Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller

Editörler: Feride BACANLI · Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

PEGEM AKADEMİ

Editörler: Prof. Dr. Feride BACANLI - Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASINDA ÇAĞDAŞ KURAMLAR, YAKLAŞIMLAR VE MODELLER

ISBN 978-625-8325-52-2

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2022, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere http://pegem.net adresinden ulaşılabilmektedir.

1. Baskı: Eylül 2022, Ankara

Yayın-Proje: Zeynep Güler
Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Vadi Grup Basım AŞ
Saray Mah. 126 Cad. No: 20/A
Kazan/ANKARA
Tel: (0312) 802 00 53-54

Yayıncı Sertifika No: 51818
Matbaa Sertifika No: 49180

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50
Dağıtım: 0312 434 54 24
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

ÖN SÖZ

Yirmibirinci yüzyılın başından beri devam eden büyük ekonomik krizi, 2019 da başlayan ve hala devam eden COVID-19 salgınının ve 2021'de başlayan Ukrayna Savaşı'nın daha da artırdığına her geçen gün tüm insanlar tanık olmaktadır. Bir yandan, bugüne kadar benzeri hiç görülmemiş ekonomik kriz işsizliğe, sık iş değiştirmelere, bazı kariyerlerin yok olmasına ve sosyal ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır. Bu durum, kişisel ve iş yaşamında çok çeşitli olumsuzluklara neden olmaktadır. Diğer yandan Endüstri 4'ün getirdiği hızlı dijitalleşme ve yapay zeka pek çok mesleğin yok olmasına veya yapılarının değişmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle, bazı meslekler yok olurken yerlerine farklı eğitimleri gerektiren meslekler doğmaktadır. Dolayısıyla özellikle 21. yüzyılın başlarına kadar kariyer gelişimi, kariyer seçimi, okuldan işe geçiş, işe yerleşme ve işe uyum süreçlerinde çoğu kariyer psikolojik danışmanının yaygın olarak uyguladıkları, teorisyenlerin önerdikleri özellik-faktör uyumlu kuramların, kariyer gelişimi kuramlarının, hatta sosyal bilişsel kariyer gelişimi ilk modellerinin bile sözü edilen sorunlarla başaçıkmada yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir. Çağımızda oldukça çok hissedilen bu gereksinimleri karşılamak amacıyla kariyer psikolojik danışması alanında çağdaş yapılandırmacı kuram, yaklaşım ve modeller geliştirilmiştir.

Geleneksel kariyer gelişim kuramları birçok gruba kıyasla bireysel karar verme özerkliğine ve gücüne sahip orta sınıf ve üzeri, beyaz Amerikalı üniversite öğrencilerinde sınandığı için eleştirilmiştir. Bu eleştirinin en önemli nedeni ise çoğu kuramın çıkış noktası olan Amerika'da bile herkesin yukarıda yer alan tanıma uymaması (örneğin, farklı etnik kökene sahip, düşük sosyoekonomik düzeye sahip, göçmen, engelli, üniversite eğitimi almamış ancak bir işte çalışan yetişkinler…vb.) dolayısıyla farklı kültürler için kariyer gelişim kuramlarının geçerliğinin ve uygulanabilirliğinin oldukça sınırlı görülmesidir. Son yıllarda geliştirilen ve bu kitapta yer alan çağdaş kuram, yaklaşım ve modeller bireyin içinde bulunduğu bağlamsal ve yapısal koşulları oldukça dikkate almakta ve önemli görmektedir. Bunun sonucunda çok kültürlülük ve sosyal adalet kavramları ön plana çıkmaya başlamış ve ruh sağlığı uzmanlarına hak savunuculuğu rolü de yüklenmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modellerin hemen hepsi Amerika'da yaşayan teorisyenler tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramların teori ve uygulamalarının geliştiricilerin kendileri tarafından ya da başka teorisyenler tarafından anlatıldığı çok nitelikli kitaplar yazılmıştır. Ancak ülkemizde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerdeki *öğrencilerin* ve bu kuramları öğreten öğretim üyelerinin kullanabileceği/yararlanabileceği özgün Türkçe bir kitaba yıllardır gereksinim olduğu ilgilenenler tarafından bilinmektedir. *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* kitabının ön-

celikle böyle bir gereksinimi karşılayacağı beklenmektedir. Bu kitabın her bölümünde çağdaş kuram, yaklaşım veya modellerden birisi ele alınarak ortaya çıkış süreci, dayandırıldığı temel felsefesi, ilkeleri ve temel kavramları, kariyer psikolojik danışması süreci, kullanılan teknikler,ölçme ve değerlendirme araçları, ilgili araştırmalar, kuram, yaklaşım ya da modelin değerlendirilmesi ve gerektiğinde ek bilgilerin verildiği kısımlar yer almaktadır. Bu kitap Türkiye'de çağdaş ve güncel kuram, yaklaşım ve modelleri tek bir kaynak altında toplamaktadır. Ayrıca, her bir bölümü ilgili kuram üzerine bilimsel çalışmaları olan hatta bazı kuramlar doğrudan kuramı geliştiren akademisyenler tarafından yazılan ilk Türkçe kitap olma özelliği taşımaktadır. Bu kitap lisans ve lisansüstü düzeydeki öğrenciler için ders kitabı olma özelliği taşımakla birlikte akademisyenler, kariyer psikolojik danışması ile ilgilenen araştırmacılar ve uygulayıcılar için de bir kaynak ve başvuru kitabı niteliğindedir.

Uzun bir çalışmanın sonucu ortaya çıkan ve on beş bölümden oluşan *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* kitabının yazımında emeği geçen Doç. Dr. Abdullah Atlı, Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez, Doç. Dr. Elif Balın, Prof. Dr. Erkan Işık, Prof. Dr. Fidan Korkut-Owen, Prof. Dr. Hasan Bozgeyikli, Prof. Dr. Metin Pişkin, Öğr. Gör. Neslihan Salman, Doç. Dr. Nurten Karacan Özdemir, Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök, Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz**,** Doç. Dr. Özlem Ulaş Kılıç, Doç. Dr. Selen Demirtaş Zorbaz, Prof. Dr. Spencer G. Niles, Doç. Dr. Tansu Mutlu Çaykuş ve Prof. Dr. Yelda Kağnıcı'ya içtenlikle teşekkür ederiz. Kitapta emeği geçen meslektaşlarımızın birçok ders, araştırma, lisans ve lisansüstü öğrenci ve idari görev arasında ve COVID-19'un tüm dünyayı mağdur ettiği zamanlarda kitaba oldukça istekli ve özenli bir şekilde katkı sunduklarını, sabrettiklerini ve bunların da bizi daha çok motive ettiğini belirtmek isteriz. Ayrıca sabırlı ve hoşgörülü iletişimine yıllardır tanık olduğumuz PEGEM AKADEMİ Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Sayın Servet Sarıkaya'ya, kitabın dizgisini yapan Tuğba Kaplan'a kapak tasarımını yapan Merve Ateş'e ve emeği geçen PEGEM ailesinin diğer tüm çalışanlarına çok çok teşekkür ederiz.

Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller kitabının niteliğini artırıcı tüm önerilere ve katkılara açık olduğumuzu belirtiriz. Bu kitabın kariyer psikolojik danışması alanında çalışanlara, öğrencilere ve ilgi duyan herkese yararlı olmasını dileriz.

Prof. Dr. Feride BACANLI & Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

BÖLÜMLER VE YAZARLARI

Editörler: Prof. Dr. Feride BACANLI - Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

1. Bölüm: Kariyer Yapılandırma Kuramı
Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR, Hacettepe Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-2909-6857

2. Bölüm: Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı
Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ, Giresun Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-2757-7905

3. Bölüm: Çalışma Psikolojisi Kuramı
Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-9072-7040

4. Bölüm: İlişkisel Çalışma Kuramı
Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000–0002–4758–1522

5. Bölüm: Kariyer Yelkenlisi Modeli
Prof. Dr. Fidan KORKUT OWEN
ORCID No: 0000-0003-0144-1521
Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu ÇAYKUŞ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000–0002–4758–1522
Doç. Dr. Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-0040-9095

6. Bölüm: Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modeli
Prof. Dr. Feride BACANLI, Gazi Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-5712-3867

7. Bölüm: Sistemler Kuramı
Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ, Dokuz Eylül Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-4724-3387

8. Bölüm: Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı
Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ, Selçuk Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-6762-1990

9. Bölüm: Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramı
Doç. Dr. Abdullah ATLİ, İnönü Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7504-484X

10. Bölüm: Umut Eylem Kuramı
Doç. Dr. Elif BALIN, San Francisco State University
ORCID No: 0000-0001-9360-7298
Öğr. Gör. Neslihan SALMAN, Ufuk Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7212-0114
Prof. Dr. Spencer G. NİLES, The College of William & Mary
ORCID No: 0000-0001-6539-9129

11. Bölüm: Sosyal Bilişsel İyi Oluş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli
Prof. Dr. Erkan IŞIK, İstanbul Aydın Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-0373-120X

12. Bölüm: Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımı
Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK, Çukurova Üniversitesi
ORCID No: 0000- 0003-4076-2619

13. Bölüm: Çok Kültürlü Kariyer Psikolojik Danışması
Prof. Dr. Metin PİŞKİN, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-3555-636X

14. Bölüm: Post Modern Yaklaşımlarda Kullanın Yöntem, Teknik ve Müdahalelere İlişkin Dezavantajlı Gruplar Özelinde Bir Değerlendirme
Prof. Dr. D. Yelda KAĞNICI, Ege Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-5201-4784

15. Bölüm: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilikleri
Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ, TED Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-4740-3782

İÇİNDEKİLER

Ön Söz iii
Bölümler ve Yazarları v

1. BÖLÜM
KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI

Giriş 2
Kariyer Yapılandırma Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları 2
Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları 4
Kariyer Yapılandırma Süreçleri 6
Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Yardım Türleri 15
Yaşam Tasarımı Danışmanlığı (Kariyer Yapılandırma Danışması) 17
Kuramın Değerlendirilmesi 26
Kaynaklar 26

2. BÖLÜM
BROTT'UN KARİYER HİKAYESİ YAKLAŞIMI

Giriş 30
Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nın Temel Felsefesi 32
Kariyer Psikolojik Danışma Süreci 33
Kariyer Hikayesi Yaklaşımında Kullanılan Değerlendirme Araçları 37
Hikayelendirme Yaklaşımları ile İlgili Araştırmalar 47
Yaklaşımın Değerlendirilmesi 49
Kaynaklar 50

3. BÖLÜM
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMI

Giriş 54
Çalışma Psikolojisi Kuramının Gelişimi, Temel Kavramları, Kuramsal Model ve Varsayımları 55
Kariyer Psikolojik Danışma Süreci 66
Çalışma Psikolojisi Kuramında Kullanılan Ölçekler 69
Çalışma Psikolojisi Kuramı ile İlgili Araştırmalar 71
Çalışma Psikolojisi Kuramının Değerlendirilmesi 73
Kaynaklar 74

4. BÖLÜM
İLİŞKİSEL ÇALIŞMA KURAMI

Giriş....83
İlişkisel Çalışma Kuramının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları....84
Temel Kavramlar ve İlişkisel Önermeler....87
İlişkisel Çalışma Kuramıyla İlgili Araştırmalar....101
Kariyer Psikolojik Danışmasında İlişkisel Çalışma Kuramının Kullanımı....102
İlişkisel Çalışma Kuramının Değerlendirilmesi....105
Kaynaklar....106

5. BÖLÜM
KARİYER YELKENLİSİ MODELİ

Giriş....112
Kariyer Yelkenlisi Modeli'nin Geliştirilmesine Dayanak Olan Temel Yaklaşımlar, Kavramlar ve Varsayımlar....112
Modelin Kariyer Psikolojik Danışması Sürecinde Kullanılması....129
KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımda Yararlanılabilecek Etkinlik Örnekleri....132
KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımına İlişkin Vaka Örnekleri....138
Kariyer Yelkenlisi Modeliyle İlgili Araştırmalar....141
Modelin Değerlendirilmesi....143
Kaynaklar....143

6. BÖLÜM
ÇÖZÜM ODAKLI KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASI MODELİ

Giriş....150
Çözüm Odaklı Kısa Terapiyi Geliştirme Süreci ve Temel Özellikleri....150
Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modelinin Geliştirilmesi, Felsefi Temeli ve İlkeleri....151
Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanılan Beceriler, Teknikler ve Ölçme/Değerlendirme Araçları....153
Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Süreci....157
Örnek Bir Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması....166
ÇOKPD Modeliyle İlgili Araştırmalar....166
ÇOKPD Modelinin Değerlendirilmesi....167
Kaynaklar....170

7. BÖLÜM
SİSTEMLER KURAMI

Giriş 192
Sistemler Kuramının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları 192
Temel Kavramlar ve Varsayımları 194
Kariyer Psikolojik Danışması Süreci 201
Sistemler Kuramına Dayalı Nitel Değerlendirme Araçları 205
Kuramla İlgili Uygulama Örnekleri 212
Kuramın Değerlendirilmesi 214
Kaynaklar 214

8. BÖLÜM
KAOS KURAMINA DAYALI KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI

Giriş 218
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları 219
Kaos Kuramı 224
Kaos Kuramının Kariyer Psikolojik Danışmasına Uygulanması 229
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Temel Kavramları ve Varsayımları 229
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Danışma Süreci 238
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Uygulanmasında Kullanılan Yöntemler, Teknikler ve Ölçme/Değerlendirme Araçları 243
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığını ile İlgili Araştırmalar ... 251
Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Değerlendirilmesi 257
Kaynaklar 258

9. BÖLÜM
BROWN'UN DEĞER TEMELLİ KARİYER KURAMI

Giriş 264
Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları 265
Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları 266
Kariyer Psikolojik Danışma Süreci 271
Kuramla İlgili Araştırmalar 274

Kuramla İlgili Yapılmış ve Yapılabilecek Kariyer Psikolojik Danışma Uygulaması ... 276
Kuramın Değerlendirilmesi ... 277
Kaynaklar ... 278

10. BÖLÜM
UMUT EYLEM KURAMI

Giriş ... 282
Umut Nedir ve Kariyer Gelişimi İçin Niçin Önemlidir? ... 282
Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları ... 285
Kariyer Psikolojik Danışma Süreci ... 287
Kaynaklar ... 313

11. BÖLÜM
SOSYAL BİLİŞSEL İYİ OLUŞ VE SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER ÖZYÖNETİM MODELİ

Giriş ... 318
Sosyal Bilişsel İyi Oluş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modellerinin Gelişimi ve Felsefi Dayanakları ... 319
Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli ... 319
Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli ... 320
Modellerin Temel Kavramları ve Varsayımları ... 320
Modellerle İlgili Araştırmalarda Kullanılan Ölçme Araçları ... 322
Modellerle İlgili Araştırmalar ... 324
Modellerle İlgili Uygulamalı Çalışma Örneği ... 328
Modellerin Değerlendirilmesi ... 332
Kaynaklar ... 333

12. BÖLÜM
BİLİŞSEL BİLGİYİ İŞLEME YAKLAŞIMI

Giriş ... 340
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımın Gelişimi ve Felsefi Dayanakları ... 340
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Varsayımları ve Temel Kavramlar ... 341

