılar bir araya gelerek her bir soru üzerinde tartışmış, araştırmacının amacı ve kavramsal çerçeveye uygun olarak seçilen sorular ile görüşme formunun ilk taslağı oluşturulmuştur. Bu form, uzman görüşü almak amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı ve etik alanında çalışmakta olan iki akademisyen ve okullarda tercih danışmanlığı yapan iki uzman psikolojik danışmana gönderilmiştir. Alınan uzman görüşleri tüm araştırmacıların dahil olduğu toplantılarda tartışılmış ve 12 sorudan oluşan görüşme formunun ikinci taslağı elde edilmiştir. Bu taslak üzerinden bir pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama Gaziantep ilinde dört yıldır tercih danışmanlığı yapan bir psikolojik danışmanla, görüşülen kişinin kendini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Demografik bilgi formunun doldurulması ve görüşme sorularının cevaplandırılması yaklaşık 45 dakika sürmüştür. Katılımcının araştırma süreci ve ekibi hakkında bilgilendirilmesi ve onayı ile pilot uygulamada ses kaydı alınmış, buna ilişkin deşifre araştırmacıların hepsinin katılımı ile gerçekleştirilen toplantıda tartışılmış ve katılımcı geri-bildirimleri doğrultusunda görüşme sorularının son hali verilmiştir. Görüşme formunda, "Tercih danışmanlığı sürecinde gizliliğin sağlanması konusunda ne gibi etik sorun ve güçlükler yaşıyorsunuz?", "Tercih danışmanlığı hizmetlerini sunmada yetkinlik konusunda ne gibi etik sorun ve güçlükler yaşıyorsunuz?", "... (bahsedilen konu) çözümüne yönelik nasıl bir yol izliyorsunuz?" gibi sorular yer almıştır.

#### *Verilerin Toplanması*

Veriler Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nden alınan etik kurul onayı ile toplanmaya başlamıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi doğrultusunda belirlenen ölçütlere göre, çalışma grubunun oluşturulmasında kartopu tekniğı kullanılmıştır. Bu teknik kapsamında araştırmaya dahil edilen katılımcılar aracılığıyla belirlenen ölçütlere uyan katılımcılara ulaşılarak çalışma grubu genişletilmiştir. Araştırmacılar belirlenen ölçütleri sağlayan psikolojik danışmanlara telefon ile ulaşılarak araştırmaya davet etmişlerdir. Daveti gönüllü olarak kabul eden katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve katılımcılardan uygun oldukları yer, zamanda görüşmeleri yapmak için randevu alınmıştır. Ardından, araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerin e-posta adreslerine araştırma hakkında bilgi içeren davet mektubu gönderilmiştir. Davet mektubunun içeriğinde araştırmacının amacı, görüşmede sorulacak sorular ve etik kavramın ilişkin kısa bir bilgi notu yer almıştır. Ayrıca, katılımcı adaylarına soruları gördükten sonra çalışmaya katılmayı istememe durumunda çalışmadan ayrılabilmesine dair bilgilendirme yapılmıştır.

Katılımcılara görüşme öncesinde, davet mektubunu okumamış olma ihtimallerine karşı, çalışma hakkında tekrar bilgi verilmiş ve demografik bilgi formunu doldurmaları istenmiştir. Ek olarak katılımcılardan araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair Bilgilendirilmiş Onam Formu alınmıştır. Görüşmeler, katılımcıların çalıştıkları kurumlarda kendini rahat bir şekilde ifade edebilecekleri ve görüşmelerin bölünmeyeceği bir ortamda, Aralık 2018 - Ocak 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve 40-60 dakika arasında sürmüştür. Katılımcıların izni doğrultusunda kayıt altına alınan görüşmeler, araştırmacılar tarafından deşifre edilmiş ve metinler katılımcılara e-posta olarak gönderilmiştir. Deşifreler üzerinde katılımcı teyitlerinin alınmasının ardından veriler içerik analizine hazır hale getirilmiştir.

#### *İnandırıcılık ve Tutarlılık*

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik kavramlarının karşılığı inandırıcılık ve tutarlılıktır. Bu araştırma kapsamında inandırıcılık ve tutarlılığı güçlendirmek adına Creswell (2012) tarafından önerilen uzun süreli etkileşim ve gözlem, dış değerlendirme, araştırmacı önyargılarını açıklama, katılımcı teyidi, zengin ve detaylı betimleme süreçleri kullanılmıştır. Ayrıca kodlamaların başlangıçta iki araştırmacı tarafından yapılması ve ardından bütün araştırmacıların katılımı ile gerçekleştirilen toplantılarda analizlerin tek tek incelenmesi ve tartışılması ile inandırıcılık ve tutarlılığı arttırmaya yönelik ek çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

*Uzun Süreli Etkileşim ve Gözlem:* Uzun süreli etkileşim ve gözlem araştırma yapılacak alanda uzun süre zaman geçirilmesi olarak belirtilmektedir (Creswell, 2012). Bu çalışmada, araştırma ekibinin iki üyesi lise öğrencilerine yönelik verilen tercih danışmanlığı hizmetlerine ilişkin üç yıllık alan tecrübesine sahiptir. Diğer iki araştırmacı ise üniversite tanıtım çalışmaları kapsamında tercih danışmanlığı yapan psikolojik danışmanları yakından gözlemeleme fırsatı bulmuşlardır.

*Dış Değerlendirme:* Dış değerlendirme yapılan araştırmanın dışarıdan kişi/ler tarafından değerlendirilmesini ifade etmektedir (Creswell, 2012). Bu kapsamda araştırma sürecinde yapılacak çalışmalar araştırmacıların bağlı bulunduğu fakültede düzenli olarak yapılan "Araştırma Paylaşım Günleri" kapsamında sunulmuştur. Araştırma Paylaşım Günlerinde araştırmacılar tüm fakülte üyelerinin katılabildiği bir platformda araştırma sürecini aktarmakta ve bu sürece ilişkin geri bildirimler almaktadırlar. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi ve görüşme sorularına ilişkin geri bildirimler alınmıştır. Ayrıca araştırma sürecinde yapılan çalışmalar nitel araştırma yöntemleri konusunda çalışmalar yapan ve doktora düzeyinde dersler veren bir öğretim üyesine (Prof. Dr.) düzenli olarak sunulularak sürece ilişkin değerlendirme ve geri bildirimler alınmıştır.

*Araştırmacı Önyargılarını Açıklama:* Creswell (2012) araştırmacı önyargılarının açıklamasını araştırmacıların araştırma sürecinde kendi öznelliklerini nasıl kullanacakları ve kontrol edeceklerine ilişkin yansıtma yapmaları olarak tanımlamıştır. Bu çalışma süresince araştırmacılar ortak gün ve saatte (Cuma, 15.30-17.00) belirlenen gündem maddeleri doğrultusunda haftalık düzenli toplantılar gerçekleştirmiştir. Gündem maddeleri, her hafta, araştırma ekip lideri tarafından oluşturulduktan sonra diğer araştırmacıların görüşüne ve onayına sunulmuştur. Araştırmacıardan gelecek ek gündem maddelerinin dahil edilmesi esnekliğini de sağlayan süreç, araştırma sürecindeki ilgili aşamanın tartışılması ve çalışmaların gerçekleştirilmesi şeklinde ilerlemiştir. Gerçekleştirilen bu toplantılarda tutanaklar alınmış ve toplantıyı izleyen günlerde tüm araştırmacıların paylaşımına sunulmuştur. Bu süreç aynı zamanda bulguların tartışılması ve metaforik analizin oluşturulması gibi süreçlerde grup tartışmalarında ortaya çıkan bilgi kaybını önlemek için ses kaydına alınarak da gerçekleştirilmiştir.

*Katılımcı Teyidi:* Creswell (2012) katılımcı teyidini katılımcıların düşüncelerinin doğru olarak temsil edilip edilmediğinden emin olmaları olarak belirtmektedir. Bu çalışmada katılımcı teyidi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak yapılan görüşmeler sonrasında görüşmeci tarafından yapılan özetleme ile katılımcı teyidi alınmıştır. İkinci aşamada görüşmelere ilişkin deşifreler katılımcılara gönderilerek teyit alınmıştır.

*Zengin ve Detaylı Betimleme:* Zengin ve detaylı betimleme çalışmada kullanılan yazım biçiminin okuyucunun araştırma bağlamına kolaylıkla girebileceği nitelikte olması olarak belirtilmiştir (Creswell, 2012). Bu bağlamda iç güvenilirliğe yönelik araştırmanın bulguları katılımcıların doğrudan ifadeleri kullanılarak rapor edilmiştir. Dış güvenilirliğe yönelik ise, araştırma sürecinde izlenen adımlar detaylı ve açık bir şekilde rapor edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bunlara ek olarak, birden fazla araştırmacının süreçte yer alması, ilgili literatür çerçevesinde veri analizinin gerçekleştirilmesi, araştırma sorularının haftalık gerçekleştirilen toplantılar bütün araştırmacılar tarafından tartışılması ve netleştirilmesi gibi stratejiler (Miles ve Huberman, 1994) de kullanılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizi sürecinde verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2016) aşamaları izlenmiştir. Bu doğrultuda veriler üzerinde yorumlayıcı içerik analizi yapılmıştır. Yorumlayıcı içerik analizi önemli tema ve yapıların elde edilmesi sürecinde metin içerisinde yer alan ifadelerin anlamlı bir şekilde sınıflandırılması sürecini ifade etmektedir (Gall, Gall ve Borg, 2005). Bu bağlamda ilk olarak katılımcılarla yapılan ve kayıt altına alınan görüşmeler bilgisayar ortamında deşifre edilerek yazılı hale getirilmiştir. Tüm araştırmacıların katıldığı bir toplantıda, rastgele seçilen bir görüşme üzerinde ortak bir kodlama gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte hangi ifadelerin hangi tema ve kategoriler altında yer alabileceğine dair gerçekleştirilen tartışmalar sonucu ortak bir bakış açısı oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu süreçte, araştırmacıların her bir satır için kodlamalarını paylaşmışlar, hepsi not alınmış ve sonra tek tek üzerinde tartışılmıştır. Ayrıca hangi ifadelerin hangi tema ve kategoriler altında yer alabileceğine dair gerçekleştirilen tartışmalar, bu konudaki ilgili alanyazından da faydalanılarak son hali verilmiştir. Ardından, iki araştırmacı ortak çalışarak kalan dokuz deşifre üzerinde analizleri gerçekleştirmişlerdir. Bu süreçte veri analizinde Maxqda 12 Nitel Veri Analizi Programı kullanılmıştır. Akabinde, bütün araştırmacıların katıldığı toplantılarda bu analizler üzerinde grup tartışmaları gerçekleştirilmiş, elde edilen kod ve temalar tüm araştırmacılar tarafından yeniden incelenmiş, düzenlenmiş ve nihai kod ve temalar oluşturulmuştur. Son olarak, bulguların yorumlanması ve rapor edilmesi süreci metafor üzerinden gerçekleştirilmiştir (Bkz. Akbaba, 1999). Araştırma bulgularının metaforla sunulması bulguların okuyucu tarafından somutlaştırılması anlaşılır olmasına katkı sağlamaktadır (Schmitt, 2005). Deşifreler ve elde edilen temalar araştırmacılar tarafından bağımsız olarak defalarca okunmuş, her bir araştırmacı bunları temsil edebilecek metaforlar üzerinde düşünmüştür. Bu bağlamda, araştırmacıardan haftalık toplantıya bulguların yorumlanması ve sunulmasında kullanılacak bir metafor düşünerek gelmeleri istenmiştir. Sonraki toplantıda, her bir araştırmacı tek tek üzerinde düşündükleri metaforu, bulguların bu metafor aracılığıyla nasıl sunulabileceğini tüm ekibe sunmuş; tahta üzerinde çizimler yaparak göstermiş ve grup tartışmasına açmıştır. Bu toplantılar sonrasında, bulguların sunumunu en iyi temsil edeceği düşünülen metafor geliştirilmiştir. Tercih danışmanlığı süreci, zamansal açıdan kısa ancak alınması gereken kararlar ve sonuçları açısından son derece önemlidir. Ayrıca, liseden üniversiteye geçiş gibi önemli bir süreci temsil etmektedir. Bu açıdan tercih süreci, gemilerin, dar ve kendine özgü zorlukları olan öte yandan kıtalar arası geçiş gibi stratejik bir rolü üstlenen İstanbul Boğazından geçiş sürecine benzetilmiştir. Bu doğrultuda tercih danışmanlığı alan öğrenciler, boğazdan geçmeye çalışan gemilere, tercih danışmanlığını sunan psikolojik danışmanlar ise onlara yol gösteren kılavuz gemilere benzetilmiştir.

### Bulgular

Bu araştırmada, tercih danışmanlığı sürecinde psikolojik danışmanların yaşadıkları etik güçlüklerin ve bunlar karşısında izledikleri yolların derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Ancak analizlerde bu amaca ek olarak, tercih sürecinde etik problemler yaşanmasına neden olabilen sistemsel sorunlar ya da sıkıntıların da açığa çıktığı görülmüştür. Bunları da içerecek şekilde bulgular, gemilerin İstanbul Boğazı'ndan geçişi metaforu üzerinden aktarılmıştır. Buna göre, tercih süreci, gemilerin İstanbul Boğazı'ndan geçişi sürecine benzetilmiş ve tercih sürecinde ortaya çıkabilen etik problemler gemilerin Boğazdan geçiş sürecinde yaşayabilecekleri güçlüklerle benzetilmiştir. Bu problemler bazen kılavuz geminin kendisinden, bazen aynı yolculuğu yapmakta olan diğer kılavuz gemilerden kaynaklı olabilmektedir. Bu bağlamda ilk olarak, kılavuz gemiden kaynaklı olarak; profesyonellik, yetkinlik, gizlilik, öğrenci otonomisine saygı, ikili ve çoklu ilişkiler gibi alanlarda etik problemler öne çıkmıştır. Boğazda aynı anda pek çok kılavuz gemi kendi rotalarında, rehberlik ettikleri gemileri hedeflerine ulaştırmak için hizmet vermektedir. Bu nedenle bazen etik problemler diğer kılavuz gemilerden de kaynaklı olabilmektedir. Bu bağlamda, tercih sürecinde diğer psikolojik danışmanlarla fikir ayrılıkları yaşanabildiği görülmüştür.

Gemiler Boğazda ilerlerken, yolculuklarını zorlaştıran bazı güçlüklerle karşılaşabilmektedirler. Bunlar, yönetsel konular, mürettebat ve diğer kaynakların eksikliği, deniz fenerlerinin yanlış yolladığı sinyaller gibi soruna kaynaklık edebilen unsurlardır. Tercih sürecinde hizmet veren psikolojik danışmanlar da çalıştıkları kurumlardaki yöneticilerin beklentileri, hizmetlerin sunulduğu mekânların uygun olmaması (alışveriş merkezlerinde tercih yapılması gibi), düşük ücret politikası, öğrenci sayısının fazla olması, internet ve sosyal medyadaki bilgi kirliliği ve öğrenci takip sisteminin olmaması gibi etik problemlere kaynaklık edebilecek sistemsel sorunlar yaşayabilmektedir. Ayrıca Boğazda yol alan gemilerde, öğrencilerin yanı sıra ailesi ve yaşamındaki önemi diğer kişiler de yolculuk etmektedirler. Bu nedenle, bu gemideki kişilerden gelen farklı beklentiler ya da bunlar arasında yaşanan çatışmalar kılavuz gemi açısından zorluklar çıkarabilmektedir. Bu bağlamda, tercih sürecinde psikolojik danışmanların etik problemler yaşamasına kaynaklık eden unsurlar aile kaynaklı da olabilmektedir.

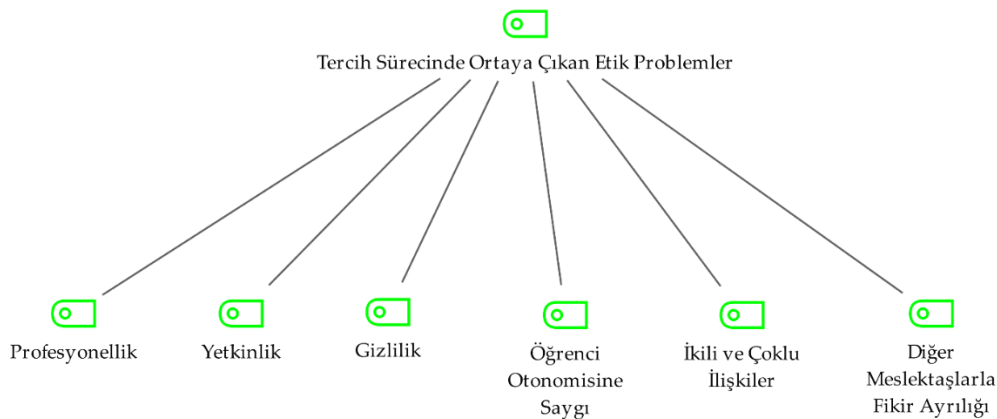


Son olarak, kılavuz gemiler rehberlik ettikleri gemilerin Boğazdan geçiş sürecini başarıyla tamamlayabilmelerini sağlamak için yolculuk esnasında karşılarına çıkan güçlüklerle başa çıkabilmeye yönelik bazı stratejiler geliştirmek zorundadır. Tercih sürecinde etik güçlükler ve problemlerle karşılaşan psikolojik danışmanların bunların üstesinden gelmek için izledikleri yollar, bunlara benzetilebilir. Bu bağlamda öne çıkan bulgular; meslektaşlarla işbirliği yapma, mevcut teknolojilerden yararlanma, okul yönetimine sınır koyma, bilgi verme, kendini geliştirme, toplum yararına hareket etme ve proaktif olma temaları altında yer almıştır. Aşağıda bu bulgular detaylı olarak sunulmuştur.

### **Tercih Sürecinde Öne Çıkan Etik Problemler**

Bu kategori altında yer alan etik problemler; kılavuz geminin kendisinden ve aynı yolculuğu yapmakta olan diğer kılavuz gemilerden kaynaklı problemler olarak ortaya çıkmıştır. Gemilerin geçişi başarıyla tamamlayabilmelerinde onlara yol gösteren kılavuz gemilerin rolü büyüktür. Yetersiz donanımına sahip olma, boğaz güzergâhına ilişkin bilgi eksikliği, rehberlik yaptığı geminin özelliklerini bilmeme gibi sorunlar kılavuz gemiden kaynaklanan sorunlar olacaktır. Ayrıca, aynı yolculuğu yapmakta olduğu diğer kılavuz gemilerle iletişimde yaşanan sorunlar ya da onlardan kaynaklı problemler de süreci olumsuz etkileyebilecektir. Bu bağlamda, Şekil 1’de görüldüğü üzere profesyonellik eksikliği, yetkinlik eksikliği, gizliliğin sağlanmaması, öğrenci otonomisine saygı göstermeme, ikili ve çoklu ilişkilerin kurulması ve diğer meslektaşlarla profesyonel ilişkinin kurulamaması tercih danışmanlığı sürecinde psikolojik danışmanların kendisinden kaynaklı etik problemler olarak ortaya çıkmıştır.

*Profesyonellik:* Tercih sürecinde yoğun olarak karşılaşılan etik problemler arasında psikolojik danışmanların profesyonellik eksikliği ön plana çıkmıştır. Profesyonellik eksikliği; psikolojik danışmanın kendi mesleki kimliğinin gerekliliklerini yerine getirmede yaşadığı güçlükleri ifade etmektedir. K4 kendi özel telefonunu öğrencileriyle paylaşırken öğrencilerinin kendisine özel telefonundan mesaj atabileceklerini belirtmektedir. “Telefonlarımızın açık olduğunu veya özelden yazabileceklerini söylüyoruz. Herkese açık noktada paylaşmaması için uyarıyoruz.” Ayrıca sosyal medya hesapları üzerinden tercih sürecinde öğrencileri bilgilendirmeye yönelik paylaşımlar yapan K4 öğrencilerin gizli kalması gereken bilgilerini herkese açık bir şekilde kendilerine soru olarak yönelttiklerini belirtmektedir. K8 ise “Rol çatışmaları yaşıyorum, inandığım şeyler ile karşıdaki şeyler arasında farklılıklar oluyor. Kafamdakilerle yani işte atıyorum bu bireyin yetenekleri, ya bir müddet sonra siz de piyasa adamı oluyorsunuz yani piyasanın beklentilerine göre davranan birisi oluyorsunuz.” diyerek profesyonel davranmamasının arkasında rol çatışması yaşamasının olduğunu belirtmektedir. Profesyonellik eksikliği teması altında tercih sürecinde psikolojik danışmanın kendi değer yargılarının devreye girmesi yoğun bir şekilde gözlemlenmiştir. Örneğin, K6’nın özel okul öğrencileri ile ilgili yargısı: “Bir de özel okullarda yetişmiş bir profilde öğrenciler hiç çekilmez oluyor. Çünkü hani birçok şeyi parayla hani maddi altyapıyla elde ettikleri için bundan sonraki süreci de öyle elde edeceklerini zannediyorlar.” cümlelerinde açığa çıkmaktadır. K3’ün ise aileleri çocuklarını kendilerinin buldukları şehirlerde eğitim görmeleri yönünde yönlendirdiği görülmektedir. “Dışarı göndermeyin mümkünse diyoruz. Dışarı gönderirseniz muhakkak siz de şey yapın diyoruz. Üniversitede çok ciddi problemler yaşayabileceğini ailelerine söylüyoruz.”