Kariyer Psikolojik Danışma Sürecinde Kullanılan Ölçme Araçları 353
Kariyer Psikolojik Danışması Süreci 357
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Araştırmalar 358
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Uygulamalı Çalışma Örnekleri 360
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Değerlendirilmesi 362
Kaynaklar 362

13. BÖLÜM
ÇOK KÜLTÜRLÜ KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASI

Giriş 371
Kültürün Tanımı 372
Çokkültürlülüğün Tanımı 374
Geleneksel Kariyer Kuramlarına Eleştiriler 375
Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmasına Duyulan İhtiyaç 378
Göçmenler ve Kariyer Psikolojik Danışması 379
Çokkültürlü Grupların Kariyer Sorunları 381
Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Çalışmaları 385
Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlarının Yeterlikleri 386
Çokkültürlü Psikolojik Danışması Yeterlikleri Eğitimi 394
Çokkültürlü Yeterliklere İlişkin Araştırma Bulguları 395
Kariyer Merkezlerinin Fiziksel Ortamı 397
Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Stratejileri 398
Çokkültürlü Ölçme ve Değerlendirme 401
Ölçme Araçlarının Seçimi, Uygulanması ve Yorumlanması 401
Test Tekniklerine Yönelik Eleştiriler 402
Test Uygulama ve Yorumlama Sürecine İlişkin Öneriler 403
Nitel Değerlendirme 404
Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Avantajları 405
Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Sınırlılıkları 406
Örnek Nitel Değerlendirme Araçları 406
Kaynaklar 412

14. BÖLÜM

POST MODERN YAKLAŞIMLARDA KULLANIN YÖNTEM, TEKNİK VE MÜDAHALELERE İLİŞKİN DEZAVANTAJLI GRUPLAR ÖZELİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Giriş 422
Post Modern Yaklaşımlara Genel Bir Bakış 423
Post Modern Yaklaşımlarda Kariyer Psikolojik Danışmanının Rolü 424
Post Modern Yaklaşımlarda Değerlendirme 425
Post Modern Yaklaşımlarda Yaygın Olarak Kullanılan Bazı Tekniklere İlişkin Değerlendirmeler 427
Post Modern Yaklaşımlara İlişkin Genel Değerlendirme 431
Kaynaklar 432

15. BÖLÜM

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI YETERLİLİKLERİ

Giriş 436
Yeterlilik Kavramı ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilikleri 437
Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Çalışmaları 439
Çeşitli Yeterlilik Sınıflandırmaları 441
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Bileşenleri 444
Sonuç 453
Kaynaklar 454

Editörler Hakkında 457

Yazarlar Hakkında 459

1. BÖLÜM

KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI

Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR, Hacettepe Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-2909-6857

İÇİNDEKİLER

Giriş

Kariyer Yapılandırma Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları

Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Kuramın Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Postmodern kariyer psikolojik danışması yaklaşımlarını diğer geleneksel kuram ve modellerden ayıran özellikler neler olabilir?
2. Yapılandırmacı yaklaşımın kariyer psikolojik danışmasında kullanımı nasıl olabilir?
3. Sizce, kariyer psikolojik danışmasında ölçme araçlarından ziyade bireylerin kişisel kariyer gelişim hikayelerinin incelenmesinin avantaj ve dezavantajları nelerdir?
4. Sadece ölçme araçlarından elde edilen sonuçlara dayalı bir kariyer psikolojik danışması yürütmenin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

Giriş

Her insanın yaşamı hikayelerle örülüdür. Yaşamın kendisi bütün olarak bir hikâye olduğu gibi, bu büyük hikâyenin kendisi de irili ufaklı pek çok alt hikayelerden oluşmaktadır. Daha bebekken hangi oyunları oynuyordu, hangi oyuncakları daha çok seviyordu, okula başladığında okula ve öğrenmeye karşı tutumu neydi, okul yaşamı boyunca deneyimleri, gönüllü ya da bir ücret karşılığında yaptığı her iş, eğer girdiyse üniversite sınavına hazırlanma süreci ve üniversite yaşamı, ilk tam zamanlı iş deneyimi vb. Bu hikayelerin de her biri daha pek çok alt öyküler içermektedir. Dolayısıyla da her biri, bakmayı bilindiğinde, kariyer gelişimine ve yaşam tasarımına dair pek çok farkındalık barındırmaktadır.

Postmodern kariyer gelişim kuramları ve kariyer psikolojik danışma yaklaşımları, hikayelerdeki bu potansiyellerden faydalanmışlardır. Savaş dönemleri, sanayi devrimleri gibi kritik olayları barındıran 20. yüzyılda, dönemin ihtiyaçları doğrultusunda işe uygun kişi bulma ya da kişiye uygun iş bulma anlayışı hakimken, 21. yüzyıl, her geçen gün yenilerinin eklendiği belirsizlikler, değişimler ve yordanamamazlık ile kendini göstermektedir. 20. yy da Newton fiziğine dayalı neden-sonuç yaklaşımı; belirli olay, durum, koşulların belirli sonuçları doğurduğu görüşü, yaşamın pek çok alanını olduğu gibi kariyer psikolojik danışmasını da etkilemiştir. Bu doğrultuda, belirli özelliklere, niteliklere sahip kişilerin belirli mesleklere ve işlere daha yatkın olacağı şeklinde bir anlayışın hakim olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kişilerin yetenekleri, ilgileri, kişilik özellikleri, değerleri vb. özellikleri ölçülerek, bu sonuçlarla eşleşen mesleklere yönlendirilmişlerdir. Öte yandan, Kuantum Fiziği ile belirli nedenlerin belirli sonuçları doğuracağına dair doğrusal bir ilişki yerine, nedenlerin etkileşimleri ve nedenin sonucu şekillendirebileceği gibi sonucun da nedenler üzerinde rolünün olabileceği ileri sürülmüştür. Dolayısıyla öngörülemezlik ve çoklu ilişkiler ve dinamikler üzerine dayalı bir anlayış, 21. yy. gerçeklerine daha çok cevap vermiştir. Bu yaklaşımın kariyer psikolojik danışmanlığındaki yansımalarını ise kariyer gelişiminde sosyo-kültürel bağlamın ve karmaşık dinamiklerin göz önünde bulundurulmasını, bu çerçevede bireylerin kendi gerçekliklerini nasıl oluşturdukları ve anlam oluşturma süreçlerine yönelik içgörülerin kazandırılmasını amaçlayan yapılandırmacı ve sosyal yapılandırmacı yaklaşımlara dayanan postmodern kuramlarda görebiliriz. Kariyer Yapılandırma Kuramı bunlardan biridir.

Kariyer Yapılandırma Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Yapılandırmacı yaklaşım, insanın deneyimlerinin altında yatan anlam oluşturma sürecine işaret eder. Bireyin ne yaşadığından ziyade, bunları nasıl yorumla-

dığı önemlidir. Bu yorumlama ise, insanın yaşamındaki anlam arama ve oluşturma sürecinden etkilenmektedir. Sosyal yapılandırmacı yaklaşım ise, anlam oluşturma sürecinin bireyin tek başına kendisi tarafından değil, içinde yaşadığı toplum, kültür ve bağlam içinde sosyal etkileşimler ve ilişkiler yoluyla oluşturulduğuna işaret eder. Bu anlamda bireylerin belirli deneyimlere atfettikleri anlam, bu deneyimin gerçekleştiği bağlamdan bağımsız olamaz (Schultheiss, 2005). Bu doğrultuda, post-modern kariyer kuramları, kariyer gelişiminde bağlamı göz önünde bulundurma, bu bağlam içinde bireylerin kariyer yapılandırma süreçlerinde ve yaptıkları seçimlerde anlam oluşturma süreçlerinin ele alınması ve kariyer seçimlerinin altında yatan etmenlere yönelik farkındalık kazanmayı teşvik etmesi açısından yapılandırmacı ve sosyal yapılandırmacı anlayışı temel almışlardır (Hoskins, 1995).

Film İncelemesi

Umudunu Kaybetme (Orijinal adı: The Pursuit of Happyness)

Steven Conrad tarafından, filmle aynı isme dayalı kitaba bağlı kalarak yazılan ve Gabriele Muccino tarafından yönetilen 2006 Amerikan yapımı film, Chris Gardner'in biyografisini konu almıştır. Gardner (Will Smith), potansiyel müşterileri gezerek kemik tarama işlevi gören teknolojik bir cihazın pazarlamasını yapmaktadır, ancak çok pahalı ve çok da ilgi çekmeyen bu cihazlar için kolay kolay alıcı bulamamaktadır. Bu ürünün satışında yaşadığı başarısızlıklar sonucu eşi tarafından terkedilen Gardner, oğlu ile baş başa kalır. Bir yandan elindeki son ürünü satmaya çalışırken, bir yandan da borsada sarraf olabilmek için iyi bilinen bir şirkete, stajyer olarak girer. Herhangi bir ücret almadan bu şirkette çalışırken, yaşadığı ekonomik güçlüklerin etkileri gün be gün artarak kendini gösterir. Kaldıkları evden atılırlar ve boş yer bulabilirlerse evsizlere yönelik sığınma evlerinde bulamadıklarında da umumi tuvaletler, otobüsler gibi bulabildikleri her yerde gecelemeye çalışırlar. Tüm bu mücadele devam ederken, Gardner kendisi umudunu kaybetmediği gibi, oğluna da umut aşılayarak ve örnek olarak kariyerini yapılandırma yönünde tüm çaba ve inancını ortaya koyar. Nihayetinde de adım adım inşa ettiği iyi bir işe ve yaşama kavuşur.

Filmin bu kısa özetinde de görülebileceği üzere, filmde, ana karakterin yaşamındaki anlam ve amaç doğrultusunda kariyer gelişimini yapılandırma sürecine dair içerikler bulmak mümkündür. Bu nedenle, bu film, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın temel bileşenlerinin daha iyi anlaşılmasına yönelik incelenmiş ve bu bölüm boyunca ilgili alt başlıklar altında sunulmuştur.

Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin anlam oluşturma süreçleri temelinde kariyerlerini inşa etme ve yaşamlarını tasarlama süreçlerine dair bakış açısı sunmaktadır. Bireylerin kariyerlerini yapılandırırken *neyi, nasıl ve neden* inşa ettiklerini incelerken, kuramlar üstü bir yaklaşımla, Holland'ın (1996) mesleki kişilik tiplerini, Super'in (1990) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımını ve Adler'in Bireysel Psikoloji yaklaşımını bütünleştirerek (Savickas, 2013) kariyer gelişimine yönelik açıklamalar sunar. Bu doğrultuda, Kariyer Yapılandırma Kuramı on altı varsayımdan oluşmaktadır (Savickas, 2002). Bunlar:

1. Bireylerin yaşam biçimi, temel ve yan rollerden oluşmakta ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi sosyal süreçlerle şekillenmektedir. İş ve aile gibi temel roller arasında denge kurulması istikrarı sağlarken, roller arasında dengesizlikler baskı ve gerilime neden olmaktadır.
2. Meslekler bireylerin çoğunda kimlik organizasyonu için temel bir rol sağlar. Ancak bazı bireyler için bu rol yaşamdaki temel bir rol olmamakta, tesadüfi olarak gerçekleşmekte ya da hiç gerçekleşmemektedir. Mesleki rolü olmayan bireyler için öğrenci, ebeveyn, ev işleri gibi diğer yaşam rolleri merkezde olabilir. Bireylerin yaşam rolleri ile ilgili kişisel tercihlerinin temelleri, sosyal çevreleri ile olan etkileşimleri ile atılmakta ve çok da eşit olmayan sosyal konumlarında yatmaktadır.
3. Bir bireyin kariyer örüntüsü, yani bulunduğu mesleki düzey, yaptığı işler, bunların süresi ve sıklığı, ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı ve kariyer uyumluluğu toplum tarafından sunulan fırsatlar aracılığıyla biçimlenir.
4. Bireyler yetenek, kişilik özellikleri, benlik kavramı gibi mesleki özellikler bakımından farklılık gösterirler.
5. Her meslek, diğer mesleklerden farklılaşan mesleki özellikler gerektirir, ancak kendi içinde bireysel farklılıklara izin verecek toleransa sahiptir.
6. Bir işin gereklilikleri ve mesleki özellikleri dikkate alındığında, insanlar çeşitli meslekler için gerekli niteliklere sahiptir.
7. Mesleki başarı, bireylerin öne çıkan mesleki kişilik özellikleri ile yapılan işin gerektirdiği mesleki rollerin uygunluk düzeyine bağlıdır.
8. İş doyumu, bireylerin mesleki benlik kavramlarını ne kadar uygulayabildikleri ile orantılıdır. Aynı zamanda bir mesleğin türüne, işin durumuna, kişinin büyüme ve keşif deneyimlerine uygun rolleri oynayabileceği bir yaşam tarzına bağlıdır.

9. Kariyer yapılandırma süreci temelde mesleki benlik kavramının geliştirilmesi ve iş rollerine uygulanması sürecidir. Benlik kavramının gelişiminde kalıtsal yetenekler, fiziksel yapı, çeşitli rolleri gözlemleme ve uygulama fırsatları ve bu rollerin oynanmasında çevreden ve akranlardan alınan onayın birey tarafından nasıl değerlendirildiği gibi faktörler etkilidir. Mesleki benliğin iş rollerine uygulanması bireysel ve sosyal faktörler arasındaki sentez ve uzlaşmayı içerir. Bu süreç, (oynanan rolün hayali olması, danışma oturumunda gerçekleşmesi ya da hobiler, kulüpler, yarı zamanlı işler gibi gerçek hayattaki etkinlikler yoluyla olup olmamasına göre değişebilmekle birlikte) bireylerin rol oynama ve bununla ilgili aldıkları geri bildirimlerden öğrenmeleri yoluyla gelişmektedir.
10. Mesleki benlik kavramı ergenlik döneminin sonundan itibaren daha istikrarlı, durağan hale gelmesine böylece mesleki seçimlerde ve uyumda süreklilik sağlanmasına rağmen, kişilerin yaşadıkları ve çalıştıkları durumlar değiştiği için, benlik kavramı ve mesleki tercihler de zaman ve deneyimle değişmektedir.
11. Mesleki değişim süreci büyüme (yönelme), keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme olarak ilerleyen kariyer gelişim aşamalarından oluşan bir maksi döngüdür. Bu beş aşama bireylerin deneyimledikleri mesleki gelişim görevleriyle alt evrelere ayrılmaktadır.
12. Hastalık, yaralanma, şirketin işten çıkarması, insan gücünden makinelere geçiş gibi kişisel ya da sosyoekonomik faktörler nedeniyle ya da bir kariyer aşamasından diğerine geçişte büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme evrelerinin tekrarlamasını içeren mini döngüler oluşabilir.
13. Mesleki olgunluk, bireyin büyümeden geri çekilmeye kadar tüm kariyer aşamaları boyunca mesleki gelişim düzeyini ifade eden psikososyal bir yapıdır. Toplumsal bir perspektiften bakıldığında mesleki olgunluk, bir kişinin kronolojik yaşına dayalı olarak kendisinden beklenilen kariyer gelişim görevlerini yerine getirme düzeyini ifade eder.
14. Kariyer uyumluluğu, bireyin içinde bulunduğu gelişim döneminde kendisinden beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olup olmadığını gösteren psikolojik bir yapı ve mesleki gelişim görevleri ile başa çıkma kaynaklarıdır. Kariyer yapılandırmanın ABC'si olan tutumlar (**a**ttitudes), inançlar (**b**eliefs) ve yetkinlikler (**c**ompetencies); ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarının gelişimi ile artar.