**Şekil 1.** Tercih Sürecinde Ortaya Çıkan Etik Problemler

**Yetkinlik:** Psikolojik danışmanların yetkinlik eksikliğinden kaynaklı etik problemler yaşanabildiği görülmüştür. Örneğin, K9: *“Evet, özellikle şeyde hani hem ortaöğretim kurumlarına geçiş sınavında hem liselere hem de yükseköğretim de en büyük yaşadığım hani etik sorunda şöyle bazen kendimizi çok yetersiz hissediyoruz. ...üniversite sayıları değişiyor, alanlar değişiyor, puan türleri değişiyor yani sürekli alt üst olan bir şeyle karşı karşıyasınız sistemle. Zorlanıyoruz yetişmekte ve yetkin olmakta zorlanıyoruz. Böyle bir güçlük yaşıyorum.”* K8’in *“Gizliliği çok olan bir iş değil. Çok az gizliliği olan kısımları var.”* diyerek bu süreçte gizliliğin önemsiz bir konu olduğunu belirtmesi de yetkinlik eksikliğinin bir göstergesi olarak ele alınmıştır. Sistemdeki değişikliklerden bahseden K2: *“Yani şurada her sene sistemin değişmesi her sene bir şeylerin değişmesi... Şimdi siz yetkinlik boyutu açısından bir şeyleri oturttuğunuzu düşünüyorsunuz... Son bir hafta 10 gün çalışıyorsunuz tam öğrendim diyorsunuz seneye başka bir şey değişiyor”* diyerek sürekli değişimin hızına yetişemediğini ve bu durumun kendisinin yetkinliğini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

**Gizlilik:** Gizliliğin sağlanması psikolojik danışma süreçlerinde olduğu gibi kariyer hizmetlerini sunmada da önemli bir etik kuraldır. Bulgularda bu konuda öne çıkan ihlaller ortaya konmuştur. Örneğin, K2 *“Bazen sizin çocuğunuz aslında bunu istemiyor aslında çocuğunuz bana bunu söyledi yani çocuk çocuktan gelen bilgiyi bazen direkt aileye vermek zorunda kalıyoruz. Bu etik açıdan zorlandığımız noktalar olabiliyor.”* diyerek öğrencinin gizli kalması gereken bilgilerini ailesiyle paylaştığını ifade etmektedir. K1 ise gizlilik ile ilgili ihlali *“Çocuk üniversiteyi kazanmıştır... ve bununla ilgili bir doküman ortaya çıkıyor ve bu durum dokümanı işte okulun sayfasında paylaşırsan okul sayfasında paylaşıyorsun, aynı zamanda billboardlarda falan...”* cümlesi ile ifade etmektedir.

**Öğrenci Otonomisine Saygı:** Psikolojik danışmanların tercih sürecinde yaşadıkları bir diğer etik problem ise öğrenci otonomisine saygı göstermeme teması altında yer almıştır. K3 özellikle ailenin de müdahil olduğu bir durumda aile ile iş birliği yaparak öğrenciyi ikna etmeye çalıştığını belirtmektedir. Bu durumu, *“Öncelikle öğrenci ile ailesinin tercihleri birbirleriyle uyumuyor. ...yani ne ailenin istediğinin tersi bir şey olsun ne öğrencinin istediğinin tersi bir şey olsun diye açıkçası en büyük yaşadığımız problem bu. Böyle durumda bazen aile ile beraber öğrenciyi yönlendirdiğimiz oluyor.”* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde, K7 *“Aslında biliyorsun çocuk o mesleğe uygun değil ama ısrarla onu yapmak istiyor ben de tavsiye vermek zorunda kalıyorum..”* cümleleri ile öğrencileri yapmak istedikleri meslekten vazgeçirmek adına tavsiyeler verdiğini ve öğrencilerin kendi düşüncelerinde ısrar ettiklerini belirtmektedir.

**İkili ve Çoklu İlişkiler:** Psikolojik danışmanların tercih sürecinde hizmet verdikleri öğrenciler, aileleri ya da yakınları ile kurdukları ilişkiler de etik problem olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, K4 *“Çalıştığım yer daha öncede belirttiğim gibi küçük yer olduğu için bizim öğrencimiz olmasa da dışarıdan birçok öğrenciyi tanıyorduk.”* diyerek, görev yaptığı kuruma tercih için gelen birçok öğrenciyi önceden tanıdığını belirtmektedir. K6 ise tercih için gelen kişileri tanıdığını ve bu tanışıklığın tercih sürecini etkileyecek düşüncelere sebep olduğunu belirtmektedir: *“Yani öğrenciyi tanıyorsam söylüyorum. Tanımıyorsam zaten çok sıkıntı değil yani ama tanıdığın zaman sıkıntı oluyor tabi. Şimdi sabah bakıyorum, tıp yazıyor ama bazen burada oluyor. Çok da insanların sevdiği için yazdığını düşünmüyorum ben. Çok hırslı prestij için...”*

**Diğer Meslektaşlarla Fikir Ayrılığı:** K1’e göre diğer meslektaşlarla profesyonel ilişkinin kurulamaması öğrencilerin kafa karışıklığı yaşamasına ve yanlış yönlendirilmelerine neden olmaktadır. Bu durumu, *“Eee çocuk benim yanıma geliyor ben ona bunun uygun olduğunu söylüyorum sonra gidip araştırıyor başka bir kişiye gidiyor yani alanımızdan olmayan bir insana gidiyor, dershaneye gidiyor başka bir bölümden mezun olmuş birinin yanına gidiyor ya saçmalama öyle şey mi olur diyor sonra uu ona inanıyor sonra başka bir yere geliyor en sonunda yine bana gelip düşüncelerini paylaşıyorlar karmaşık bir hal almaya başlıyor...”* ifadeleri ile açıklamıştır. Benzer şekilde K7 düşüncelerini *“Genelde bu işi yapan diğer arkadaşlarla problem yaşıyoruz yani onu da şöyle örneklendireyim yani gelen öğrenciler arasındaki yani işte ben X dershanesinden geliyorum. X dershanedeki hocamız şunu söyledi yani dediğim gibi yanlış bilgi eksik bilgilendirmeler oluyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

### **Etik Problemlere Kaynaklık Edebilen Sorunlar**

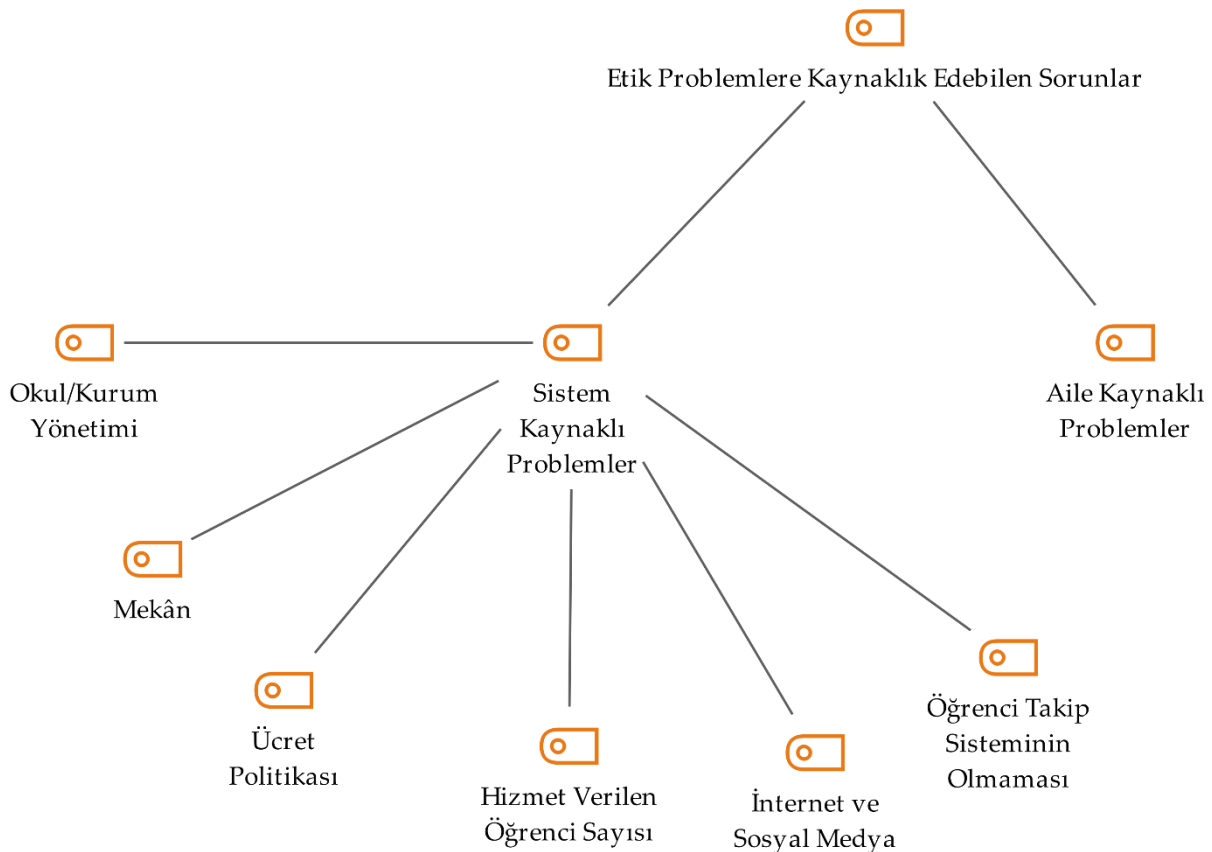
Boğazdan geçiş sürecinde, kılavuz gemideki malzeme ve mürettebat eksikliği, kılavuz gemiye yön gösteren deniz fenerinin yanlış sinyal göndermesi ya da göndermemesi gibi konular problemler yaşanmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda Şekil 2’de görüldüğü üzere, okul/kurum yönetimi, mekân, ücret, hizmet verilen öğrenci sayısı ve internet ve sosyal medya tercih danışmanlığı sürecinde

etik problemler oluşmasına kaynaklık edebilen sistemsel sorunlar olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kılavuz gemilerin rehberlik ettiği gemilerde sadece öğrencinin kendisi yer almamakta; ailesi, yakınları gibi yaşamındaki önemli kişilerle birlikte bu yolculuğu gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, bazen bu kişiler de etik problemler yaşanmasına kaynaklık edebilmektedir.

### Sistem kaynaklı problemler

**Okul/Kurum Yönetimi:** Psikolojik danışmanların tercih sürecinde karşılaştıkları sistemden kaynaklı etik sorunlar içinde çalıştıkları okul ya da kurum yöneticilerinin beklentileri yer almıştır. K3'ün belirttiği gibi yöneticiler doğrudan tercih sürecine müdahale edebilmekte ve bu durum etik sorun oluşturmaktadır: *"Şimdi tercih yaparken kendi okulumuzda olduğu için yönetim üniversite kazanan sayısının çok olmasını istiyor. Yerleşecek olanları tercih yapmaları konusunda yönlendir diyor."* Burada psikolojik danışmanlar yöneticileri tarafından öğrencilerin istemedikleri bölüm olsa bile herhangi bir bölüme yerleşebiliyorsa tercih yapması için yönlendirilmesinin istendiğini ifade etmişlerdir. Yöneticilerinin doğrudan müdahalesine maruz kalan K6'nın: *"Onun dışında şey geliyor işte şu şu kurumlarda bölümlerde eksik var. Gelen hani şu mühendislikte değil de işte a mühendisliğinde değil de işte onda oranımız güzel b mühendisliğine ağırlık verelim ya da işte b'den daha çok yazın, yazdırmaya çalışın, yönlendirmeye çalışın gibi şeyler bazen oluyor."* şeklindeki ifadesi yöneticilerin tercih sürecine müdahalesini doğrudan gösterir niteliktedir.

**Mekân:** Tercih danışmanlığı sürecinde ortaya çıkan etik problemlerden biri de alışveriş merkezleri gibi uygun olmayan mekânlarda hizmet vermedir. Bu noktada, kalabalık içerisinde, gizliliğin korunamadığı ve dış müdahalelere açık mekânlarda gerçekleştirilen tercih danışmanlığı sürecinin birçok etik problemin ortaya çıkmasına kaynaklık ettiği görülmüştür. Bu durumu K1 şu şekilde ifade etmiştir: *"Diyelim sen çocuğa başka bir meslek söylüyorsun, ortam çok kalabalık olduğu için başka biri kulak misafiri oluyor o bir şeyler söylüyor ben burada araştırmıştım bak böyle diyordu böyle dedi yani her, her kafadan ayrı ayrı bir ses çıkıyor ve net olan bir bilgi yok."* K2 ise alışveriş merkezlerinde verilen tercih danışmanlığı hizmetinde yaşadığı sorunları şöyle ifade etmemiş: *"İşte zaten AVM'lerde yaptığım zaman bütün insanlar içerisinde bunlar ne kadar sağlıklı biliyorum."*



Şekil 2. Etik Problemlere Kaynaklık Edebilen Problemler

**Ücret Politikası:** Psikolojik danışmanların tercih danışmanlığı hizmetleri karşılığında aldıkları ücretin düşük olmasının bu görevi isteksiz bir şekilde yapmalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Bununla ilgili K1: “*Şöyle oluyor bir de tercih danışmanlığı sürecinde bir ekonomik olarak bir sıkıntı söz konusu. ...Tercih danışmanlığı süresi işte saat 8’de başlıyor saat 5’te bitiyor, belki saat 6’ya 7’ye kadar da sürüyor, o kurumun kalabalıklığına göre. Öğretmenin aldığı ek ders saati 3 ek ders saati yani 33 TL gibi bir miktar para alıyor, miktar olarak da çok düşük olduğu için öğretmenler bunu yapmak istemiyor.*” demiştir.

**Hizmet Verilen Öğrenci Sayısı:** Tercih danışmanlığı ihtiyacı olan öğrenci sayısının fazla olmasının beraberinde birçok etik problemin ortaya çıkmasına neden olduğu görülmüştür. Bu konuda K9: “*Sizinle yalnız görüşmek istiyorum çocuk biraz bekleyebilir mi veya çocuk ile yalnız görüşeceğim siz dışarıda bekleyebilir misiniz diyorsunuz ama bu da çok olmuyor çünkü dışarıda da bekleyen bir kalabalık oluyor*” demiştir. K2: “*...hani test, envanter kullanacak bir vaktim olmadı yani o an o test envanteri yani çocuğa ayıracağınız vakit de 15-20 dakika.*” şeklinde ifade etmiştir. K1 ise: “*Şöyle oluyor çocuk geliyor, zaten çok fazla vakit geçiremiyorsun onunla. Puanını söylüyor, puanını giriyorsun, sıralaması çıkıyor. ...işte burayı kazanırsan burada çalışırsın, bu üniversiteye gidersen böyle olur. ...genel spesifik bilgileri veriyorsun. Ondan sonra çocuk tercihini yapıyor ve gidiyor bir daha çocukla hiçbir şekilde iletişim kuramıyorsun.*” sözleri ile izleme çalışmalarının yapılamadığını ifade etmiştir. Buna göre, hizmet verilen öğrenci sayısının fazla olmasının, gizliliğin korunamaması, ölçme araçlarının kullanılmaması ve izleme çalışmalarının yapılamaması gibi etik sorunlara kaynaklık ettiği söylenebilir.

**İnternet ve Sosyal Medya:** Psikolojik danışmanlar için internet ve sosyal medya, tıpkı deniz fenerlerinin kılavuz gemilere yol gösterdiği gibi, bilgi sağlayıcı bir rolü olabilmektedir. Öte yandan, nasıl ki deniz fenerinin yanlış bir sinyal göndermesi felakete yol açacaksa, internet ve sosyal medyadaki bilgi kirliliği de tercih sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesini engellemekte ve etik problemlere kaynaklık edebilmektedir. Nitekim psikolojik danışmanlar sosyal medyada yer alan bilgi kirliliğinin öğrencileri olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu konuda K2: “*Şimdi sosyal medya, bilgisayar teknoloji ile ilgili bir sürü şeyler var. Tercih danışmanlığında bir sürü... gibi siteler var. Bu sitelerde hani sosyal medya bir yandan da bilgi kirliliği şey oluyor. Onun dışında öğrenciler oradan birçok bilgi elde edebiliyor. ...O konuda sıkıntılar yaşıyorum.*” demiştir. K10 ise: “*Ya şimdi çocuklar geliyor hocam internette şöyle yazıyor diyor. Bilgi yanlış geliyor bize. O bilgiyi çürütmek baya zor oluyor. Bu sefer kendinden şüphe diyorsun.*” şeklinde yaşadığı sorunu ifade etmiştir.

**Öğrenci Takip Sisteminin Olmaması:** Görüşme gerçekleştirilen psikolojik danışmanlar ortak bir şekilde sistemsal sorunlardan kaynaklı olarak izleme çalışmalarını gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir. Örneğin, K10’un: “*İyi danışmanlık yapmış mıyız yapamamış mıyız onun takibi biraz zor oluyor. Kendi öğrencilerimizle iletişim kurabiliyoruz. Geri kalan zor oluyor. Takip zor oluyor.*” şeklindeki ifadesi izleme çalışmalarının bütün öğrenciler için gerçekleştirilemediğini göstermektedir. K4 ise “*Onunla alakalı sadece kendi okulumdaki öğrencilerimiz onlarla alakalı izleme çalışması yapabiliyoruz. Diğer okullarla alakalı pek bir bilgimiz olmuyor.*” şeklindeki ifadesiyle üniversite tercihleri yapıldıktan sonra öğrencilerin takip edileceği bir sistemin olmamasına işaret etmektedir.

### **Aile kaynaklı problemler**

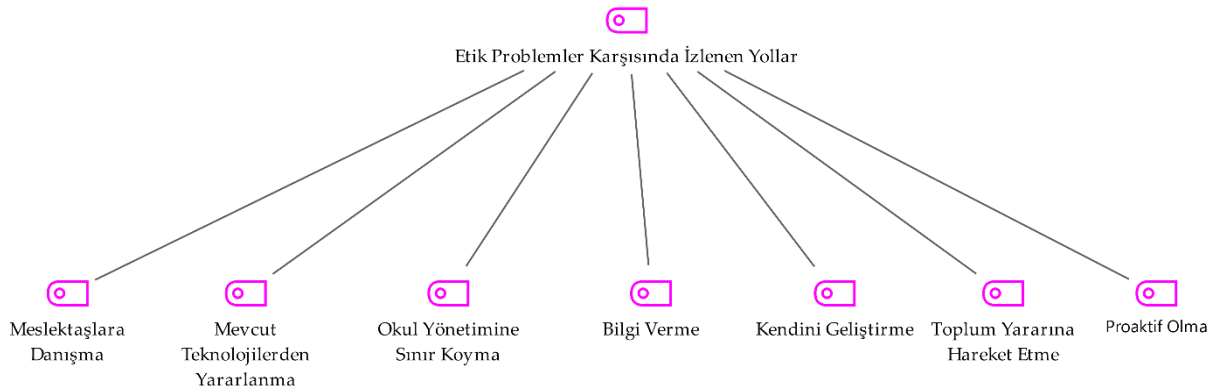
Aile ile öğrencilerin isteklerinin farklı olması, ailenin çocuğa ve psikolojik danışmana baskı yapması gibi durumların tercih sürecinde etik problemlere kaynaklık edebildiği görülmüştür. K4’ün ifadeleri bu durumu özetler niteliktedir: “*Aileler genel itibari ile bu çevredeki okulları ya da daha farklı bölümleri isterken öğrenciler kendi dünyalarına göre kendi hedeflerine göre bölümler ya da şehirler istiyorlar. Buna benzer sıkıntılar yaşayabiliyoruz.*” K7 ise öğrenci üzerindeki baskıyı “*...kişinin ailesinden ya da yakın akrabalarından işte çocuğun dayısı, amcası olabilir ya da işte teyzesi, halası yakın çevresinden işte. Dışarıya gitmesin, burada okusun ya da atıyorum dışarı gideceğine biz burada okuturuz, gerekirse şunu yaparız, bunu yaparız gibi birtakım problemler ile karşılaştık.*” şeklinde ifade etmiştir. Bu baskı aynı zamanda psikolojik danışman üzerinde de kurulduğu görülmüştür. K10, bu konuda: “*Meslek olarak etik olarak çocuğun yeteneklerini biliyorsun çocuğun isteğini biliyorsun ama bu sana yararlı seç dediğiniz zaman ailesinden çevresinden bu baskıyı görüyoruz. En büyük etkisi bu.*” demiştir.