15. Kariyer yapılandırma, mesleki gelişim görevleri ve bireylerin bu görevlere verdikleri tepkiler yoluyla gelişir.
16. Kariyer yapılandırma, herhangi bir kariyer gelişim aşamasında mesleki gelişim görevlerini açıklayan görüşmelerle, mesleki benliğin ortaya konulduğu ya da onaylandığı etkinliklerle, uyum becerilerinin arttırıldığı uygulamalarla desteklenebilir.

Kariyer Yapılandırma Süreçleri

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kariyer hikayelerini şekillendiren üç role değinir. Bunlar; aktör (actor), eylemde bulunan etkin bir birey (agent) ve yazar (author) rolleridir. Benliğin bu üç türü, mesleki kişilik tipleri, kariyer uyumluluğu ve yaşam temaları olmak üzere kariyer yapılandırma süreçlerini oluşturan üç bileşeni şekillendirmektedir. Kariyer yapılandırma danışması sürecinde kariyer psikolojik danışmanı, benliğin bu üç türünü anlamaya yönelik danışanın kariyer hikayelerini dinler, danışanla birlikte ele alır, danışana yaşamındaki anlam ve amaç doğrultusunda kariyerini nasıl yapılandırdığına dair yeni farkındalıklar ve içgörüler kazanmasına yardımcı olur. Kariyer psikolojik danışmanı, bir sonraki aşamada danışanın kariyerini nasıl yapılandırmaya devam etmek istediğine dair bir yön çizmesine ve harekete geçmesine yardımcı olmaya çalışır (Savickas, 2012, 2013).

Aktör Rol

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

Kişilerin düzenli olarak takip ettikleri dergi, televizyon programı ve/veya web sayfalarının kişilerin ilgilerini yansıtabileceğini (Savickas, 2005), bunların nesinden hoşlandıkları ve bunlarda kişiye nelerin çekici geldiğine göre Holland (1996) tarafından kategorize edilen 6 mesleki kişilik tipinin (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) belirlenebileceğini ve kişiye uygun mesleklerin ya da iş çevrelerinin ortaya çıkarılabileceğini (Savickas, 2013, 2015), hatta bazı araştırmalarda kişilere uygulanan ilgi envanteri sonuçları ile bu soruya verdikleri yanıtlara göre ortaya konan mesleki kişilik tiplerinde benzerlikler bulunduğunu (Barclay ve Wolff 2012) biliyor muydunuz?

Benliğin aktör rolü, çocuğun aileye girmesiyle daha bebeklikte başlar ve içinde bulunduğu kültürel çevre tarafından da geniş ölçüde şekillenir. Çocuk, içinde bulunduğu ailenin kendine özgü yapısını, dinamiklerini ya da dünyasını anlar ve cinsiyet, ırk, doğum sırası gibi içine doğduğu yapılara göre aile içinde kendisine

uygun bir pozisyon edinir. Bu pozisyonu edindikten sonra da dünyayı bu noktadan görür ve bu doğrultuda diğerleri tarafından fark edilebilen sosyal bir kimlik geliştirir. Bu bir ölçüde, bireyin ailesi ve çevresi tarafından da fark edilebilen kişilik özelliklerini (dışa dönük, uyumlu vb.) oluşturur (Savickas, 2011). Çocuk, ailesi ve içinde bulunduğu sosyal çevresiyle olan etkileşimler yoluyla karakterini inşa etmeye başlar. Ardından yaşadığı çevre, mahalle, okul gibi ortamlar içinde bu özellikleri biçimlenmeye ve bunlarla diğer bireylerden ayrışmaya başlar. Kökenleri ailede atılan bu karakter gelişimi ve biçimlenmeleri, bireyin yaşamlarında geçmişte ne yaptıkları, şu anda neler yapıyor oldukları ve gelecekte ne yapıyor olacaklarına dair işaretler içeren yaşam temalarının oluşumunu, dolayısıyla da kariyer temalarını şekillendirir (Savickas, 2013). Aktör rolündeki benlik, çocukluk dönemi boyunca karşılaştığı rol modellerin örnek alınması ve onlara dair özelliklerin içselleştirilmesi yoluyla karakterini şekillendirmeye devam eder. Bu noktada, ebeveynler çocuğun kendi seçiminden bağımsız olarak yaşamlarındaki doğal rehberlerdir ve onların davranışları doğrudan içe alma yoluyla karakterin şekillenmesinde etkili olurlar. Öte yandan, çocuk tarafından seçilen rol modellerin davranışları ise özdeşleşme yoluyla kazanılır (Savickas, 2015). Çocuğun seçtiği rol modellerini hayali olarak ya da oyunlarında taklit etmesi ve canlandırması, çocuğun ilgilerini ve aktivitelerini harekete geçirmektedir. Bu aktivitelerin tekrarı yoluyla da becerileri, yetenekleri ve alışkanlıkları gelişmektedir. Çocuk, oyunlar, okul çalışmaları, hobiler, serbest zaman faaliyetlerinde bu davranışları tekrar ettikçe kazandığı bu özellikler tutarlı bir hale gelmekte ve bir kararlılık kazanarak bireyi diğerlerinden ayıran kişilik özellikleri haline dönüşmektedir (Savickas, 2011, 2013). Dolayısıyla kariyer yapılandırma kuramı içinde kişilik özellikleri değişmez içsel özellikler değil, çevre ile etkileşim ve tekrarlar yoluyla oluşmuş sosyal kategorilerdir ve mesleki kişilik tiplerini oluştururlar. Bireyler bu özellikleri doğrultusunda iş yaşamı için hazırlanırlar ve bu özellikleri iş yaşamında diğer bireylerden farklı olarak ne yapmayı tercih ettiklerinin anlaşılmasına yardımcı olur (Savickas, 2013).

FİLM ANALİZİ: Mesleki Kişilik Tipinin İncelenmesi

Umudunu Kaybetme filminde, ana karakter Gardner'in aktör rolü incelendiğinde, Holland'ın mesleki kişilik tiplerinden girişimci tipe uygun olduğu söylenebilir. Gardner, hem kemik tarama cihazını satarken hem de borsada broker olarak çalışırken, diğer insanları ikna etme, iletişim becerilerini bu yönde kullanma, yarışmacı olma, bir şeyler pazarlama gibi görevler ve özellikler yoluyla girişimci tipin özelliklerini taşıdığı görülmektedir. Bireyin, mesleki kişilik tipine uygun bir işe girmesi, mesleki çevreye ve çevrenin sunduğu olanaklara uyum sağlamasında önemli bir unsurdur. Bu doğrultuda, filmde, girişimci özellikler taşıyan Gardner'in, girişimci bir iş çevresi olan borsaya kolay uyum sağladığı görülmektedir.

Bu noktada, aktör rolündeki benlik, bir *nesne* gibi ele alınır ve birey-çevre uyumu yaklaşımı çerçevesinde, nesnel bir şekilde, benliğe uyan iş çevreleri ortaya çıkarılmaya çalışılır (Savickas, 2013). Kariyer yapılandırma danışması sürecinde, kariyer psikolojik danışmanı kariyer hikayelerini danışanın aktör rolünü anlamaya yönelik dinler ve danışana uyan mesleki kişilik tiplerini ortaya çıkarır. Bu noktada da Holland'ın mesleki kişilik tiplerini (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) kullanır ve aktörün hangi tipe uygun olduğunu bulmaya çalışır. Ardından, danışanın bu konuda bir farkındalık kazanması ve aktör rollerine uygun meslekleri keşfetmesi ve bunlara yönelmesi yönünde yardımcı olur (Savickas, 2011).

Eylemde Bulunma (Etkin Olma, Agent) Rolü

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

Kariyer uyumluluğu yeteneği yüksek olan bireylerin daha yüksek akademik başarıya sahip olduğunu (Negru-Subtirica ve Pop, 2016), iş bulma ve yerleşme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, yüksek iş performansı ve başarısına sahip olduklarını, yaptıkları işi ya da çalıştıkları iş yerinden ayrılmayı daha az düşündüklerini ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu (Rudolf vd., 2017) biliyor muydunuz? Peki, kariyer uyumluluğu yeteneklerinin çocukluk döneminden itibaren gelişmeye başladığını (Hartung vd., 2008) biliyor muydunuz?

Benliğin etkin olma rolü (agent), çocuğun okula başlamasıyla, daha uzun vadeli hedefler koyması ile belirmeye başlar. Her ne kadar ilkokulda bu hedefler hala daha kısa vadeli olabilse de aktör artık koyduğu uzun vadeli de olan hedeflere ulaşmak için mücadele eden, eyleme geçen ve daha etkin olan birine dönüşmektedir (Savickas, 2011). Benliğe nesnel yaklaşım bu görüşte yerini daha öznel bir tutuma

bırakmakta, bireyler kendi öznel hedefleri çerçevesinde kariyerlerini biçimlendiren ve şekillendiren, kariyer merdivenlerini tırmanan bir *özne* olarak ön plana çıkmaktadır (Savickas, 2013). Bu nedenle, bu aşamada bireylerin kariyer hikayeleri daha çok hedeflerin nasıl konulduğu ve ulaşılmaya çalışıldığı üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu süreçte bireylerin öz düzenleme ve kendini yönetme becerileri ön plana çıkar (Savickas, 2011). Bu becerileri Savickas (1997) kariyer uyumluluğu olarak adlandırmıştır.

Kariyer uyumluluğu, kariyer gelişim görevlerinin, kariyer geçişlerinin (okuldan iş yaşamına ya da lise/üniversite gibi bir üst eğitim kurumuna geçiş ya da iş, pozisyon değişimleri gibi) ve olası travmaların (iş kaybı gibi) başarıyla üstesinden gelmeye yönelik psikososyal başa çıkma kaynakları olarak adlandırılmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu, Super (1990) tarafından ortaya konulan ve eğitsel ve mesleki karar verme süreçlerine yönelik hazırbulunuşluğu ifade eden kariyer olgunluğu kavramının güncellenmiş versiyonudur. Hazırbulunuşluk kavramı doğası gereği bir olgunlaşma sürecini ifade ettiği için, kariyer uyumluluğu ile biyolojik bir olgunlaşmadan ziyade süregiden psikososyal gelişimi vurgulayan uyum sağlama becerisi öne sürülmüştür (Savickas, 1997). Başa çıkmaya yönelik bu beceriler, daha önce de vurgulandığı üzere, öz-düzenlemeye yönelik becerileri kapsamakta olup, dört alt boyut altında toplanmaktadırlar. Bunlar, kariyer uyumluluğunun 4C'si olarak adlandırılan, İlgi/*ilgili olma (Concern), Kontrol (Control), Merak (Curiosity) ve Güven'dir (Confidence).* Bu dört boyut, hiyerarşik olarak birbirini izlemekte ve bir önceki boyutun gelişimi kendinden sonra gelenin gelişimini etkilemektedir. Bu boyutlar hep birlikte, kariyer yapılandırma sürecinde karşılaşılan önemli görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmede uyum sağlamaya yönelik kaynakları ve stratejileri ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Öte yandan her bir boyut, kariyer yapılandırma sürecinin ABC'si olarak adlandırılan belirli tutum, inanç ve yeterlikleri (ABC; **A**ttitudes, **B**eliefs ve **C**ompetencies) kapsamaktadır. Tutumlar, ilgili boyuta yönelik davranışları tetikleyen, hareke geçiren duyguları, inançlar davranışları yön veren eğilimleri, yeterlikler ise kariyer kararı verme ve kararları uygulamaya yönelik bilişsel kaynakları ve problem çözme becerilerini ifade etmektedir (Savickas, 2013).

FİLM ANALİZİ: Kariyer Uyum Yeteneklerinin İncelenmesi

Gardner'in etkinlik rolü incelendiğinde, kariyer uyum yeteneğinin dört boyutuna (ilgi, kontrol, merak ve güven) yönelik öz-düzenleme becerilere sahip olduğu, bu nedenle de kariyer hikayesinde etkin olma ve eylemde bulunmaya yönelik oldukça zengin bir içerik bulunduğu söylenebilir.

İlgi boyutuna yönelik; Gardner'in kariyer geleceği üzerinde ciddi bir şekilde düşündüğü, kemik tarama cihazı satarak hayatını kazanmaya devam edemeyeceğinin farkında olduğu, oğluna iyi bir gelecek sunması için kariyer geleceğini farklı bir şekilde inşa etmesi gerektiği üzerine yöneldiği görülmektedir. Bunun için daha düzenli ve iyi kazanabileceği iş seçeneklerini değerlendirdiği ve bu doğrultuda planlar yaptığı söylenebilir. Bu nedenle, farkında olma, geleceğe yönelme, planlılık ve hazırlık yapma gibi becerileri ön plana çıkmakta, bu da ilgi boyutuna yönelik özdüzenleme becerilerine sahip olduğunu düşündürtmektedir.

Kontrol boyutuna yönelik; Gardner'in borsada stajyer olarak işe başlayabilmek üzere fırsatları kovaladığı, ücret almamasına ve oğluyla birlikte yaşadıkları tüm zorluklara rağmen yılmadan, kararlılıkla bu işi sürdürdüğü, bu işe girebilmek için yolunu açacak bağlantılara ulaşmaya çalıştığı görülmektedir. Bu doğrultuda, kararlılık, yılmazlık, dayanıklılık, pes etmeme gibi becerileri ön plana çıkmakta, bu da kendi kariyer geleceği üzerinde kontrol duygusuna sahip olduğunu düşündürtmektedir.

Merak boyutuna yönelik; Gardner'in kemik tarama cihazı satarken başka kariyer alternatiflerini araştırdığı, işlemler ve sayılarla arasının iyi olması, iletişim becerilerinin güçlü olması gibi kendi özelliklerine yönelik farkındalıklarının yüksek olduğu, yaptığı işten para kazanamazken ve üstelik evsiz de kalmışken ücret almadan çalışacağı stajyerlik programına katılarak ve burada çalışmayı sürdürerek risk aldığı görülmektedir. Bu nedenle Gardner'in kendi özelliklerini ve kariyer alternatiflerini keşfetmeye, dolayısıyla da Merak boyutuna yönelik öz düzenleme becerilerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Güven boyutuna yönelik, Gardner'in karşılaştığı her kariyer engeli ve güçlükle mücadele ettiği, bunları aşabileceğine dair kendi yeterliklerine güvendiği görülmektedir. Elindeki son kemik tarayıcı cihazı tamir etmek için tüm olumsuzluklara rağmen çalışması, onu satmaya yönelik mücadeleyi sürdürmesi, iş ortamında karşılaştığı ofis müdürünün kişisel işlerini yapmak zorunda kalması gibi muamelelere rağmen başarılı olabileceğine dair inancını yitirmeden çalışması Güven boyutuna yönelik özdüzenleme becerilerinin yüksek olduğunu düşündürtebilir.