### **Etik Problemler Karşısında İzlenen Yollar**

Kılavuz gemiler boğazdan geçiş sürecinde karşılaştıkları sorunları çözmeye yönelik farklı davranışlar sergilemektedirler. Sorunları önceden gören ve önlemler alan kılavuz gemiler olduğu gibi problemler karşısında kendisini geliştiren gemiler de bulunmaktadır. Üniversiteye yerleşmek isteyen öğrencilerin kılavuz gemileri olan psikolojik danışmanların ise karşılaştıkları etik problemler karşısında meslektaşlara danışma, mevcut teknolojilerden yararlanma, idareye sınır koyma, bilgilendirme, kendini geliştirme, toplum yararına hareket etme gibi davranışlar sergilediği ya da proaktif olarak sorunlar çıkmadan önlemler aldığı görülmektedir (Bkz. Şekil 3).

**Meslektaşlara Danışma:** Tercih danışmanlığı sürecinde karşılaştığı etik problemler karşısında diğer meslektaşlara danıştıkları bu süreci K8, “Yani ...Bey ile paslaşırız biz mesela. Birbirimizle fikir alışverişinde bulunuruz. ...Yani ben onlardan evrak isteyebilirim, birtakım kitapçıklar isteyebilirim.” şeklinde ifade etmiştir. K6 ise kendisinden destek isteyen meslektaşlarına karşı açık olduğunu ve elinden geldiğince destek verdiğini belirtmektedir “...açığımdır yani. Bilgi almak isteyen alabilir, konuşurum, bildiğimi söylerim, gizlemem öyle şey yapmam.” Bu ifadelerden tercih danışmanlığı sürecinde etik güçlüklerle karşılaşan meslektaşların birbirlerinden destek aldıkları anlaşılmaktadır.

**Mevcut Teknolojilerden Yararlanma:** Karşılaşılan etik güçlükler karşısında sergilenen bir diğer etik davranış modelinde ise psikolojik danışmanların mevcut teknolojilerden yararlandığı görülmüştür. Özellikle tercih sürecini kolaylaştırıcı web siteleri ve uygulamaların psikolojik danışmanlar tarafından tercih edildiği görülmüştür. Örneğin, K7 bu durumu “Genellikle interneti kullanıyoruz ya da işte YÖK Atlası var işte onlardan yararlanıyoruz. Kılavuzdan yararlanıyoruz dediğim gibi genellikle bu konuda teknolojiden yararlanıyoruz diyebiliriz.” şeklinde ifade etmiştir. K6 “İnternetin olması çok büyük bir kolaylık. Hata payı daha düşük tercihlere doğru gidiyoruz.” sözleri ile tercih sürecinde öğrencilere yanlış yönlendirmeler yapmamak için internetten faydalandığını ifade etmektedir.



**Şekil 3.** Etik Problemler Karşısında İzlenen Yollar

**Okul Yönetimine Sınır Koyma:** Tercih sürecine aileyle birlikte müdahil olmaya çalışan okul yönetimi psikolojik danışmanlar için etik güçlük kaynağıyken K1 buna karşı takındığı tutumu “Haa sonrasında ne oldu buna benzer problemler falan olunca baktım ki müdür yardımcılarını sürekli dahil olmaya falan çalışacaklar, kapıyı kapalı tutmaya gayret gösterdim. Bir de birazcık tavır aldım. Sonrasında zaten bizim tercih yaptığımız kısma gelmedi.” olarak dile getirmiştir. K4 ise kendi okuluna tercih için gelen öğrencileri farklı kurumlara göndermeye çalışan yöneticisini uyardığını “İdareyi bu noktada uyardım. Dedim sonuçta gelen öğrencileri sırayla aldığımızı ve gelen öğrencinin o sırayı gördüğü halde gitmiyorsa onu göze alarak orada durduğunu benim için bir problem olmayacağını belirttim daha sonrasında bu konuşma sonrası müdahil olmadı.” sözleri ile ifade etmektedir.

**Bilgi Verme:** Psikolojik danışmanların etik sorunlarla karşılaştıklarında yoğun olarak başvurdukları bir diğer yol bilgi verme olarak ön plana çıkmaktadır. Psikolojik danışmanlar süreç içerisinde hem öğrenciler hem veliler hem de toplumun geneline yönelik bilgilendirme çalışmalarını yürütmektedirler. Örneğin, K7 “Öğrencilere bu durumu anlatmaya çalışıyorum. Yani vermiş olduğunuz kararların ilerde ne gibi problemler yaratacağını ne gibi ne gibi olumsuz sonuçlar doğuracağını onlara anlatmaya

*çalışıyoruz çocukları bu yönde açıkçası eğitmeye çalışıyoruz.” demiştir. Üniversite tercihi yapacak öğrencileri bu sürecin önemi hakkında bilgilendiren K7, bu şekilde öğrencilerin de bu süreci önemsemelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Aileleri bilgilendirme konusundaki deneyimlerini paylaşan K8 bunu: “Bilgilendiriyorum yani. Mümkün olduğunca tekrar bilgilendirmeye çalışıyorum. Bilgilendirmenin kerelerini arttırıyorum, sayılarını arttırıyorum. Ama yine de en son noktada karışmam. Kişinin kendisine kalmış.” olarak ifade etmiştir. Benzer şekilde K4’de “...yaptığımız seminerlerde özellikle 18 yaş üstü insanların artık kendi kararlarını verebilecekleri, kendi tercihlerini yapabilecekleri, sıkıntı yaşasalar bile kendi verdikleri kendi kararlarının sonucu sıkıntı yaşamaları gerektiğini belirtiyoruz. ...Karınca misali bir damla su taşıyıp ateşi söndürmek gibi. Yıllarca oluşmuş toplumsal normlar var onları yıkmak mümkün değil insanların kafasındaki yargılar ve düşünceler ama dediğim gibi girdiğimiz ortamlarda sürekli veli seminerleri yapıyorduk ve her veli toplantımızda veli seminerimizde bir kısmını bu ayırıyorduk.” demiştir.*

*Kendini Geliştirme:* Bazı psikolojik danışmanlar özellikle sınav sisteminde meydana gelen sürekli değişim karşısında kendilerini geliştirmeyi ve yenilemeyi tercih etmektedir. K9 özellikle yeni yayımları takip ettiğini ve bu ihtiyacı araştırma yaparak karşıladığını belirtmektedir: “Ya genelde bakanlığın yayımlarını takip ediyorum mesela YÖK Atlas çok iyi bir rehber.” K4 ise konuyla ilgili seminerlere katıldığını “Bir de tercih danışmanlığı başlamadan önce en yetkili olan kişi en deneyimli olan kişi seminer verip soru işaretlerini ortadan kaldırmaya çalışıyordu.” cümlesi ile ifade etmiştir. K4 ayrıca Rehberlik Araştırma Merkezlerine başvurduğunu, “RAM’dan destek alıyorduk, aynen.” cümlesi ile dile getirmiştir.

*Toplum Yararına Hareket Etme:* Psikolojik danışmanların etik sorunlarla karşılaştıklarında toplumsal çıkarlar doğrultusunda hareket etmeye çalıştıkları da görülmüştür. Örneğin, K5 topluma karşı sorumluluklar çerçevesinde hareket etmeye çalıştığını “Dediğim gibi biz amacımız iyi bir psikolojik danışman yetiştirmek ise, amacımız iyi bir tıp doktoru yetiştirmek ise, amacımız iyi bir mühendis yetiştirmek ise, öğrencinin ilgi ve yeteneği doğrultusunda tercih yaptırmak lazım. ...Buradaki en büyük sıkıntı bence öğrencinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda değil, para kazanmaya yönelik tercih yapması.” sözleri ile ifade etmiştir. K7 bu konuda: “Topluma karşı sorumluluklar yani aslında yaptığımız iş topluma karşı sorumluluk. ...kişilerin karar verme sürecinde bizim söylediğimiz fikirler bizim verdiğimiz bilgiler önem taşıdığı için insanların hangi mesleği seçeceği, bu mesleği hangi ölçüde yapacağı, mesleği yaparken mutlu olup olmayacağı aslında toplumu da ilgilendiriyor.” demiştir.

*Proaktif Olma:* Psikolojik danışmanların etik sorunlar yaşanmaması için proaktif davranarak olası problemlerin önüne geçmeye çalıştıkları görülmüştür. Örneğin, K4 “Toplumun bildiğim için ben de Konyalı olduğum için 12. sınıfta başlıyordum böyle bir şeyle karşılaşacağımı bildiğim için.” diyerek, kültürün özelliklerinden yola çıkarak tercih süreci gelmeden bilinçlendirme çalışmaları yaptığını dile getirmiştir.

## Tartışma

Bu çalışmada, tercih danışmanlığı sürecinde psikolojik danışmanların yaşadıkları etik problemleri ve bunlar karşısında izledikleri yolları derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda öne çıkan bulgular; tercih danışmanlığında yaşanan etik problemler, bu etik problemlere kaynaklık eden unsurlar ve bunlar karşısında psikolojik danışmanların izledikleri yollar olmak üzere üç alt kategori altında yer almıştır.