Son olarak, Gardner'in film boyunca, tüm engellere, olumsuzluklara, güçlüklere rağmen umudunu koruduğu görülmektedir. Pek çok araştırma, umut ile kariyer uyum yetenekleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bunun Garder'in kariyer uyumunu desteklediği, güçlendirdiği söylenebilir.

İlk boyut olan *İlgi,* gelecekle ilgili olma ve geleceğe yönelmeyi ifade etmektedir. Bunun için kişinin kendisine "Bir geleceğe sahip miyim?" sorusunu sorması ve planlı olmaya yönelik tutum, inanç ve yeterliklere sahip olması gerekmektedir (Savickas, 2013). Kariyer ilgisi yüksek olan bireyler, umutlu ve iyimser (Savickas ve Porfeli, 2012), gelecek yönelimli düşünen, şimdi ve gelecek arasında bağlantı kurabilen, geleceğe yönelik hazırlık yapan (McMahon vd., 2012), planlama becerilerine sahip ve yaptıkları planlar doğrultusunda eyleme geçebilen kişilerdir (Savickas, 2013). Kariyer ilgisinin düşük olması ise geleceğe yönelik ilgisizlik, umursamazlık ve alakasızlık olarak görülmektedir. Bu durum, farkındalık, ilgililik ve hazırlık becerilerinin geliştirilmesi yoluyla aşılabilir. Ayrıca, bu bireylere geleceğe yönelmeye yönelik uygulamalar gerçekleştirilebilir (Savickas, 2013). Kariyer ilgisinin gelişimi kariyer uyumluluğunun ikinci boyutu olan kariyer kontrolünün gelişimine katkı sağlamaktadır.

İkinci boyut olan Kontrol, kariyer geleceği üzerinde hissedilen öz-denetim ve kontrol ile ilişkilidir. Bunun için kişinin kendisine "Geleceğim üzerindeki kontrol kimde?" diye sorması, kararlı olmaya yönelik tutum ve inanca ve karar vermeye yönelik yeterliklere sahip olması gerekmektedir (Savickas, 2013). Kariyer kontrolü, sorumluluk alma, çaba gösterme, pes etmeme ve gösterilen çabayı sürdürme, kişisel otonomiye sahip olma ve bağımsızlık sergileyebilme, öz-disipline sahip olma gibi becerilerle ilişkilidir (Savickas, 2013; McMahon vd., 2012; Savickas ve Porfeli, 2012). Kişinin kendi hayatını yönetme konusunda sorumluluk alması ve bir disipline sahip olması, kariyerini inşa etme ve yönetme konusunda da gerekli adımları atabileceğini işaret etmektedir (Savickas, 2013). Kariyer geleceği üzerinde kontrolün düşük olması kariyer kararsızlığı olarak kendini göstermektedir. Bu durumda ise, bireylerin kariyer kararlarını şansa veya kadere bıraktıkları veya bağımlı karar verme tarzı ile başkalarından kendi adına seçimler yapmalarını istedikleri ve bu seçimlere yöneldikleri görülebilmektedir (Savickas, 2002). Düşük kariyer kontrolü, güvengenlik, öz-disiplin ve kararlılık becerilerinin geliştirilmesi yoluyla aşılabilir. Ayrıca, kariyer karar verme becerilerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar gerçekleştirilebilir (Savickas, 2013). Kariyer ilgisi ile kontrol duygusunun gelişimi kariyer uyumluluğunun üçüncü boyutu olan kariyer merakının gelişimine katkı sağlamaktadır.

Üçüncü boyut olan *Merak,* bireyin ilgi, yetenek, değer, beceri, kişilik özellikleri vb. açısından kendini tanımaya ve kendisine uygun eğitsel ve kariyer alternatiflerini keşfetmeye yönelik araştırma davranışları ile ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer merakının uyanması için kişinin kendisine "Kendi geleceğimle ilgili ne yapmak istiyorum?" sorusunu sorması ve meraklı ve araştırmacı olmaya yönelik tutum, inançlar ve yeterliklere sahip olması gerekir. Merak, yeni deneyim-

lere açık olma, keşfetmeye istekli olma, araştırma ve bilgiyi arama becerileri ile ilişkilidir (Savickas, 2013). Kariyer merakının düşük olması, bireyin kendisine ve kariyer seçeneklerine yönelik doğru ve gerçekçi olmayan bilgilere sahip olması ile sonuçlanırken, bu durum bireyin risk alma ve araştırma becerilerinin geliştirilmesi yoluyla aşılabilir. Kariyer merakı, önceki iki boyuta yönelik becerilerle birlikte son boyut olan güvenin gelişimine katkı sağlamaktadır (Savickas, 2013).

Son boyut olan *Güven*, kariyer yapılandırma sürecinde bireyin karşılaşabileceği engeller ile başa çıkma konusunda kendi yeterliklerine güvenmesi ile ilişkilidir. Kariyer güveni, "Ben bunu yapabilir miyim?" sorusuna verilen yanıtla ilgilidir. Etkililik ve yetkinliğe yönelik tutum ve inanışlara ve problem çözmeye yönelik yeterliklere sahip olmayı gerektirir. Kariyer güveninin düşük olması, engellenme ile sonuçlanırken, bunun üstesinden gelmede bireyin üretkenlik, kararlılık ve mücadele etmeye yönelik becerilerinin geliştirilmesi gerekir. Ayrıca, benlik saygısını artırmaya yönelik uygulamalar gerçekleştirilebilir (Savickas, 2013).

Kariyer uyumluluğu, uyumun derecesi ve oranı açısından dört farklı kategori altında incelenmiştir (Hartung vd., 2008). İlki, daha hızlı bir sürede daha fazla kariyer gelişim görevlerinin üstesinden gelmeyi ifade eden, gelişme ve ilerlemeye dönük (advancing) kariyer uyumluluğunu ifade etmektedir. İkincisi, yine bir referans grupla karşılaştırıldığında buna göre daha hızlı sürede ancak ilkine göre daha sınırlı sayıda kariyer gelişim görevlerinin üstesinden gelinmesini ifade eden sıkıştırılmış (constricting) kariyer uyumluluğunu ifade etmektedir. Üçüncüsü, daha fazla kariyer gelişim görevinin karşılaştırılan referans gruba göre daha geç bir sürede üstesinden gelinmesini ifade eden ertelenmiş (delaying) kariyer uyumluluğunu ifade etmektedir. Sonuncusu ise, daha sınırlı sayıda kariyer gelişim görevlerinin karşılaştırılan referans gruba göre daha geç bir sürede üstesinden gelinmesini ifade eden engellenmiş (thwarting) kariyer uyumluluğunu ifade etmektedir (Hartung vd., 2008). Kariyer uyumluluğu, Yönelme, Keşfetme, Yerleşme, Yönetme ve Geri Çekilme olarak adlandırılan, çocuklukta başlayan ve yaşam boyu süren kariyer gelişim aşamaları boyunca gelişmekte ve sergilenmektedir (Savickas, 2013). Bu kariyer gelişim aşamalarına yönelik detaylı bilgiler için Super'in (1990) Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı incelenebilir.

Kariyer yapılandırma danışmasında, kariyer psikolojik danışmanı danışanların kariyer gelişim görevleri ile sosyal beklentilere uyum sağlama süreçlerini anlama üzerine yoğunlaşırlar. Bu noktada benliğin etkinlik rolünü öne çıkaran Super'in (1990) Gelişimsel Kariyer kuramının ya da Sosyal Bilişsel Kuramın (Lent vd., 1994) sunduğu bakış açısından yararlanılır. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanların kariyer gelişimlerini nasıl yapılandırdıklarını, diğer bir deyişle kariyer gelişimine yönelik öz-düzenleme becerilerini nasıl kullandıklarını anlamaya çalı-

şır. Bunun için de danışanların kariyer hikayelerinde hangi becerilerin yer aldığını, hangi becerilerin etkin bir şekilde kullanıldığını, hangi becerilerin geliştirilmeye ihtiyacı olduğunu ortaya çıkarırlar (Savickas, 2011).

Kariyer Uyumu Modeli

Kariyer gelişimi dinamik bir süreçtir. Bir yanda, kişinin kendisi bir değişim içindeyken bir yandan da koşulları ve içinde bulunduğu bağlam değişmektedir. Bu doğrultuda, bu süregiden değişimlere ek olarak, kariyer geçişleri, beklenmeyen değişiklikler, iş kayıpları gibi süreçler bu değişimlere yanıt verebilme gerekliliğini, diğer bir deyişle uyum sağlamayı gerektirmektedir. Bu noktada, kariyer uyumunun birbiri ile etkileşim içinde olan dört süreçten oluştuğu belirtilmiş ve bu süreç kariyer uyum modeli ile açıklanmıştır (Bkz. Savickas, 2013). Kariyer uyumu modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Kariyer uyumu modeli

Kariyer uyumu modelinin ilk boyutu, uyuma yönelik hazırbulunuşluk (adaptive readiness) olarak adlandırılabilecek, çoğunlukla proaktif kişilik özelliklerini içeren bireysel nitelikleri içerir. Bu hazırbulunuşluk kariyer gelişim görevlerini, kariyer geçişlerini ve iş yaşamına yönelik olası travmaları uygun tepkilerle karşılamaya yönelik esnekliği ve istekliliği ifade eder. Bunlar iyimserlik, umut, psikolojik sağlamlık, proaktif kişilik özellikleri gibi nitelikleri kapsar (Hirschi vd., 2015). Uyuma yönelik hazırbulunuşluk (bahsedilen bu bireysel nitelikler), ikinci boyutu, yani, uyumluluk kaynakları olarak da nitelendirilen kariyer uyumluluğunu (career adaptability) etkilemektedir. Bireyler, kariyer gelişim görevleri, geçişler ve travmaların neden olduğu sorunları çözmek için psikososyal kaynakları (ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşan kariyer uyumluluğunu) kullanırlar. Kariyer uyumluluğu ise, üçüncü boyut olan, uyum sağlama davranışlarını (adapting responses) açığa çıkarmaktadır. Bunlar, kariyer planlama, kariyer seçeneklerini araştırma, kariyer kararı verme gibi uyum sağlamaya yönelik davranışları içerir. Son olarak, bu davranışlar, dördüncü ve son boyut olan, iş doyumu, iş başarısı, performans, kariyer bağlılığı gibi iş yaşamına uyuma yönelik sonuçları (adaptation results) ortaya çıkarmaktadır (Savickas, 2013). Bu model farklı araştırmalar ve metaanaliz çalışmaları ile sınanmış ve doğrulanmıştır (ör., Hirschi vd., 2015; Karacan-Ozdemir ve Ayaz, 2021; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2020; Rudolph vd., 2017).

Yazar Rolü

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

Savickas (1989), psikodinamik kuramlardan Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımına dayalı olarak, erken çocukluk anılarını bireysel farklılıklar ve gelişimsel kariyer kuramları çerçevesinde harmanlayarak, kariyer danışmanlığı sürecinde kullanan ilk kişidir (Maree, 2010). Maree (2010) ise bu tekniği, üç anekdot tekniği (TAT; three anecdotes technique) olarak kullanmaktadır.

Ergenliğin sonu, yetişkinliğin başı ile birey, eylemleri ve etkinliğini kendine has bir yaşam hikayesi ve kimlik oluşturma yönünde birleştirmeye başlar. Yaşamakta olduğu kendi yaşam hikayesinin farkında olan bir *yazar* haline dönüşür. Aktör rolünde nesne, etkinlik rolünde bir özne olarak ele alınan benlik bu rolde, bir *proje* gibi inşa edilir, yapılandırılır. Bireylerin, bir organizasyona girip burada hiyerarşik olarak kariyer basamaklarını tırmandıkları ve emekli olana kadar aynı kurumda çalıştıkları geçmiş dönemlerin aksine, 21. yy. ile sanayi, bilim, teknoloji ve ekonomideki ilerlemelerin yanı sıra bu yeni çağın getirdiği belirsizlikler, değişim ve gelişimler çerçevesinde, işi bir proje gibi ele aldıkları ve sonucunda iyi bir ürün oluşturmaya çalıştıkları görülmektedir. Bu nedenle uzun vadeli planlar yapmak yerine, belirsiz ve güvensiz bir iş dünyasında esneklik ve uyum sağlama becerileri göstererek yaşam boyu öğrenenler olmaları ve iş yaşamı içinde kalmayı sürdürmeleri gerekmektedir (Savickas, 2013).

Kariyer yapılandırma danışmasında, kariyer psikolojik danışmanı danışanın kariyer hikayesini dinlerken onun diğerlerine hangi açılardan benzediğinden ziyade kendine has özgün yönlerini anlamaya ve ortaya çıkarmaya odaklanır. Bu hikayelerde kimliğin şekillenmesi, benliğin yapılanması ve karakterin biçimlenmesi anlaşılmaya çalışılır. Danışanın kariyer hikayesindeki tekrar eden bölümler, önemli olaylar, yaşamın yönünü değiştiren deneyimler, tipik anıların ele alınması yoluyla danışanın yaşamındaki anlam oluşturma süreci ve yaşam temaları anlaşılmaya çalışılır. Yaşam teması, kariyer gelişimi sürecinde belirli davranışların (kariyer kararları gibi) altında yatan dinamikleri kapsamaktadır. Savickas (2011) kariyer seçimi ve yönelimlerinin, temelleri çocukluk döneminde atılan, pasif bir şekilde maruz kalınan ve kaygı yaratan yaşantılar sonucunda oluşan yetersizlik duygularının, yetişkinlik döneminde aktif bir şekilde üstesinden gelme yolu olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda bireyler çocukluk döneminde bu yetersizlik duygularının üstesinden gelmeye yönelik imgesel amaçlar oluştururlar ve bunlar yaşam teması haline gelir. Dolayısıyla kariyer gelişimi, seçimleri ve kararları da bu imgesel amaçların ulaşılmasına hizmet eder. Bu bağlam içinde, kendi kariyer

hikayesinin yazarı rolündeki bireye, yaşam temalarının açığa çıkarılması yoluyla kariyer gelişimine ve seçimlerine ve yaşamdaki anlam ve amaç doğrultusunda kariyerini nasıl yapılandırdıklarına yönelik farkındalıklar kazandırma üzerine odaklanılır (Savickas, 2012, 2013).

FİLM ANALİZİ: Yaşam Temalarının İncelenmesi

Filmde, Gardner'in erken çocukluk yaşantılarına, büyürken hayranlık duyduğu kişilere ve çocukluk anılarına dair bir içerik bulunmamakla birlikte, kendi yaşam hikayesini anlatırken söylediği "Ben babamla ilk defa 28 yaşımda tanıştım ve o gün kendime, eğer bir gün çocuklarım olursa onları asla bırakmayacağım konusunda söz verdim." şeklindeki cümlesi yaşam temasına dair ipucu verebilir. Film boyunca Gardner'in maddi zorlukları aşmak, sosyo-ekonomik düzeyini yukarıya çekmek için verdiği mücadeleler ve bu yönde attığı kararlı adımlar, bütün zorluklar ve engellerle baş etmeye çalışırken oğlunu yanından hiç ayırmaması da yaşamındaki anlam ve amacın kariyerini nasıl biçimlendirdiğine dair fikir vermektedir. Ancak, Gardner'in yaşam temalarının detaylı bir şekilde incelenmesi için kariyer hikayesine dair daha kapsamlı bilgilere ihtiyaç vardır.

Kariyer Gelişimini Desteklemeye Yönelik Yardım Türleri

Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliği, benliğin *aktör* rolüne odaklanarak bireysel farklılıklar psikolojisi çerçevesinde bireyi tanımlayan ve onu diğerlerinden ayıran özelliklerin ortaya çıkarılmasına ve bireylerin bu özelliklere uygun iş çevreleri eşleşmesine yardımcı olmayı hedefler (Savickas, 2011). Geleneksel özellik-etmen kuramları ve birey-çevre uyumu yaklaşımları çerçevesinde, bireylerin mesleki kişilik tiplerinin ortaya çıkarılması ve bunlara uygun mesleki/eğitsel/iş seçeneklerinin belirlenmesi esastır. Bu bağlamda sunulan kariyer rehberliği hizmetleri, bireylerin kendilerini tanımalarına, iş dünyası ve kariyer alternatiflerine dair bilgi toplamalarına ve kendilerine uygun eğitsel ve kariyer seçenekleri ile eşleşmelerini sağlamalarına yardımcı olma şeklinde yürütülür. Bu yardım türünde ana amaç, bireyin kendisine uygun bir işe girip yerleşmesi ve bu işte devamlılık sağlamasıdır (Savickas, 2013).

Bu eşleşmenin sağlanmasına yönelik danışanın mesleki kişilik tipleri ortaya çıkarılmaya çalışılır. Bunun için de ileride değinilecek olan Kariyer Yapılandırma Görüşmesinin (Savickas, 1989, 2013) ikinci sorusu (düzenli bir şekilde takip edilen dergiler, televizyon programları ya da düzenli olarak ziyaret edilen web sayfaları ve danışanın bunlarda neden hoşlandığı) kullanılabilmektedir. Danışanın bu soruya verdiği yanıtlar Holland'ın (1996) RIASEC (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı,

Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) kodlarına göre analiz edilir ve belirgin olarak öne çıkan üç mesleki kişilik tipi, dolayısıyla da bunlara karşılık gelen ilgi alanları ortaya çıkarılır. Ardından, bu ilgi alanlarının karşılandığı iş ortamları ile bir eşleşme sağlanır. Bu noktada, Savickas (2015) Kariyer Yapılandırma Görüşmesini kullanmakta ve içeriği analiz etmekte deneyimli olmayan kariyer psikolojik danışmanlarının, danışanların ilgilerini belirlemede ilgi envanterlerinden yararlanılmasını önermektedir.

ÖĞRENDİKLERİMİZİ UYGULAYALIM…

- *Çocukken ne gibi oyunlar oynardınız? Bu oynadığınız oyunları hangi rolleri üstlenirdiniz?*
- *Bu oyunlardaki üstlendiğiniz rolleri ve tercihlerinizi, Holland'ın RIASEC (Realistic-Gerçekçi, Investigative-Araştırmacı, Artistic-Sanatçı, Social-Sosyal, Enterpreneur-Girişimci, Conventional-Geleneksel) kodlarını kullanarak analiz etseniz, hangi mesleki kişilik tiplerine uygun roller ve çevreler olduğunu söyleyebilirsiniz?*
- *Elde ettiğiniz bu sonuçlar, sizi yansıtıyor mu?*

Kariyer Eğitimi

Kariyer eğitimi, benliğin *etkinlik* rolüne odaklanarak gelişimsel kariyer kuramları çerçevesinde bireyin bulunduğu kariyer gelişim aşamasının ve bu aşamada beklenen kariyer gelişim görevlerinin ne derece üstesinden geldiğinin değerlendirilmesini ve bu doğrultuda bir yardım sunulmasını içerir (Savickas, 2011). Bu yardım türünde danışanlar, kariyer basamaklarını tırmanmak isteyen, kendi kariyer gelişimini yöneten etkin bireyler olarak görülerek, onların bu hedeflerine ulaşması konusunda desteklenmesi esastır (Savickas, 2013). Dolayısıyla, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin, okul, iş ve görev değişikliklerinin, kariyer gelişim görevlerinin başarıyla üstesinden gelmede ihtiyaç duyacakları tutum, inanç ve yeterliklerin geliştirilmesi amaçlanır. Bu yardım türünden faydalanan danışanların kariyer uyumluluğunun gelişmesi beklenir (Savickas, 2012).

ÖĞRENDİKLERİMİZİ UYGULAYALIM…

- *Kariyer geleceğiniz üzerine düşündünüz mü? Ne gibi hazırlıklar ve planlar yaptınız? Açıklayınız. (İlgi)*
- *Kariyerinizi yapılandırmada kişisel bir kontrol duygusuna sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Açıklayınız. (Kontrol)*
- *Kendi özellikleriniz (yetenek, ilgi, değer, kişilik özelliği gibi) ve eğitsel/kariyer alternatiflerinizin neler olduğuna dair araştırma yapıyor musunuz? Açıklayınız. (Merak)*
- *Kariyer yapılandırma süreciniz boyunca karşılaştığınız engellerle başa çıkma konusundaki becerilerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Bunların üstesinden gelebileceğinize dair kendi yeterliklerinize olan inancınız nasıl? (Güven)*
- *Dört boyuta yönelik verdiğiniz cevapları değerlendirdiğinizde, size uygulanacak bir kariyer eğitimi sürecinde geliştirilmesine ihtiyaç duyduğunuz beceriler hangileri olur?*

Yaşam Tasarımı Danışmanlığı (Kariyer Yapılandırma Danışması)

Yaşam tasarımı danışmanlığı, kariyerin yapılandırılmasını amaçlayan bir yardım türüdür (Savickas, 2012) ve kariyer yapılandırma kuramının kariyer danışma sürecine uygulanması olarak görülebilir (Cardoso, 2016). Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın kariyer ve yaşam öykülerini kullanarak tutarlı bir kimlik oluşturmasına ve benliğini inşa etmesine yardımcı olur. Bu süreçte, benliğin *yazar* rolüne odaklanılarak, danışanların kariyer hikayelerinin incelenmesi yoluyla yaşamlarındaki anlam ve amaca dair farkındalık kazanmalarına ve bu doğrultuda kariyerlerini yapılandırmalarına ve aslında yaşamlarını tasarlamalarına yardımcı olmak amaçlanır (Savickas, 2013). Dolayısıyla, yaşam tasarımı danışmanlığında, danışanların ne tür bir kariyer inşa edecekleri, bunu nasıl ve neden gerçekleştirecekleri ile ilgili sorulara yanıt aramak ve bu konularda danışanlara yardımcı olmak esastır (Guichard, 2016). Bu süreç boyunca, danışanların hayatlarını incelemeye olanak sağlayan *mikro öykülerin* yeniden inşa edilerek bütüncül bir *makro öyküye* dönüştürülmesi sağlanır (Savickas, 2015).

Yaşam tasarımı danışmanlığı, 1) değişmez ve tutarlı kişilik özellikleri yerine bireylerin kariyerlerini yapılandırdıklarını sosyo-kültürel bağlamlarının anlaşılması, 2) danışanlara kariyer gelişimleri ve seçimlerine yönelik reçete gibi çözümler sunmak yerine sürece odaklanılması (ne yapmak istenildiğinden ziyade nasıl yapıldığına), 3) kariyer gelişiminde doğrusal bir neden-sonuç ilişkisinden ziyade karmaşık ve dinamik etkileşimlere odaklanılması, 4) kariyer danışmasında bilimsel veriler ve gerçekliklerden (test sonuçları gibi) ziyade danışanların öyküsel

gerçekliklerine odaklanılması ve 5) kariyer psikolojik danışmasının deney-kontrol gruplarına öntest ve sontest ölçümlü olarak uygulanmasına dayanan deneysel yaklaşımlardan ziyade her bir bireyin kendi gerçekliği, bağlamı ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi ve özelleştirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir (Savickas vd., 2009). Bu varsayımlara dayalı yaşam tasarımı danışmanlığı (kariyer yapılandırma danışması) 1) Yapılandırma (Construction), 2) Çözümleme (Deconstruction), 3) Yeniden yapılandırma (Reconstruction), 4) Birlikte yapılandırma (Coconstruction) ve 5) Eylem (Action) aşamalarından oluşmaktadır. Söz konusu aşamalar ve aşamalarda danışanın deneyimli Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Yaşam Tasarımı Danışmanlığı (Kariyer Yapılandırma Danışması) Aşamaları ve Danışanın Deneyimi

Aşamalar	***Danışanın Deneyimi***
Yapılandırma	Yaşadığı kariyer geçiş sorunundan kaynaklı gerginlik ve stres (Tension)
Çözümleme	Mikro hikayelerin anlatımı ve makro hikayeye bağlanması sürecine yönelik tetiklenmiş bir dikkat (Atention)
Yeniden Yapılandırma	Yaşam portresini dinleme ve kariyerinin bir sonraki aşamasını yapılandırmaya ve harekete geçmeye yönelik bir niyet (Intention)
Birlikte Yapılandırma	*Yaşam portresi üzerinde düşünme, yeni farkındalıklar kazanma ve içsel bir büyüme (Extension)*
Eylem	Kariyer hikayesinin bir sonraki bölümünü yazmaya yönelik harekete geçme, eylemlilik

Kaynak: Savickas (2015)'den uyarlanmıştır.

Yapılandırma (Construction)

Yaşam tasarımı danışmanlığında yapılandırma aşaması, danışanla eşit düzeyde işbirliğine dayalı bir ilişki kurulmasıyla başlar. Danışan kendi yaşamının uzmanı olarak görülür ve bu nedenle kariyerini yapılandırma konusunda yeni farkındalıklar kazanarak aktif olarak sorumluluk alması önemlidir. Kariyer psikolojik danışmanı danışana ilk olarak "Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?" sorusunu sorar. Danışanın bu soruya verdiği yanıt, danışanın yardım sürecinden ve kariyer psikolojik danışmanından neler beklediğinin öğrenilmesini ve kariyer psikolojik danışmanının neler sunabileceğini belirtmesi yoluyla kariyer psikolojik danışmanının danışanla arasında bir çalışma ittifakı ve uzlaşma oluşturmasını sağlar. Bu süreçte ayrıca, danışanın bir amaç oluşturmasına yardımcı olunur. Yapılandırma aşaması, danışanın kariyer gelişimine dair mikro öyküleri anlattığı aşamadır. Bunun için Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (Savickas, 1989, 2013, 2015) kullanılır ve bu ilk aşamada danışana bu sorular sorulur.

Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG). Kariyer Yapılandırma Görüşmesi, önceki formlarında yedi, ancak son versiyonunda beş sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme tekniğidir. Bu görüşme yöntemi, başlangıçta Kariyer Stili Görüşmesi (Career Style Interview; Savickas, 1989) ve sonrasında Kariyer Hikayesi Görüşmesi (Career Story Interview; Savickas, 2011) olarak adlandırılmış, ancak son olarak Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG) olarak güncellenmiştir.

KYG ile danışanın tipik rolü (büyürken hayran olunan rol modellerinin incelenmesi), tercih edilen hareket alanı (düzenli olarak takip edilen dergi, TV programı ve web sitesinin incelenmesi yoluyla ilgilerin açığa çıkarılması ile tercih edilen çalışma ortamının belirlenmesi), güncel senaryo (bir kitap ya da filmden favori hikayenin incelenmesi yoluyla danışanın yaşamak istediği yaşam senaryosunun açığa çıkarılması) ve öz düzenleme becerileri (favori mottosunun incelenmesi yoluyla kendisine verdiği tavsiyede örtük olarak bulunan başa çıkma becerilerinin ortaya çıkarılması) incelenir (Savickas, 2011). Kariyer psikolojik danışmanı, verilen yanıtları ele alarak danışanın yaşam portresini oluşturur, bunu danışanla paylaşır ve danışanın yaşamının bir sonraki evresinde kariyerini nasıl yapılandıracağını ve nasıl harekete geçeceğini belirlemesine yardımcı olur (Savickas, 2011). KYG soruları, yorumlanması ve işlevlerine dair özet bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Savickas, 1989, 2012, 2013, 2015; Taber et al., 2011). Kariyer yapılandırma görüşmesi soruları yorumlanması ve işlevi Tablo 2'de anlatılmıştır.

Tablo 2. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi Soruları,Yorumlanması ve İşlevi

SORULAR	YORUMLAMA	İŞLEVİ
Giriş sorusu: "Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?"	Danışanın kariyer psikolojik danışma sürecinden beklentilerinin araştırılması Kariyer psikolojik danışmanının bu beklentileri ne ölçüde karşılayabileceğinin değerlendirilmesi Danışanın amaçlarının ortaya konması	Kariyer psikolojik danışmanı ile danışan arasında bir çalışma ittifakı ve uzlaşma oluşturulması
1. "Büyürken hayranlık duyduğunuz üç kişi kimdir? Bunlar, anne-babanız dışında, gerçek yaşamdan bir kişi, süper kahraman, ünlü bir kişi olabilir."	Çocukken bu kişilerde nelere hayranlık duyulduğunun araştırılması Bu kişilerin ortak özelliklerinin sorulması Danışanın bu kişilere benzer yönlerinin araştırılması Danışanın bu kişilerden farklılaşan yönlerinin araştırılması	Benlik algısının ve çocukluk döneminde yaşanılan temel kaygı ve soruna yönelik çözümlerin ve bu çözümleri uygulamaya koymaya yönelik ilk kariyer tercihlerinin ortaya çıkarılması
2. "Düzenli olarak okuduğunuz dergi, izlediğiniz televizyon programı ya da takip ettiğiniz internet sitesi var mı?" *	Bunlarda danışanın ilgisini çeken, danışana ilginç gelen yanların araştırılması Bunların tercih edilme nedenlerinin araştırılması	Mesleki kişilik tiplerinin ve ilgilerin incelenmesi

Tablo 2. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi Soruları, Yorumlanması ve İşlevi

SORULAR	YORUMLAMA	İŞLEVİ
3. "Şu günlerde (son zamanlarda) izlediğiniz bir film ya da okuduğunuz bir kitaptan en sevdiğiniz hikaye nedir? Bu hikayeyi anlatır mısınız?"	(Kariyer psikolojik danışmanı hikayeyi kendisi biliyor olsa bile) danışanın hikayeyi mutlaka anlatmasının sağlanması Danışanın öyküyü nasıl yorumladığı, şekillendirdiği ve anlattığının incelenmesi	Danışanın yaşamının bir sonraki bölümü için gerekli olan örtük bir plan ve başa çıkma becerilerinin ortaya konması
4. "Favori sloganınız, mottonuz, özdeyişiniz nedir? Eğer yoksa, bir tane şimdi oluşturabilirsin."	Danışanın kendi kendine verdiği tavsiyenin ne olduğunun araştırılması	Danışanın hikâyesinde bir sonraki bölümü yapılandırmak için ihtiyaç duyduğu uygun stratejinin ortaya çıkarılması
5. "Üç ile altı yaşlarınız arasında yaşadığınız üç tane anınızı anlatır mısınız?** (Danışan her bir anısını anlattıktan sonra) Her bir anınıza bir başlık koymak isteseniz nasıl bir başlık koyardınız? Koyduğunuz başlıklar bir fiil içermeli."	Anılarda tekrar eden sıfatlar, kelimeler ve fiillerin tespit edilmesi İlk anılarda danışanın yaşadığı dünya ve bu dünya ile nasıl başa çıktığının anlaşılmaya çalışılması Anılarda danışanı takip eden duygular, eylem ya da eylemsizlik durumlarının araştırılması	Yaşam temalarının ortaya çıkarılması ve yaşamdaki anlam ve amacın anlaşılması

* Danışanın ilgilerini ve mesleki kişilik tiplerini ortaya koymaya yarayan bu soru yerine ilgi envanterleri kullanılarak danışanın ilgileri araştırılabilir. Savickas (2015) tarafından, bu sorunun yorumlanması konusunda tecrübesiz kariyer psikolojik danışmanlarının ilgi envanterlerini kullanması önerilmektedir.