Araştırma bulgularını destekler şekilde, Zunker (2006) kariyer psikolojik danışması sürecinde, sınırların belirlenmesi, profesyonel ilişki kurma, ölçme araçlarının kullanımı, internetin kariyer psikolojik danışma sürecinde kullanımı, kariyer psikolojik danışmanın çalıştığı alan ile ilgili yeterlikleri, gizlilik, bilgilendirilmiş onam formu alma ve diğer kariyer psikolojik danışmanları ile birbirlerine yönelik sorumluluklar alanlarında etik güçlükler ve ihlaller yaşanabileceğine işaret etmiştir. Benzer şekilde, Cardoso ve diğerleri (2012) tarafından da kariyer psikolojik danışmanlarının yansızlık, gizlilik, sadakat ve rol sınırları konularında etik ikilemler yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bu araştırma bulgularında da öne çıktığı üzere, kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde kullanılan teknolojilerin pek çok muhtemel faydasının yanı sıra bazı etik güçlük ve sorunları da beraberinde getirdiğine işaret edilmiştir (Makela, 2015). Bu bağlamda, psikolojik danışmanların kişisel telefonları ve sosyal medya hesapları üzerinden hizmet sunmaları gibi profesyonelliğe zarar verebilecek davranışlara alandaki pek çok etik ilke ve standart tarafından dikkat çekildiği görülmektedir. Örneğin, IAEVG (2018)

kariyer rehberliği hizmetlerinde teknolojinin ancak araştırma ve değerlendirme sonuçlarına göre böyle bir kullanımın desteklenmiş olması koşuluyla kullanılabilmesine; NCDA (2015) ise bu konuda profesyonel ilişkilerin korunması ve gizlilik, zamansal açıdan uygun olamama gibi sınırlılıklara dikkat çekmektedir. Öte yandan, kariyer rehberliği hizmetlerinde etik uygulamaları sağlamada kariyer hizmetleri veren uzmanların kendi değerlerinin, tutumlarının, inançlarının ve davranışlarının farkında olmaları ve bunları hizmet verdikleri kişilere empoze etmemeleri, kişilerin kültürel farklılıklarına saygı göstermeleri gerektiği de önemle vurgulanmaktadır (NCDA, 2015; IAEVG, 2018; S&Gs, 2004). Konuyla ilgili alanyazında da danışanlarla ilgili kültürel, bağlamsal, kişisel ve öznel faktörlerin dikkate alınması, kültürel farkındalık ve duyarlılığın, kariyer psikolojik danışmanın bütün rollerine ve psikolojik danışma sürecinin bütün aşamalarına amaçlı bir şekilde dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (ör., Arthur, 2017; Collins ve Arthur, 2010). Bunun için psikolojik danışma sürecine benzer şekilde (Corey, Corey ve Callanan, 2011), kariyer psikolojik danışmanlarının öncelikle kendi değerlerinin farkına varmaları ve danışanların ihtiyaçlarının çeşitliliğini anlama konusunda da yeterliliklerini geliştirmeleri gerektiği ifade edilmiştir (Arthur ve Collins, 2011; Flores ve Heppner, 2002). Bu araştırma bulgularında da görüldüğü üzere gizlilik kariyer rehberliği hizmetlerini sunmada etik bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir (ör., Cardoso vd., 2012). Öte yandan, kariyer psikolojik danışmanlarının hizmet verdikleri kişilere ait gizli bilgileri onların izni olmaksızın paylaşması etik bir ihlaldir (NCDA, 2015; CICA, 2011; IAEVG, 2018; S&Gs, 2004). Bir başka öne çıkan bulguda, tercih sürecinde öğrenci otonomisine saygı göstermemeye yönelik etik problemlerin yaşanabildiği ortaya konmuştur. Bu noktada, ailenin ve yakın çevrenin gencin kariyer karar verme süreçlerindeki rolü ve etkisinin önceki araştırma sonuçlarında da işaret edildiği (ör., Hamamcı, Bacanlı ve Doğan, 2013; Karacan-Ozdemir ve Yerin Guneri, 2017; Ulaş ve Yıldırım, 2015) ve bu durumun kültürel bir gerçeklik olarak açıklandığı görülmektedir. Bu bağlamda, tercih süreçlerine aile ve diğer önemli yakınların da katılması ve öğrenci ile ilgili kararlarda aktif olması ve özellikle de aile ile öğrencinin tercihleri arasında farklılıklar olduğunda, psikolojik danışmanın aile tarafında kendini konumlandırması sonucu etik ihlallerin ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca, aileyi ya da öğrenciyi önceden tanıyan olma gibi bu süreçte ortaya çıkabilecek ikili ve çoklu ilişkilerin psikolojik danışmanın yargılama yeteneğini etkileyeceği ve tarafsızlığını zedeleyeceği için (Corey vd., 2011) tercih sürecinin etkililiğini de düşüreceği söylenebilir. Öte yandan, bu hizmetlerin farklı kurum ve organizasyonlarda hizmet veren bireyler tarafından sunuluyor olmasının getirdiği etik sorunlar, Amundson, Parker ve Arthur (2002) tarafından da vurgulandığı gibi bu birimler ve uzmanlar arasında temel düzeyde bir etkileşim gerekliliğini göstermektedir. Bu bağlamda, Europeanian Center for the Development Vocational Training (CEDEFOP, 2009) tarafından işbirliği yapılmasına ihtiyaç duyulabilecek potansiyel meslek elemanları arasında bir iletişim ağı olması ve bilgi alış-verişinde bulunulması gerektiğine işaret edilmiştir.

Bu araştırma bulgularında öne çıkan ikinci kategori, etik problemlere kaynaklık eden sistemsel ve aile kaynaklı nedenler olmuştur. Bu bağlamda, okul yönetiminin tercih danışmanlığı yapan psikolojik danışmanlardan öğrencilerin belli bölümlere yönlendirilmesi konusundaki talepleri ve sürece müdahil olmalarının etik sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırladığı görülmüştür. Ayrıca, bu hizmetlerin alış-veriş merkezleri gibi gizliliğin sağlanmadığı mekânlarda sunulması, bu hizmetler karşısında ödenen ücretlerin psikolojik danışmanlar tarafından yetersiz bulunması, hizmet verilen öğrenci sayısının çokluğu, internet ve sosyal medyadaki bilgi kirliliği ve tercih hizmetleri sonucunda izleme ve takip sisteminin olmayışı gibi konuların sistemin kendisinden kaynaklı problemler olduğu ve etik sorunların yaşanmasına da kaynaklık ettiği ifade edilmiştir. Buna ek olarak, ailelerin çocuklarının kariyer geleceklerine dair beklentileri ile çocuklarının isteklerinin farklı olması, bu anlamda aile ile öğrenci arasındaki çatışmalar ve ailenin psikolojik danışmanlardan beklentileri ve onlar üzerinde kurdukları baskılar da bir diğer kaynak olarak ortaya çıkmıştır. Öncelikle, her ne kadar bu çalışmada olduğu gibi doğrudan kariyer rehberliği hizmetleri ya da daha spesifik olarak tercih danışmanlığı süreci ile ilgili olmasa da, okul yönetiminin beklentilerinin ve taleplerinin psikolojik danışmanlar açısından etik ikilemler ve güçlükler yarattığı daha önceki çalışma bulgularında da görülmektedir (ör., Erdur-Baker ve Çetinkaya, 2007; Kolay-Akfert, 2012). Bu durum, özellikle tercih danışmanlığı özelinde düşünüldüğünde, yardım sürecinin özelliklerinin tam olarak anlaşılmasını olabileceğinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bu durum, tercih hizmetlerinde de öğrenciyi

merkeze alma ve hizmetlerin onun yararını gözetecek şekilde sunma gerekliliğinin aktarılmasına ve anlaşılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bulgularda da ortaya çıkan, kariyer rehberliği hizmeti almak için başvuran kişilere yeterince zaman ayıramama ve ihtiyaç duyuyor olabilecekleri diğer kariyer hizmetlerini değerlendireme gibi sorunların ilgili alanyazında da pek çok kez vurgulandığı görülmektedir (ör., Amundson ve Borgen, 2000). Ayrıca bu durumun, kariyer rehberliği hizmetlerinin etkililiğini artıran kariyer psikolojik danışmanı ile danışan arasındaki terapötik ilişkinin (Masdonati, Massoudi ve Rossier, 2009; Masdonati, Perdrix, Massoudi ve Rossier, 2014) kurulamamasına neden olacağı söylenebilir. Kariyer psikolojik danışması sürecinde kültüre duyarlı, geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış ve danışanın ihtiyaçları doğrultusunda ölçme araçlarının kullanılması etik bir gerekliliktir (Flores, Spanierman ve Obasi, 2003; NCDA, 2015; IAEVG, 2018), ancak bu araştırmadaki bulgular, bu sorunlardan ziyade tercih danışmanlığı sürecinin kendi doğası gereği hizmet almakta olan her bir öğrenciye yeterince zaman ayıramamaktan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca, özellikle 21. yy. gelişim ve değişimleri doğrultusunda kariyer hizmetlerinde internet ve sosyal medya kullanımına doğru bir eğilim gelişirken, bu ortamlardaki çeşitli ve pek çok bilginin aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlarına yeni zorluklar getireceğine işaret edildiği görülmektedir (Capuzzi ve Stauffer, 2012; O'Halloran, Fahr ve Keller, 2002). Bunlardan biri de bu araştırma bulgularında da öne çıktığı üzere, internette yer alan bilgi fazlalığı ve kirliliğidir (Pelling, 2002). Bu bağlamda internetteki bilgileri ayırt edebilme ve gerekli olanları kullanabilme konusunda yeterliklerin geliştirilmesi gerektiğinin vurgulandığı (Stevens ve Lundberg, 1998) ve bunun aynı zamanda etik kodlarda yer aldığı görülmektedir (ör., NCDA, 2015; IAEVG, 2018). Daha önce vurgulandığı gibi, ailenin öğrencilerin kariyer kararları üzerindeki rolü ve etkisi nedeniyle, ailelerin tercih sürecindeki beklentileri ve psikolojik danışmanlar üzerinde oluşturdukları baskıların, etik sorunlara kaynaklık edebildiği görülmüştür. İlgili alanyazında, ailenin çocuğu ile ilgili konularda bilgi alma hakkına ve bu durumun etik ikilem yaratma potansiyellerine vurgu yapılmış olsa da (Iyer ve Baxter-MacGregor, 2010; Erdur-Baker ve Çetinkaya, 2007; Kolay-Akfert, 2012), doğrudan kariyer rehberliği hizmetleri ya da tercih danışmanlığı sürecine dair araştırma bulgusu yer almamaktadır. Öte yandan, bu durum, Türkiye'de bireysel kültür özellikleri görülmeye başlanmakla birlikte toplulukçu kültür yapısının da devam etmesi (Kağıtçıbaşı, 1994) ve toplulukçu kültürlerde aile ve önemli diğer yetişkinlerin çocuklarının kariyer karar verme sürecinde etkili olması (Fouad vd., 2008) ile de açıklanabilir.