** Bu soru, yorumlamada psikodinamik bir bakış açısı gerektirmektedir. Bu nedenle bu konuda henüz yetkinliği olmayan kariyer psikolojik danışmanları tarafından kullanılması uygun olmayacaktır.

Çözümleme (Deconstruction)

Yapılandırma aşamasında KYG üzerinden danışanın mikro öykülerini dinleyen kariyer psikolojik danışmanı, Çözümleme aşamasında ise bu öyküleri danışanın kültürel bağlamı içinde derinlemesine bir şekilde inceleyerek danışanın cinsiyet, ırk, sosyal sınıf vb. kültürel farklılıklarından kaynaklı rolleri ve engelleri ortaya çıkarmaya çalışır (Savickas, 2013). Bu aşamada, danışanın kariyer hikayesinde nelerin gözden kaçtığı ve yeterince ele alınmadığı incelenerek mikro öyküyü makro öyküyü bağlayan temalar ve örüntüler (plot) açığa çıkarılır ve incelenir (Savickas, 2015).

Yeniden yapılandırma (Reconstruction)

Bu aşamada, kariyer psikolojik danışmanları danışanların mikro öykülerinin makro öykülerde birleştirilmesi amaçlanır. Bunun için danışanın anlattığı mikro kariyer hikayelerindeki önemli kişiler, karakterler, tekrar eden olaylar ve örüntü-

ler, yaşamın yönünü değiştiren deneyimler incelenerek bütünleştirilir. Danışanın eylemlerin ardında yatan anlamlar ve yaşam temaları açığa çıkarılır. KYG, motivasyon kuramına dayalı olarak *ihtiyaçlar, değerler ve ilgiler* olmak üzere üç psikolojik özelliğin açığa çıkarılması ve birbirlerine bağlanmasını sağlar. Erken çocukluk anıları, çocukluk döneminde karşılanmayan bir *ihtiyacı* (ve bunun sonucunda oluşan temel kaygı, endişe, acı) içerirken, rol modeller bu karşılanmayan ihtiyacın kişinin yaşamında nasıl (bir *değerin* karşılanmasına, doyurulmasına yönelik) bir hedefe, yaşam amacına dönüştüğünü gösterir. Bu, rol modellerin (danışanın çocukluk dönemi sorununa, endişesine yönelik çözümler sunmakta olan) özelliklerinin benliğin bir parçası haline getirilmesi ile olur. Son olarak, ilgiler ise ihtiyaçları değerlere bağlar; diğer bir deyişle, çocukluk döneminde karşılanmayan ihtiyaçlar ilgiler yoluyla yetişkinlik döneminde doyurulmaya çalışılır (Savickas, 2015).

Danışanların KYG sorularına verdikleri yanıtlar üzerinden, mikro hikayelerini makro hikayede birleştirmelerine ve böylece yaşamlarını anlamlandırmalarına yardımcı olmak için Yaşam Portresi oluşturulur. Oluşturulan bu yeni öykü yoluyla danışanın yeni farkındalıklar kazanması, geleceğe yönelik yeni olasılıkları düşünmesini ve bu doğrultuda harekete geçmesini sağlar (Savickas, 2012). Yaşam portresi oluşturulurken aşağıdaki adımlar izlenebilir (Savickas, 2015).

1. Adım: Danışanın kariyer geçişi sorununa yaklaşımın (duruşun) ortaya çıkarılması. Bu adımda, danışanın kariyer geçişi sorunu ve buna yönelik yaşadığı endişeler ortaya çıkarılır (Savickas, 2015). Geçiş bireyin çalıştığı kurum, iş ya da pozisyondan ayrılması, bunları değiştirmesi, hedeflerini gözden geçirmesi, başka bir alanda ilerlemeyi seçmesi gibi süreçleri ifade eder. Bunlar mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve iş travmaları olarak ifade edilebilir (Savickas, 2013). Danışanın yaşadığı kariyer geçiş soruna yönelik kökenleri erken çocukluk anılarında yatan endişelerin ortaya çıkarılmasında, *ilk anıların analiz edilmesi* kullanılır. Bu analizde, danışanın anılarında *diğer insanları sürece nasıl dahil ettiği* (örneğin onlarla işbirliği mi yapıyor, yarışıyor mu, eğleniyor mu, onlarla bir arada mı olmak istiyor, onlardan kaçıyor mu vb.), yaşamdaki hareket biçimini gösteren ilk anısını anlatırken kullandığı *ilk fiil* (örneğin koşmak, şaşırmak, engellenmek vb.), ve yaşamı boyunca muhtemelen sıklıkla hissettiği duyguyu işaret eden anılardaki *ilk duygu* ortaya çıkarılır. Danışan özellikle ilk anısında kariyer geçiş sorununa yaklaşım tarzını yansıtır. Bu çocukluk anılarının en yalın haliyle analiz edildiğinde ulaşılacak içeriktir. Öte yandan daha derin düzeydeki bir analizler ile, danışanın çocukluk anılarında yatan temel kaygısı ve acısı, karşılanmayan ihtiyacı ve bunun sonrasında neye dönüştüğü, çocukluk anılarında yatan bu acının üstesinden gelmek için danışanın yetişkinlikte nasıl bir yaşam amacı geliştirdiği ve bunu kariyeri yoluyla nasıl karşılamaya çalıştığı açığa çıkarılabilir (Savickas, 2015). Ancak bu

daha derin düzeydeki analizler kariyer psikolojik danışmanının bunu yapabilecek yetkinliğe sahip olmasını gerektirmektedir. Yaşam portresinin ilk cümlesi aşağıdaki gibi oluşturulabilir:

Bu … geçişle karşı karşıya iken, temel endişem bana … hatırlattı.

2. Adım: İdeal benliğin açığa çıkarılması. Bu adımda, danışanın büyürken hayranlık duyduğu rol modellerinin incelenmesi yoluyla ideal benliğinin ortaya çıkarılması amaçlanır. Danışanlar rol modellerini tanımladıkları sıfatlar yoluyla aslında, kimliklerini şekillendirirken geliştirmeleri gerektiğine inandıkları özellikleri yansıtmaktadırlar (Savickas, 2013). Bu sorunun analizinde, eğer danışan rol modelleri olarak anne ve babasını belirtti ise bunun ele alınmaması önemlidir. Daha önce belirtildiği gibi, ebeveynler özerk olarak özdeşim kurulan rol modeller değildir; bir tercih söz konusu olmadan onların özelliklerinin içselleştirilmesi olağan bir durumdur. Bu nedenle, büyürken hayranlık duyulan diğer kişiler yoluyla bağımsız bir şekilde özdeşim kurulan özellikler açığa çıkarılır. Ancak kolektivist toplumlarda rol modellerdense ebeveynlerin daha güçlü etkisi olabileceği vurgulanmıştır (Savickas, 2015). Eğer danışanlar, çocukluk döneminde hayranlık duydukları kişileri ifade etmekte zorlanmışlarsa, süre ergenlik dönemine kadar çekilebilir ve soru bu şekilde tekrar sorulabilir (Savickas, 2011, 2015). Danışanın rol modeli tanımlamak için kullandığı ilk sıfat kendisi ile ilgili temel düşüncesine; sıklıkla tekrar ettiği sıfatlar ve kelimeler danışanın öne çıkan özelliklerine; kullanılan özelliklerin (sıfatlar, isimler vb.) toplam sayısı benliğinin ne denli karmaşık örüntülendiğine ve birbiri ile uyuşmayan, zıt yönlü iki sıfatın bir arada kullanılıp kullanılmadığı da benliğin yapılandırılmasındaki belirgin yönlere dair ipucu verebilmektedir (Savickas, 2015). Bu doğrultuda, rol modellerin incelenmesi ve ideal benliğin açığa çıkarılması sonucu yaşam portresinin ikinci cümlesi şu şekilde oluşturulur:

Ben _____, _____ ve _____'yım.

3. Adım: İlk anıların rol modellere yapılan atıflarla bir arada değerlendirilmesi. Bu adımda, danışanın ilk anılarında yatan kariyer geçişi sorununa yönelik duruşu, yaklaşımı ve temel endişelerine yönelik rol modelleri aracılığıyla sunulan çözüm açığa çıkarılır. Danışan temelleri çocukluk döneminde atılan, pasif bir şekilde maruz kaldığı sorunun (temel endişenin, acının, karşılanmayan bir ihtiyacın) yetişkinlik döneminde aktif bir şekilde üstesinden gelebilmek için rol mo-

delleri aracılığıyla bir çözüm bulur ve bir dönüşüm yaşar (karakteri biçimlenir). Kariyer psikolojik danışmasında bu (yaşamdaki temel acı ile rol modellerinin sunduğu çözüm arasında) köprünün nasıl kurulduğu ve karakter dönüşümünün nasıl ortaya çıktığı ele alınır (Savickas, 2015). Bu adıma yönelik yaşam portresi cümlesi aşağıdaki gibi şekillendirilebilir:

Ben büyürken _____ sorunları çözmek için _____'e dönüştüm.

4. Adım: İlgilerin açığa çıkarılması. KYG'nin ikinci sorusu olan takip edilen dergi, televizyon programı ya da internet sitesine verilen yanıtlar üzerinden danışanın ilgileri ortaya çıkarılır (Savickas, 1989, 2015). Bu soruya verilen yanıtlarda dergi, televizyon programı ya da web sitesinin adından ziyade bunların nesinden hoşlanıldığı, bunlarda danışanı çeken şeylerin, yönlerin neler olduğu araştırılır (Savickas, 2013). Yanıtlar dört kategori altında analiz edilir: 1) Danışanın hangi ortamlarda (ne gibi iş çevrelerinde, mekanlarda) çalışmak istediği, 2) bu ortamlarda etrafında ne tür insanlarla bulunmak, etkileşimde olmak istediği, 3) ne tür sorunlarla uğraşmak istediği ve 4) bu sorunların çözümü için ne gibi yöntemleri, stratejileri kullanıyor olmayı tercih ettiği. Elde edilen bu boyutlar tek bir cümle altında birleştirilerek aşağıdaki gibi bir Yaşam Portresi cümlesi oluşturulur (Savickas, 2015).

Ben _____, _____ gibi özellikler taşıyan insanların etrafında olmaktan; _____, _____ gibi iş ortamlarında ve çevrelerde çalışmaktan; _____, _____ içeren problemleri _____, _____ gibi yol, yöntem ve süreçleri kullanarak ele almaktan hoşlanıyorum.

Danışanların bu soruya verdiği yanıtlar Holland'ın RIASEC kodlarına göre analiz edilebilmekte, ardından da ilgilerine ve mesleki kişilik tiplerine karşılık gelen olası eğitsel alternatifler, meslekler, bölümler ve işler listelenerek ve bunlar danışanla birlikte tartışılması önerilmektedir. Danışanın mesleği belli ise bu meslek içinde uzmanlaşmak istediği alanın tespit edilmesinde de (örneğin okul psikolojik danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı gibi) bu soruya verilen yanıtlar ele alınabilmektedir. Danışanların ilgilerindeki tutarlılığın incelenmesi için bu soruya verilen yanıtla birlikte daha önce okuduğu bölümler, yaptığı işler ve görev aldığı pozisyonlar, serbest zamanları değerlendirmek için yaptığı faaliyetler incelenir (Savickas, 2015).

5. Adım: Bir rolün senaryolaştırılması. Bu adımda, KYG'nin üçüncü sorusu olan favori hikâyenin, danışanın kariyer geçiş problemi ile nasıl ilişkili olduğu ve nasıl bir çözüm sunduğu incelenir (Savickas, 2013). Favori hikâye, danışanlara başka kişilerin de benzer problemler yaşayabildiğini ve bunlara çözüm bularak yollarına devam edebildiklerini görmelerine ve harekete geçme konusunda cesaretlenmelerine yardımcı olur. Bu hikâyenin senaryosundaki yer alan spesifik bir rol, aslında danışanı anlatmaktadır ve yaşadığı sorunun çözümüne yönelik bir yol, rota sunarak yaşam öyküsünün devamını nasıl oluşturabileceğine dair bir yön çizmektedir. Bu soruya verilen yanıtta, daha önceki sorulara benzer şekilde, kariyer psikolojik danışmanı hikâyeyi biliyor olsa da danışanın bu hikâyede neyi çözüm olarak gördüğünü varsaymamalı ve aynı hikayeye herkesin farklı açılardan yaklaşabileceğini göz önünde bulundurarak danışanın anlatmasını istemelidir. Ayrıca bu senaryo, danışanı kariyer psikolojik danışmasına getiren nedene yönelik de bir çözüm sunmaktadır. Bu nedenle, KYG'nin giriş sorusu olan "Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?" sorusuna verilen yanıt ile favori hikâyenin senaryosu arasında bir ilişkilendirme yapılabilir (Savickas, 2015).

En sevdiğim hikâyenin senaryosundan yola çıkarsam o zaman ____ yapacağım.

6. Adım: Kendine verilen tavsiyenin uygulanması. Danışanın favori mottosu/ söylemi, bir önceki adımda belirlenen kariyer geçiş sorununa yönelik çözüm yollarını eyleme geçirmeye yönelik kendisine verdiği tavsiyenin ortaya çıkarılmasını sağlar (Savickas, 2015). Buna yönelik Yaşam Portresi cümlesi aşağıdaki gibidir:

Şu anda kendim için sahip olduğum en iyi tavsiye ____ dir.

7. Adım: Yaşam portresinin birleştirilmesi. Bu adımda, önceki basamaklarda oluşturulan parçalar birleştirilir. Bunun için ifadelerin kısa ve öz olması ve cümlelerin şimdiki zaman diliminde ifade edilmesi önerilmektedir (Savickas, 2015). Son olarak, KYG uygulanmasında olduğu gibi, Yaşam Portresi oluşturmada da kariyer psikolojik danışmanlarının hem ilgili kuramsal temeller ve hem de buna dayalı uygulamalar konusunda deneyimli olması gerektiği hatırlanmalıdır.

Bu … geçişle karşı karşıya iken, temel endişem bana … hatırlattı. Ben _____, _____ ve _____'yım. Büyürken _____ sorunları çözmek için _____'e dönüştüm. _____, _____ gibi özellikler taşıyan insanların etrafında olmaktan; _____, _____ gibi iş ortamlarında ve çevrelerde çalışmaktan; _____, _____ içeren problemleri _____, _____ gibi yol, yöntem ve süreçleri kullanarak ele almaktan hoşlanıyorum. En sevdiğim hikâyenin senaryosundan yola çıkarsam o zaman _____ yapacağım. Şu anda kendim için sahip olduğum en iyi tavsiye _____.