Son olarak, Türkiye'deki psikolojik danışmanların tercih sürecinde etik güçlüklerle karşılaştıklarında meslektaşlara danışma, mevcut teknolojilerden yararlanma, okul yönetimine sınır koyma, öğrenciye ve aileyi bilgilendirme, kendini mesleki açıdan geliştirme, toplum yararına hareket etme ve proaktif olma gibi yollara başvurdukları görülmüştür. Bu stratejilerin, psikolojik danışmanların uygulamalarında karşılaşılabilecekleri etik ikilem durumlarında kullanabilecekleri etik karar verme modellerinde (ör., Corey vd., 2011; Ergene, 2004; Forester-Miller ve Davis, 1996; Karacan-Ozdemir ve Aracı İyiyaydın, 2019; S&Gs, 2004) vurgulanan sistemli ve hiyerarşik bir süreçten ziyade, tek adımlık uygulamalar olduğu söylenebilir. Öte yandan, bu adımların etik sorunla ilişkili olan taraflarla görüşmeler yapma, konsültasyon alma ve mesleki ve kişisel gelişimini sürdürme gibi NCDA (2015) tarafından önerilen eylem biçimleri ile de tutarlı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, etik ilkelere yönelik karar vermeyi temel alan ilkeler etiği yaklaşımı çerçevesinde (Kitchener, 1984), tercih sürecinde etik sorunlarla karşılaşıldığında öğrenci otonomisine saygı duyma, okul yönetimine sınır koyma, bilgi verme ve kendini geliştirme gibi kariyer psikolojik danışması sürecinde uyulması gereken etik standartların uygulandığı görülmektedir. Aynı şekilde, sosyal yapılandırmacı model tarafından önerilen bireylerin konsültasyon yaparak veya başka kişilere danışarak etik karar verme sürecini yönetmeleri (Cottone, 2001) yaklaşımının da bir ölçüde sağlandığı söylenebilir. Değerler etiği bakış açısına göre de, etik karar vermede bireylerin daha çok kendi ahlak anlayışları ve değerleri etkili olmaktadır (Garcia, Cariwright, Winston, ve Borzuchowska, 2003) ve bu bağlamda etik karar verme, psikolojik danışmanın kendi vicdanı, değerleri ve inançları ile ilgilidir (Corey vd., 2011). Bu çalışmada da etik problemlerin toplumun faydasını gözetmeye yönelik bakış açısı ile değerlendirdiği görülmüştür. Genel olarak, psikolojik danışmanların tercih sürecinde karşılaştıkları etik sorunlar karşısında ilkeler ve değerlere başvurma ya da meslektaşlara danışma gibi kısa süreli yollara başvurmaları, tercih sürecinin kısılalığı ve anlık olarak hareket etme gerekliliği ile de açıklanabilir.



## Sonuç

Bölüm ve meslek seçimi gibi bir kişinin yaşamında oldukça önemli bir karar evresi olan tercih danışmanlığı süreci, verilen hizmetin sonuçları düşünüldüğünde hem öğrenci açısından hem de toplumsal açıdan oldukça önemli bir evredir. Bu nedenle bu süreçte verilen hizmetlerin niteliği de bir o kadar kritik hale gelmektedir. Bu bağlamda, niteliği belirleyen unsurlardan biri de kuşkusuz, sunulan hizmetlerin zemininde etik ilkelerin yatıyor olmasıdır. Bu doğrultuda, Türkiye’de yıllardır uygulanmakta olan tercih danışmanlığı süreci ve bu süreçte yaşanan etik sorunlara ilişkin herhangi bir araştırma olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırma, Türkiye’de tercih danışmanlığı uygulamalarında etik sürecin incelendiği ilk çalışmadır.

Sonuçları açısından bakıldığında bu çalışma, tercih danışmanlığı hizmetlerini sunmakta olan psikolojik danışmanların yetkinliklerini artırmaya yönelik çalışmalara ve sistemin kendisinden kaynaklı güçlükler göz önünde bulundurulduğunda ise tercih danışmanlığı sürecini iyileştirmeye yönelik politikaların geliştirilmesine duyulan ihtiyaca işaret etmektedir. İlk olarak, tercih danışmanlığı sürecinde sunulan hizmetlerin kalite ve niteliğini artırmada bu hizmetleri sunan psikolojik danışmanlara etik bir bakış açısının kazandırılmasına ve etik sorunlarla başa çıkmaya yönelik yetkinliklerinin artırılmasına yönelik ihtiyaca işaret ettiği söylenebilir. Çoğu katılımcının lisans eğitimleri esnasında etik dersi aldığı bu çalışmada da görüldüğü üzere, etik anlayış ve yaklaşım sadece bir ders aracılığıyla kazandırılacak bir yeterlilikten ziyade meslek elemanlarının bu konudaki farkındalıklarını artırma ve içgörü kazanmalarını sağlama aracılığıyla geliştirilebilir (Gladding, 2009; Kitchener, 1984). Bu bağlamda, tercih danışmanlığı hizmeti veren psikolojik danışmanlara bu süreçte gözetilmesi gereken etik ilkeler ve etik ikilemlerle karşılaşıldığında izlenilebilecek etik karar verme modelleri konularında yıl boyunca hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bu eğitimlerde ayrıca, kariyer gelişim kuramları, iş piyasası, kariyer rehberliği hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları gibi kapasite geliştirmeye yönelik alt modüllere de yer verilmesi önerilir.

Bu çalışmanın işaret ettiği bir diğer sonuç, tercih danışmanlığı sürecinin sistemsel açıdan yeniden yapılandırılması ve bu bağlamda mevcut politikaların gözden geçirilmesi ihtiyacıdır. Kariyer psikolojik danışmanlığı, psikoloji, eğitim, sosyoloji ve ekonomi gibi farklı disiplinlere dair kuramsal ve metodolojik bilgi birikimini gerektiren bir alandır. Öte yandan, yaşam boyu kariyer gelişimi göz önünde bulundurulduğunda bu hizmetlerin temelinde psikoloji bilimi yer almalıdır (OECD, 2004). Bu bağlamda, öncelikle bu hizmetlerin gelişim psikolojisi, kariyer psikolojik danışma kuramları, psikoloji ve eğitimde ölçme araçlarının kullanımı gibi konularda eğitsel temellere sahip olan psikolojik danışmanlar tarafından sunulması gerektiği açıktır. Tercih danışmanlığı profesyonel olarak sunulması gereken bir yardım hizmetidir. Bu bulgular doğrultusunda, bu hizmetlerin alışveriş merkezleri, belediyeler gibi kamuya açık alanlar ile öğrenciyi kendi kurumlarına çekme gibi bir motivasyonla hizmetlerin sunulma olasılığının bulunabildiği üniversiteler ya da öğrenciyi herhangi bir bölüme yerleştirerek başarı yüzdelelerini artırma gibi bir motivasyonla hareket etme olasılığı bulunabilen dersane ya da özel eğitim kursları gibi kurumlar yerine, hizmet içi eğitimlerle gelişimleri sürekli desteklenen, öğrenciyi gelişimsel açıdan uzunca süredir tanıyan ve tercih yapma sürecinin bitiminde izleme çalışmaları da yapabilecek okul psikolojik danışmanları tarafından, öğrencinin eğitim aldığı kendi okullarında sunulması daha profesyonel bir hizmet olacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda, Nassar, Al-Qimlass, Karacan-Ozdemir ve Tovar (2019) tarafından ortaya konduğu gibi, kariyer rehberliği hizmetlerini sunan uzmanların eğitimine ilişkin bir müfredat geliştirilerek sistemli bir eğitim süreci planlanabilir. Benzer şekilde, ilgili örneklerden yola çıkarak (Bkz. Nassar, Al-Qimlass, Tovar, L. ve Karacan-Ozdemir, 2017), etkili tercih danışmanlığı hizmetlerinin planlanması, sunulması ve değerlendirilmesinde izlenmesi gereken standartlar geliştirilebilir ve her sene tercih hizmetlerinin kalitesi bu standartlar aracılığıyla değerlendirilebilir. Ayrıca, bu hizmetleri sunması önerilen okul psikolojik danışmanlarının bu süreçteki görevlendirilmelerine ilişkin çalışma saatleri, ücret gibi politikaların da gözden geçirilmesi önerilir. Dünya İş Örgütü (2013) tarafından da işaret edildiği üzere insani çalışma saatleri ve adil bir ücret, saygın bir işin göstergelerindendir ve kişilerin yaptıkları işi sahiplenmelerini, işin gereklerini tam anlamıyla yerine getirmelerini, iş doyumlarını ve genel iyilik hallerini etkilemektedir (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016).

Son olarak, bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu alışma, sadece Gaziantep ilinde hizmet vermekte olan, alan mezunu psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çalışmada erkek katılımcıların sayısı daha fazladır ve bu nedenlerle çalışma bulgularının genellenemeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer bir sınırlılık, tercih danışmanlığındaki etik güçlükleri ve bu doğrultuda atılan adımları anlamaya yönelik oluşturulan görüşme soruları aracılığıyla verilerin toplanmış olmasıdır. Bu doğrultuda, katılımcıların görüşme sorularını yanıtlarken sosyal beğenirlik kaygısı taşımış olabilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, görüşme sorularının ilgili alanyazın doğrultusunda oluşturulması, sorular ve srec üzerinde uzman görüşü ve dış denetim alınması, görüşmelerin tek bir psikolojik danışman tarafından yapılması, araştırma ekibi tarafından her hafta düzenli olarak yapılan toplantılarda olası risklerin tartışılması, değerlendirilmesi gibi yöntemlerle bu sınırlılıklara karşı önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bunun dışında, verilerin analizi sürecinde bağımsız hakem kullanılmaması bu araştırmaların sınırlılıklarından birisidir. Bu sınırlılıklar da göz önünde bulundurularak, gelecek çalışmalarda tarama çalışmaları aracılığıyla Türkiye'nin farklı bölgelerinden, farklı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlara ulaşılarak tercih sürecindeki etik sorunlar daha kapsamlı olarak ortaya konabilir. Ayrıca alan dışı mezuniyeti olan kişilerle psikolojik danışmanların etik tutumları ve karar verme yolları karşılaştırılabilir. Alışveriş merkezi, dersaneler, rehberlik araştırma merkezleri, niversiteler, okullar gibi farklı kurum ve ortamlarda sunulan tercih danışmanlığı hizmetlerindeki etik sorunlar daha derinlemesine incelenebilir. Ayrıca, kişilerin kendi etik karar verme yollarını değerlendirmeye yönelik kontrol listeleri geliştirilebilir ve bu şekilde srec içinde kendilerini düzeltebilecekleri bir araç alana kazandırılabilir. Son olarak, tercih danışmanlığı sürecinde etik yeterlilikleri artırmaya yönelik programlar geliştirilebilir ve deneysel olarak sınıanabilir.

## Kaynakça

- Akbaba, S. (1999). *A case study of an urban elementary school principal dealing with unanticipated situations: Application of chaos theory* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Cincinnati, USA.
- Akkök, F. ve Watts, A. G. (2003). *Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counseling services in developing and transition countries*. Country reports on Turkey, World Bank. [http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Public-Policies-and-Career-Development-Policy/Turkey\\_report.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Public-Policies-and-Career-Development-Policy/Turkey_report.pdf) adresinden erişildi.
- Amundson, N. E. ve Borgen, W. A. (2000). Mandated clients in career or employment counseling. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 204-216. doi:10.1002/j.2161-1920.2000.tb01027.x
- Amundson, N. E., Parker, P. ve Arthur, M. B. (2002). Merging two worlds: Linking occupational and organizational career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 11, 26-35. doi:10.1177/103841620201100314
- Anderson, D. D. ve Shore, W. J. (2008). Ethical issues and concerns associated with mentoring undergraduate students. *Ethics & Behavior*, 18(1), 1-25. doi:10.1080/10508420701519577
- Arthur, N. (2017). Constructivist approaches to career counselling: A culture-infused perspective. M. McMahon (Ed.), *Career counseling constructivist approaches* içinde (s. 54-65). New York, NY: Routledge.
- Arthur, N. ve Collins, S. (2011). Infusing culture in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 147-149. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01098.x
- Bacanlı, F. (2012). Relationships between career decision making difficulties and irrational beliefs about career choice. *Journal of Turkish Psychological Counseling and Guidance*, 37(4), 86-95.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250. doi:10.1007/s10775-015-9304-8
- Barak, A. (2003). Ethical and professional issues in career assessment on the internet. *Journal of Career Assessment*, 11(1), 3-21. doi:10.1177/106907202237457
- Blustein, D. L., Masdonati, J. ve Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. [http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_561013/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang--en/index.htm) adresinden erişildi.
- Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners. (2004). *Code of ethics*. <http://career-dev-guidelines.org/wp-content/uploads/2011/11/Doc-10-CODE-OF-ETHICS1.pdf> adresinden erişildi.
- Capuzzi, D. ve Stauffer, M. (Eds.). (2012). *Career counseling: Foundations, perspectives, and applications* (2. bs.). New York: Routledge.
- Cardoso, P. M., Taveira, M. C., Biscaia, C. S. ve Santos, M. G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 225-241. doi:10.1007/s10775-012-9232-9
- Career Industry Council of Australia. (2011). *Professional standards for Australian career development practitioners*. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Professional-Standards-for-Australian-Career-Development-Practitioners-2019.pdf> adresinden erişildi.
- Chung, Y. B. ve Gfroerer, M. C. A. (2003). Career coaching: Practice, training, professional, and ethical issues. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 141-152. doi:10.1002/j.2161-0045.2003.tb00634.x
- Collins, S. ve Arthur, N. (2010). Culture-infused counselling: A fresh look at a classic framework of multicultural counselling competencies. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 203-216. doi:10.1080/09515071003798204
- Corey, G., Corey, M. S. ve Callanan, P. (2011). *Issues and ethics in the helping professions* (8. bs.). Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Co.

- Cottone, R. R. (2001). A social constructivism model of ethical decision making in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 39-45.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education Inc.
- Crışan, C., Pavelea, A. ve Ghimbulut, O. (2015). A need assessment on students' career guidance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.196
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, A. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Doğan, H. ve Kuzgun, Y. (2008). Bilgi verici danışmanlık programının üniversiteye giriş sınavı ve üniversite eğitimine ilişkin yanlış inançlara etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 291-306.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. ve Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. doi:10.1037/cou0000140
- Dünya İş Örgütü. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_223121.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Erdur-Baker, O. ve Çetinkaya, E. (2007). Etik: Davranışta kırılma noktası. R. Özyürek, F. Korkut-Owen, ve D. Owen (Ed.) *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecindeki ilerlemeler içinde* (s. 163-182). Ankara: Nobel.
- Ergene, T. (2004). Psikolojik danışmada etik ikilemler: Etik karar verme süreci. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(15), 49-55.
- Europeanian Center for the Development Vocational Training. (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4054\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf) adresinden erişildi.
- Flores, L. Y. ve Heppner, M. J. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of Career Development*, 28(3), 181-202.
- Flores, L. Y., Spanierman, L. B. ve Obasi, E. M. (2003). Ethical and professional issues in career assessment with diverse racial and ethnic groups. *Journal of Career Assessment*, 11(1), 76-95. doi:10.1177/106907202237461
- Forester-Miller, H. ve Davis, T. (1996). *A practitioner's guide to ethical decision making*. Alexandria, VA: American Counseling Association. [https://www.counseling.org/docs/ethics/practitioners\\_guide.pdf?sfvrsn=2](https://www.counseling.org/docs/ethics/practitioners_guide.pdf?sfvrsn=2) adresinden erişildi.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y.-L., Fitzpatrick, M. ve Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43-59. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.002
- Gall, M. D., Gall, J. P. ve Borg, W. R., (2005). *Educational research: An introduction*. White Plains, NY: Longman USA.
- Garcia, J. G., Cartwright, B., Winston, S. M. ve Borzuchowska, B. (2003). A transcultural integrative model for ethical decision making in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 81(3), 268-277.
- Gati, I. (1994). Computer-assisted career counselling: Dilemmas, problems and possible solutions. *Journal of Counseling and Development*, 73, 51-56. doi:10.1002/j.15566676.1994.tb01709.x
- Given, L. M. (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. LA: Sage Publications.
- Gladding, S. (2009). *Counseling: A comprehensive profession* (6. bs.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Hamamcı, Z. ve Esen Çoban, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 284-299.
- International Association for Educational and Vocational Guidance. (2018). *IAEVG ethical guidelines*. <http://iaevg.net/wp-content/uploads/IAEVGEthicsNAFeb2018Final.pdf> adresinden erişildi.
- Iyer, N. N. ve Baxter-MacGregor, J. (2010). Ethical dilemmas for the school counselor: Balancing student confidentiality and parents' right to know. *NERA Conference Proceedings*. <http://digitalcommons.uconn.edu/> adresinden erişildi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1994). A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation. U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kağıtçıbaşı, S.-C. Choi ve G. Yoon (Ed.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* içinde (s. 52-65). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karacan-Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 475-495. doi:10.1007/s10775-019-09389-0
- Karacan-Ozdemir, N. ve Aracı-İyiyaydın, A. (2019). Ethical decision making for risky behaviors: A model for school counseling in Turkey. *İlköğretim Online*, 18(3), 15-26. doi:10.17051/ilkonline.2019.612188
- Karacan Ozdemir, N. ve Ayaz, A. (2020). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 613-626. doi:10.16986/HUJE.2018045437
- Karacan-Ozdemir, N. ve Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198. doi:10.14689/ejer.2017.67.11
- Karacan-Ozdemir, N., Nassar, S., Karabay, E. ve Ayaz, A. (2019). Program evaluation of career development services in five Turkish schools: A preliminary study. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes*, 25(2), 25-40. doi:10.18290/pepsi-2019-0007
- Kettunen, J. (2017). *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*. Finnish Institute for Educational Research, Studies 32. <https://ktl.jyu.fi/vanhat/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2017/T032.pdf> adresinden erişildi.
- Kettunen, J. ve Makela, J. P. (2018). Practitioners' conceptions of ethical practice in socialnetworking in career services. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 345-362. doi:10.1007/s10775-018-9383-4
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: SAGE Publications.
- Kitchener, K. S. (1984). Intuition, critical evaluation and ethical principles: The foundation for ethical decisions in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 12(3), 43-55. doi:10.1177/0011000084123005
- Kolay-Akfert, S. (2012). Ethical dilemmas experienced by psychological counsellors working at different institutions and their attitudes and behaviours as a response to these dilemmas. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1806-1812.
- Korkut, F. (2007). Counsellors' thoughts and practices regarding career guidance and counselling. *Journal of Hacettepe University Education Faculty*, 32, 187-197.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (2. bs.). Ankara: Nobel Yayın.

- Makela, J. P. (2015). *Ethical use of social networking technologies in career services*. USA: National Career Development Association. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/110167](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/110167) adresinden erişildi.
- Masdonati, J., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 183-203. doi:10.1177/0894845309340798
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 3-17. doi:10.1177/1069072713487489
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2. bs.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). *Ortaöğretim rehberlik ve yönlendirme dersi programı*. [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2012\\_11/05044915\\_ortaogretim\\_yonlendirme\\_dersi\\_programi2.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_11/05044915_ortaogretim_yonlendirme_dersi_programi2.pdf) adresinden erişildi.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Tercih danışmanlığı kılavuzu*. [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_04/26142342\\_2018\\_Tercih\\_DanYYmanlYY\\_KILA\\_VUZU.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_04/26142342_2018_Tercih_DanYYmanlYY_KILA_VUZU.pdf) adresinden erişildi.
- Nassar, S., Al-Qimlass, A., Karacan-Ozdemir, N. ve Tovar, L., (2019). Considerations for career intervention services in global youth workforce development: Consensus across policy, research, and practice. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 11(5), 1-23. doi:10.1186/s40461-019-0080-4
- Nassar, S., Al-Qimlass, A., Tovar, L. ve Karacan-Ozdemir, N. (2017). *Career builders toolkit*. <http://gcyerti.com/wp-content/uploads/2018/01/Nassar-et-al-CAREER-BUILDERS-TOOLKIT.pdf> adresinden erişildi.
- National Career Development Assosiation. (2015). *NCDA code of ethics*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3395](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395) adresinden erişildi.
- O'Halloran, T. M., Fahr, A. V. ve Keller, J. R. (2002). Career counseling and the information highway: Heeding the road signs. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 371-376. doi:10.1002/j.2161-0045.2002.tb00585.x
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf> adresinden erişildi.
- ÖSYM. (2019). *2019 Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu*. [https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/YKS/kontkilavuz\\_18072019.pdf](https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/YKS/kontkilavuz_18072019.pdf) adresinden erişildi.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 459-477.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademi.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Ed. ve Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pelling, N. (2002). The use of technology in career counseling. *Journal of Technology in Counseling*, 2(2), 1-9.
- Sampson, J. P., Jr. (2002). Quality and ethics in internet-based guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 157-171. doi:10.1023/a:1020665316813
- Sampson, J. P., Jr. ve Makela, J. P. (2014). Ethical issues associated with information and communication technology in guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 135-148. doi:10.1007/s10775-013-9258-7

- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x
- Schmitt, R. (2005). Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research. *The Qualitative Report*, 10(2), 358-394.
- Stan, E., Suditu, M. ve Safta, C. G. (2011). Career counseling-ethics and ethical background. Case study-Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1118-1123. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.218
- Stevens, D. T. ve Lundberg, D. J. (1998). The emergence of the internet: Enhancing career counseling education and services. *Journal of Career Development*, 24(3), 195-208. doi:10.1177/089484539802400303
- Sultana, R. G. ve Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 29-46. doi:10.1007/s10775-006-0001-5
- Tagay, O. (2015). Career decision-making difficulties in Turkey and the USA. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 2(2), 232-239.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2018). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar*. Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2015). Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 151-165.
- Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ. (2017). *T.C. Resmi Gazete* (30227, 1 Kasım 2017).
- Watts, A. G. ve Fretwell, D. (2004). *Public policies for career development: Case studies and emerging issues for designing career information and guidance systems in developing and transition economies*. Washington, DC: World Bank
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zunker, V. (2006). *Career counseling. A holistic approach*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.