Kaynak: Savickas (2015) ten uyarlanmıştır.

Birlikte yapılandırma (Coconstruction)

Bu aşamada kariyer psikolojik danışmanı, bir önceki aşamada anlatıldığı üzere danışanın KYG'ye verdiği yanıtlar üzerinden oluşturduğu yaşam portresini bir taslak olarak danışana sunar. Bu noktada, kariyer psikolojik danışmanının danışanın yaşamını analiz eden ve sorununa yönelik tanılar koyan bir uzman rolü takınmadan, danışana bunu bir taslak olarak sunarak üzerinde birlikte çalışmaya ve düzenlemeye davet etmesi önemlidir. Danışan yaşam portresi üzerinde düşünerek, onu değiştirip yeniden yapılandırarak önemli bir dönüşüm ve gelişim geçirecektir (Savickas, 2013). Yaşam portresi yoluyla eski çatışmalarla nasıl başa çıktığına dair farkındalık kazanarak hatalarını düzeltmeye yönelik ve iyimser bir şekilde benlik saygısını artıran değişiklikleri gözden geçirirler (Savickas, 2015). Böylece kariyer hikayelerinin bir sonraki bölümünü, aşamasını tasarlayabilirler.

Eylem (Action)

Kariyer yapılandırma sürecinin son aşaması olarak eylem, danışanların yaşam amaçları ve temalarına dair edindikleri farkındalıklarla kariyer geleceklerini şekillendirmede hikayelerinin kalan kısımlarını nasıl yazmak istiyorlarsa bu doğrultuda harekete geçmelerini ifade eder. Bu aşamada, hikâyenin bu kısmı yazılırken (ve yaşanırken) karşılaşılabilecek olası engeller üzerinde çalışmak ve danışanların bunlarla başa çıkmalarına yönelik öz düzenleme becerilerini ifade eden kariyer uyumluluğunu geliştirmek önemlidir (Savickas, 2013). Sonlandırma sürecinden önce danışanın amaçlarına ulaşıp ulaşmadığının değerlendirilmesi, danışanın yapılandırdığı yeni kariyer hikayesinin pekiştirilmesi ve danışanın eyleme geçmeye yönelik cesaretlendirilmesi ve çabalarının desteklenmesi önemlidir (Savickas, 2012).

Kuramın Değerlendirilmesi

Kariyer Yapılandırma Kuramı, özellikle 21. yy gerçekliklerini göz önünde bulundurması, her an değişen ve artan belirsizlikleri işaret etmesi ve bu doğrultuda kariyerin yapılandırılmasında nelere dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmesi bakımından kariyer psikolojik danışmasına önemli katkılar sağlamıştır. Bu kuram, yapılandırmacı bir yaklaşım çerçevesinde, her bir bireyin hikayelerindeki farklılıkların ele alınması ile verilen yardım sürecinin kişiye özel hale getirilmesiyle de öne çıkmaktadır. Farklı kuramların bakış açısını birleştirerek kuramlar üstü bir yaklaşım sunması da yine bu kuramın güçlü yönlerinden sayılmaktadır. Ayrıca, kültürlerarası araştırmalarda önemli veriler sunması, farklı yaş gruplarından bireylerle uygulanabilmesi ve kariyer danışmanlığının önleyici işlevini vurgulaması kurama dayalı yaşam tasarımı danışmanlığının güçlü yönleri olarak işaret edilmektedir (Wen vd., 2020). Yaşam tasarımı danışmanlığının danışanlarda kendini keşfetme ve öz farkındalığın gelişmesine (Cardoso vd., 2017) katkı sağladığı görülmüştür. Ayrıca, bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları çerçevesinde kariyer rehberliği, kariyer eğitimi ve yaşam tasarımı danışmanlığı (kariyer yapılandırma danışması) olarak farklı yardım türleri sunulması ve hatta bazı bireylerin bu üç yardım türüne birden ihtiyaç duyabileceğinin vurgulanması da (Savickas, 2013) kurama özgü güçlü yönler arasında sayılabilir.

Kaynaklar

Barclay, S. R. ve Wolff, L. A. (2012.). Exploring the career construction interview for personality assessment. *Journal of Vocational Behavior, 81,* 370-377. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.004

Cardoso, P. (2016). Integrating life-design counseling and psychotherapy: Possibilities and practices. *The Career Development Quarterly, 64* (1), 49-63. https://doi.org/10.1002/cdq.12040

Cardoso, P, Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life design counseling group intervention with Portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development, 44,* 1-14. https://doi.org/10.1177/0894845316687668

Conrad, S. (Senarist) ve Muccino, G. (Yönetmen). (2006). *The Pursuit of Happiness*. Columbia Pictures.

Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior, 97,* 78-83. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.001

Hartung, P. J., Porfeli, E. ve Vondracek, F. (2008). Career **a**daptability in **c**hildhood**.** *The Career development Quarterly, 57*(1), 63-74. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior,* 87, 1–10. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008

Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist, 51*(4), 397–406. http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.51.4.397

Hoskins, M. (1995). Constructivist approaches for career counselors. *ERIC Digest.*

Karacan-Ozdemir, N. K. ve Ayaz, A. (2021). Adolescents' future expectations of work and education within adaptation model of career construction theory. *Journal of Career Development.* (Yayımlanma sürecinde).

Maree, J. G. (2010). Career-story interviewing using the three anecdotes technique. *Journal of Psychology in Africa, 20*(3), 369–379. https://doi.org/10.2466/pms.1986.63.1.264

McMahon, M., Watson, M. ve Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 762-768. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016

Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2020). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment,* 1-22. https://doi.org/10.1177/1069072720930664

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98,* 17–34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. T. J. Sweeney (Ed.). *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* içinde (3. Basım, ss. 289-320). Accelerated Development Press.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247–259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown (Ed.). *Career choice and development* içinde (4. Basım, ss.149–205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* içinde (ss. 42-70). John Wiley.

Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling, 48*, 179–181. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13–19. d https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. Basım, ss. 147-183). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2015). *Life-Design counseling manual.* Vocopher. http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf

Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. ve van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004

Schultheiss, D. E. P. (2005). Qualitative relational career assessment: A constructivist paradigm. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 381–394. https://doi.org/10.1177/1069072705277912

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.). *Career choice and development* içinde (2. Basım, ss. 197-261). Jossey-Bass.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 373–388. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005

Wen, Y., Chen, H., Li, K. ve Gu, X. (2020). The challenges of life design counseling in the times of the coronavirus pandemic (covid-19). *Front Psychol,11,* 1235. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01235

2. BÖLÜM

BROTT'UN KARİYER HİKAYESİ YAKLAŞIMI

Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ, Giresun Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-2757-7905

İÇİNDEKİLER

Giriş

- Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nın Temel Felsefesi
- Kariyer Psikolojik Danışma Süreci
- Kariyer Hikayesi Yaklaşımında Kullanılan Değerlendirme Araçları
- Hikayelendirme Yaklaşımları ile İlgili Araştırmalar
- Yaklaşımın Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Kendi yaşamınız ile ilgili birer paragraftan oluşan küçük küçük hikayeler anlatınız. Bu hikayelerde ne tarz benzerlikler görüyorsunuz?
2. Sizce bu küçük hikayelerde tekrar eden ne tarz duygular ve davranışlar var?
3. Bu hikayeleri yeniden yazsanız, neleri değiştirirdiniz? Bu hikayelerde değişikliklerin gerçekleştirilebilmesi için neyi farklı yapardınız? Ne yapsanız ya da hangi öykünüzü değiştirseniz doyum sağlarsınız?

Giriş

21. yüzyılın çalışma dünyası değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık, muğlaklık gibi birçok karmaşayı içinde barındırmaktadır. Özellikle 20. yüzyılda, hızlı ve eğrisel yönde teknolojik değişim ve küresel ekonominin dönüşümü nedeniyle çalışma dünyasında da oldukça baş döndürücü hızda ve bu anlamda karmaşık değişimler olmuştur (Bootz, Durance ve Monti, 2019). 20. yüzyılda çalışanların daha istikrarlı kurum ve örgütlerde kariyer yollarını geliştirdikleri görülürken, 21. Yüzyılda kariyer yörüngelerinin daha belirsiz olduğu, kendi mesleki ve yaşam yollarını belirlemede daha sorumlu olarak kabul edildiği (Guichard, 2005; Savickas, 2011), kişisel profesyonel yaşam temalarının ortaya çıkarılmasının hedef olarak belirlendiği (Di Fabio ve Blustein, 2016; Savickas, 2011; 2015) ve çalışanlara daha fazla sorumluluk verildiği (Duarte, 2009) görülmektedir.

VUCA[1] (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) dünyası olarak ifade edilen bu yüzyılda kariyer yörüngeleri daha istikrarsız olarak kabul edilir (U.S. Army Heritage and Education Center, 2019; Robbins, 2018) ve kariyer geçişlerinin daha sık yaşandığı görülür (Savickas, 2015). Bu yüzyılın özelliklerinden biri olan d*eğişkenlik (volatility),* nispeten kararsız bir değişim ile ilgilidir. Herhangi bir durum anlaşılabilir ve tanımlanabilir bile olsa, hem sık hem de öngörülemeyen değişiklikler ortaya çıkabilir. Bu yüzyılın bir diğer karakteristik özelliği olan *belirsizlik (uncertainty),* bir olayın nedenleri ve sonuçları anlaşılabilir veya tanımlanabilir olsa bile, sonuçları veya etkileri hakkında bilgi eksikliğini ifade eder. Bir diğer özelliği olan *karmaşıklık (complexity)* ise sayısız bilgi ve uygulama ağının her bir parçası diğerleriyle bağlantılı olmasını ve tüm bunların karmaşık ve hatta kaotik olabileceğini ifade eder. Son olarak ise m*uğlaklık (ambiguity),* duruma benzer durumların olmaması nedeniyle durumun temel kuralları hakkında bilgi eksikliği ile ilgilidir. Bu boyutta durum tanımlanamaz veya anlaşılabilir olmasından ziyade, sonuçların önceden tahmin edilmesinin mümkün olmaması ifade edilmektedir. Bu nedenle, belirtilen özellikleri olan bu yüzyılda, sorunlarını çözebilen, VUCA bakış açısı ile baş etmede esnek olabilen, sürekli bilgi ve yeterlilikler geliştirebilen, değişime açık olan, kendilerine alan bulabilen ve dünyanın karmaşıklığına yanıt verebilen şekilde bireyleri geliştirebilmek önemlidir (Di Fabio ve Gori, 2016; Hasgal ve Ahituv, 2017; Savickas, 2011). Bu anlamda 21. yüzyıl ve gereken beceri ve nitelikler ile ilişkili olarak kariyer psikolojik danışmanlığı çatısı altında sunulacak hizmetlerde de bir değişim olduğu ve yeni bir döneme giriş yapıldığı gözlenmektedir (Hartung ve Santilli, 2018).

1 VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), 21. yüzyılın değişkenliğini, belirsizliğini, karmaşıklığını ve muğlaklığını ifade etmektedir ve bu kelimeleri İngilizce ifade edebilecek kelimelerin baş harflerinden oluşmaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığında önceki dönemlerde, daha çok test uygulamayı içeren ve danışanın pasif bir konumda olduğu kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin sunulduğu görülmektedir (Savickas, 2015). Örneğin, kariyer psikolojik danışmanlığında ilk dalga Parsons (1909), Holland (1997) gibi özelik-etmen kuramcılarının eşleştirme yaklaşımlarını vurgulamakta iken; ikinci dalga, Super (1990) gibi gelişimsel kuramcıların, kariyer davranışlarını gelişimsel olarak açıkladığı ve yaşam rollerini yönetmenin önemini vurguladığı kuramları ele aldığı görülmektedir. Bu dönemlerden farklı olan ve üçüncü dalga olarak ifade edilen daha akışkan olarak algılanan ve tahmin edilebilmesi güç olan bu dönemde ise (Bauman, 2005), bağlamın ve bireyin kendi yaşamının aktörü olduğunu ifade eden postmodern yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Daha açık bir anlatımla üçüncü dalga, 21. yüzyılın ilk on yılı sonunda tanıtılan ve Savickas'ın (2011) kariyer yapılandırma yaklaşımıyla özdeşleştirilen yaşam tasarımı üzerinde çalışarak bireylerin, kendi yaşamlarını özerk bir şekilde nasıl inşa edebileceği üzerine odaklanılır (Guichard, 2005; Savickas, 2011). Bu yüzyılda bireyleri kendi hayatlarının uzmanları olarak gören üçüncü dalga kariyer psikolojik danışması yaklaşımları ile, geleneksel kariyer teorilerinden, özellikle "kariyer psikolojik danışmanı uzmandır" klasik anlayışından ve danışanın özelliklerini iş gereksinimleriyle eşleştirme yaklaşımlarından ayrılma söz konusudur (Bujold, 2004). Bu anlamda danışanların bağlamlarına odaklanmak, onlar ile işbirliği içerisinde çalışmak, kendi kendilerini gözlemlemelerini sağlamak, kendilerinin ve iş dünyasının dinamik bir etkileşim içerisinde olduğunu kabul ederek seçimlerini netleştirdikten sonra bireylerin gelişimi ve devam eden süreç için bilgilendirmek açısından bir reform önerilmektedir (Healy, 1990). Dolayısıyla bu yaklaşımlarda bireyin kendi yaşamının uzmanı olduğu anlayışı hakimdir (Savickas, 2015).

Belirsizliği, karmaşayı, muğlaklığı ve değişkenliği içeren bu çalışma dünyasında, bireyin kendi yaşamında aktif bir rol almasının, hangi kariyer seçeneklerinin kendisine uygun olduğuna karar vermesinde sürücü koltuğunda oturduğunu anlamasının ve bu anlamda kendisine uygun bir yol düşünmesinin zorlayıcı bir süreç olabileceği söylenebilir. Özellikle yeni mezun olanlar ve çalışanlar için işgücü piyasası bağlamı daha gürültülü olarak görülebilir. Bu belirsizlik karşısında, bireylerin çoğu en kolay ulaşabilecekleri sığınaklara sığınabilir, kısa vadeli ufka odaklanabilir ve tercih ettikleri geleceği baltalayabilecek seçimler yapabilirler. Bu anlamda hikaye yaklaşımlarında "Bir birey belirsizlik karşısında nasıl bir kariyer planı oluşturabilir?, Nasıl kendi hikayenizin kahramanı olabilirsiniz?" gibi sorular ile kariyer yolcuğu hakkında bilgi toplanabilir (Dingfelder, 2011; Gottschall, 2012; Lazauskas ve Snow, 2018). Bu bilgiler toplanarak danışanların kendi yollarını ve yollarında kendilerini bulmalarına ve kendi hikayelerinin baş rolünde olmalarına ve ustalaşmasına yardımcı olmak hedeflenir.

Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nın Temel Felsefesi

Çocukluk döneminden itibaren hikayeler dinlemenin ve hikayeler aracılığıyla hayal kurmanın bireylerin öğrenme becerilerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Carr, 2001). İnsan beyninin hikayeleri sevdiği ve kendisi ile özdeşleştirdiği bir hikayenin, beynin "olumlu sosyal etkileşimlere girdiğinde" salınan bir molekül olan oksitosin salgılanmasını sağladığını belirten Nöro-ekonomist Dr. Paul Zak (2011), hikayelerin insan yaşamında oldukça olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Nörobiyolojik açıklamaların yanı sıra sosyal bilimlerde de hikayelerin insan yaşamı ile ilişkisinin kurulduğu görülmektedir (Carr, 2001). Hikayeler insan yaşamını etkilediği gibi, yaşam ile iç içe olan kariyer gelişimini de etkilemektedir (Brott, 2011; Savickas 2015). Özellikle bireyler kendi yaşamlarındaki küçük hikayelerden yola çıkarak, varsayımlarının farkında olabilir, yaşamındaki boşlukları doldurabilir, güçlü ve geliştirilebilir yönlerinin farkına varabilir, edindiği bilgi parçacıklarını birbirine bağlayabilir ve bağlamı fark edebilir ve zihnini düzenleyebilir (Dingfelder, 2011; Gottschall, 2012). Bununla birlikte bireyler hikayelerinde değiştirebilecekleri temalar için cesaretlendirildiklerinde, yaşamlarının kontrollerinin kendilerinde olduğunu ve hikayenin kahramanı olduklarını fark edebilir, bu da bireyde geleceğe ilişkin umut ve iyimserlik gibi olumlu duyguların ortaya çıkmasına olanak sağlayabilir (Ibarra ve Lineback, 2005). McMahon'da (2019) hikaye yaklaşımlarının bireylerin geçmiş, şimdi ve gelecek arasında bağlantı kurabilmelerinde, öğrenmelerinde, bir anlam edinmelerinde, amaçlar ve amaçlara gidecek yollar belirleyebilmelerinde önemli olduğunu belirtmiştir. Özetle, hikaye anlatımı bütünü ve bütün içerisindeki örüntüleri görmemiz, hikayemizin başrol kahramanı olarak değiştirmemiz gereken adımlara odaklanabildiğimiz, kariyer yolculuğumuzda bir sonraki durağın neresi olduğunu, geçmiş-bugün ve gelecek arasında ilişki kurmamız ve kariyerimizin bir bölümünü kapatırken diğer bölümü nasıl başlayacağımız ile ilgili ipuçları verme açısından oldukça önemlidir. Bu anlamda geçmiş, bugün ve geleceği analiz etmek amacıyla Brott'un (2001; 2004) Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nın anlamlı vurgular yaptığı söylenebilir. Brott'un (2001) yaklaşımı, bir bireyin kimliğinin, doğası gereği kariyer ile ilişkili olan yaşam öyküsüne bağlı olduğu önermesine dayanmaktadır. Yapılandırmacı teorik temelleri, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın (Savickas, 2015) yaşam temaları ve gelişimsel özellikleri ile uyumludur.

Hikayelendirme yaklaşımları ile bireyler kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde daha aktif bir rol almakta, hem bilgi toplayarak hem de kişisel anlamlar geliştirerek kendi kendilerine yardım etme sürecini yönetmektedirler (Brott, 2015). Bu anlamda bireyin kendi düşüncesinin uygunluğu hakkında tartışması,

kendi algı, inanç ve duygularında ortak örüntü ve temaları fark etmesi, değişim için cesaretlendirici olabilmektedir. Bu nedenle Brott (2016) Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nda, danışanların, kimliklerini inşa etmek ve yeniden yapılandırmak için aktif, dinamik bir rol kazanmalarını sağlamaları amaçlanmaktadır. Bu anlamda danışanların deneyimlerine yükledikleri öznel ve kişisel anlamlara dayalı bir şekilde, diğer insanlar ile sosyal etkileşimlere ve diyaloglara girerek yeni anlamlar oluşturmak hikayelerinin dinamikliğinin vurgulanmasında anlamlı olacaktır.

Brott (2015), danışanlara daha fazla kontrol sağlayan ve daha aktif olmalarına olanak sağlayan durumun değerlendirme amacıyla kullanılan olası araçlar olmadığını, değerlendirme sürecinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda kullanılacak değerlendirme aracından çok danışanın aktif olmasını sağlayacak değerlendirme sürecine odaklanmanın önemli olduğu belirtilmektedir. Yaşam öyküsünü ortaya çıkarmak, birleştirmek ve yazmak için hikaye yaklaşımı kullanarak, danışan ve kariyer psikolojik danışmanının işbirlikli bir şekilde çalışmaları kuramın temel dayanaklarından biridir. Buradan hareketle danışan, süreçte aktif bir aracı olarak görülür ve danışana en iyi şekilde yardımcı olabilecek araçlar seçilmesi hedeflenir (Brott, 2016).

Kısa Bir Not:

Kendi firmasını kuran Davis (2019) yazdığı blog yazısında, iş görüşmelerinde hikaye yaklaşımını benimseyerek davranmanın daha anlamlı olacağını belirtmektedir. Bu anlamda iş verenler tarafından iş arayanlara sorulan başlarına gelen ilginç şeyler, başarıları, engelleri, engelleri çözmek için neler yaptıklarına dönük sorulara cevap verirken, bireylerin önce kendi hikayesi hakkında düşünmesinin işverenlere verdikleri cevaplar açısından etkili olacağı belirtilmektedir. Örneğin, genellikle sorulan "Profesyonel bir duruma yakın olduğunuzu hissettiğiniz bir anı düşünün. Bu an neydi? Siz neyi/neleri farklı yapabilirdiniz?" gibi bir soruya maddeler halinde cevap vermektense, hikayeleştirerek anlatmanın işverende kayda değer bir fark yaratacağı belirtilmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Brott (2001) kendi yaklaşımını herhangi bir iş bulmaktan ziyade kendini bulmaya yardımcı olabilecek bir kuram olarak tanımlamıştır. Danışanlar hikâye kuramı ile genelden özele, değerlendirmeden hikâye anlatmaya, bilgi toplamadan yaşam deneyimlerini öğrenmeye doğru bir geçişi deneyimlemektedirler. Bu anlamda danışanların hikayelerini oluşturur ve değiştirirken birbiri ile bağlantılı dört sürecin yer aldığı görülmektedir (Brott, 2001; 2004; 2015; 2016):

1. *Hikayenin Birlikte Yapılandırılması (Co-Constructing):* İlk aşama olan bu aşamada danışan ile birlikte çalışan kariyer psikolojik danışmanı danışanın hikayesindeki şimdiki ve geçmiş bölümleri incelemeyi hedefler. Bu anlamda öncelikli olarak danışan ve kariyer psikolojik danışmanı arasında terapötik ilişkinin kurulması ve görüşme ile danışanın hikayesindeki geçmiş ve şimdiki bölümleri ortaya çıkarmak amaçlanır. Öyküsel kimliğin ortaya çıkması için danışan tarafından seçilen bazı erken dönem anılarını ortaya çıkarabilecek birtakım nitel değerlendirme araçları kullanılabilir. Bu anıların danışanın kişisel deneyimleri olduğu ve ona başkaları tarafından anlatılmadığına emin olunması önemlidir. Ayrıca anıların doğru olup olmadığının test edilmesindense, anıların danışanların bakış açılarını nasıl yansıttığının anlaşılması gerekmektedir. İlk oturumlara denk gelen bu aşama, danışanın kariyer psikolojik danışmanıyla en az bir hikaye paylaşmasını içerir. Böylelikle danışanın sadece bilişsel olarak bazı olayları hatırlamasını sağlamak değil, bu deneyimler ile bağlantılı duyguları anlamasına da olanak sağlamak hedeflenir. Danışanın paylaştığı hikaye, yaşamdaki diğer faaliyetlerin yanı sıra bir iş, rol, gönüllü fırsat veya gezi gibi herhangi bir deneyim olabilir. İlk oturumlarda, kariyer psikolojik danışmanı, danışanın iyimserliğini ve umut düzeyini arttırmak amacıyla kendisini iyi hissettiği bir hikayeyi ele almasını da isteyebilir ya da en azından bir hikaye için bunu yapması sağlanabilir. Özellikle hikayeleri anlatırken danışanın ses tonu, kullandıkları sözcükler ve yaptıkları vurgulara dikkat edilir. Ele alınan hikayelerde şu gibi açık uçlu sorular kullanılır:

- Bu hikayede neyi beğendiniz?
- Hangi beceri ve bilgileri kullandınız?
- Sizin için önemli insanlar bu hikayelerden yola çıkarak sizi nasıl tarif ederdi?
- Hangi ilgiler ortaya çıktı?
- Bu hikayeyi düşünürken aklınıza neler ya da hangi olasılıklar geliyor?

2. *Hikayedeki Yapıların İncelenmesi (De-Constructing):* Danışanın hikayesindeki farklı perspektifler ve örüntüler görülmeye çalışılır. Özellikle danışan ile işbirlikli bir şekilde çalışılarak, hikayesi bölümlere ayrılır ve bu bölümler arasında bağlantılar kurulmaya çalışılır. Her bir bölüm üzerinde durularak tekrar eden örüntüler üzerine konuşulur. Bu noktada yaşam rolleri de belirlenmeye çalışılır. Bu aşamada amaç danışanların geleceğe hazırlanmak için kendi güçlerini ya da güçlü bulmadıkları yan-

larının farkına varmalarını sağlamaktır. Bu noktada bir danışan belirsiz bir geleceğe hazırlandığını hissediyorsa, senaryo planlamasıyla hikayelerini oluşturmalarına yardımcı olunur. Bu yapılırken ise hikayelerindeki bilinen noktalara odaklanılması bir sonraki bölümü tahmin edebilmede anlamlı olabilir. Bu anlamda, danışanların kariyer hikayelerinde belirgin bir şekilde ortaya çıkan yetenekleri, becerileri, yetkinlikleri, ilgi alanları, deneyimler ve yaşam dersleri üzerine odaklanmak anlamlı olacaktır.

Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın mevcut yaşam özgeçmişini (yani, bugüne kadarki yaşam öyküsünün yaşanmış bölümlerini) alarak, danışanın tercihlerini ortaya koyması ve tanımları yeniden yazması ya da bu bölüm deneyimlerini yeniden yorumlaması için üçüncü şahıs sesini (veya önemli bir diğerinin sesini) kullanmasına yardımcı olur. Bu anlamda hem bireyin içsel sesini duymak hem de bağlamsal etkileri anlamak için "Annen olsa bu kararı nasıl değerlendirirdi?", "Bu seçim yerine şu seçim olsaydı, ne olurdu?" gibi hikayesine farklı açılardan bakması sağlanır. Böylelikle danışanların seçimleri üzerindeki kişisel ve bağlamsal etkileri yeniden incelenir.

Birçok durumda, hikayenin birlikte yapılandırılması ve yapının incelenmesi aynı anda veya dairesel bir dinamik olarak gerçekleşir; deneyimler açığa çıktıkça, kişisel ve bağlamsal etkileri açısından keşfedilebilirler.

3. *Hikayenin Yeniden Yapılandırılması (Re-Constructing):* Bağlamda yeni ve/veya yenilenmiş kendine özgü anlamlara dayalı olarak hikayenin yeniden bir araya getirebilmesi için bir önceki aşama olan hikayedeki yapının incelenmesi aşaması, hikayenin yeniden yapılandırılması aşamasına açılır. Bir sonraki bölümde eylem için 'rehberler' olacak tercihler ve anlamlar örülerek hikayeyi düzenlemek için araçlar seçilir. Danışanlar cesaretlendirilerek özellikle değiştirmek istedikleri temalar ve bu temaların gelecek üzerindeki etkisi üzerine konuşulur. Özellikle bu aşamada danışanın tercih ettiği yönde ilerleyip ilerlemediği ve çevresindeki önemli kişilerin kariyer seçimleri üzerine görüşleri gibi noktalar üzerinde durulur. Otobiyografi, danışanların ihtiyaçlarını nasıl karşıladıklarını, tüm yaşam rollerinde (yani, ilişki kurma, öğrenme, zevk alma, çalışma, değer verme) nasıl seçimler yaptıklarını anlatan birleştirici bir temayla (yani bugüne kadarki yaşam öyküsünün başlığı) ortaya çıkar. Danışan, bir sonraki bölümü yazarken motivasyon sağlayacak olan yaşam öyküsünün yazarı olarak öyküsünü sahiplenme deneyimini yaşar.

4. *Hikayenin Yapılandırılması (Constructing):* Bu süreçte danışanın gelecek bölümler üzerinde odaklanması sağlanmaya çalışılır. Danışanın anlamlı ve amaçlı gelecek bölümlerini yaşamasını sağlamak ve aynı zamanda harekete geçmesinde cesaretlendirmek amaçlanır. Bir sonraki bölümde bir plan yapmaya ve ilk adımları atmaya yardımcı olacak değerlendirme teknikleri seçilebilir. Bu anlamda hem danışanın önüne çıkabilecek engelleri hem de bu engellerle başa çıkmak için gereken kaynakları belirlemek önemlidir. Bu doğrultuda önümüzdeki yıllarda kişisel ve işgücü piyasası eğilimleri kapsamında danışanın niteliklerinin değerlendirilmesi söz konusudur. Özellikler mesleklerdeki teknolojik değişim ve diğer eğilimler, aile statüsündeki değişiklikler gibi sosyal ve ekonomik değişimler bireylerin gelecek senaryolarını etkileyebilir ve sistemik bir engel olarak ortaya çıkabilir. Bu anlamda danışanın bilgi, beceri ve niteliklerinin, gelecek senaryo(lar)ında nasıl konuşlandırılabileceği ve en iyi şekilde nasıl kullanabileceği yönünde yeterince bilgilendirilme yapılmalıdır. Özetle, değişen dünya da danışanın her bir gelecek senaryosu ile ilgili adımları ele almanın ve danışana bu adımlar ile ilgili bilgi vermenin önemli olacağı söylenebilir.

Kısa Bir Not:

Gerçeklik Terapisi'nin WDEP sistemi hikayenin yapılandırılması aşaması ile ilişkili olabilir. WDEP, danışanların, isteklerinin incelendiği (wants), isteklerine ulaşmak için ne yaptığının belirlendiği ve yönlendirmenin yapıldığı (doing/direction), isteğe ulaşmak için yapılanların işe yararlılığının değerlendirildiği (evaluation) ve kendisine uygun bir planlamanın yapıldığı (planning) bir sistemdir (Wubbolding, 2010; Wubbolding, Casstevens ve Fulkerson, 2017). Bu anlamda danışanlara gerçekten istediklerinin ne olduğu, bu isteklerinin yapılması için neler yaptığı, neler yaparsa isteklerine ulaşabileceği, şu anki attığı adımları atmaya devam ederse nereye ulaşabileceğinin belirlenmesi ve planlamalar yapılması için açık uçlu sorular sorulabilir.

Bu dört aşamalı süreçte olabildiğinde nitel değerlendirme araçlarının kullanıldığı söylenebilir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanının nitel değerlendirmeleri danışanın niteliklerine uygun ve hikayesini ortaya çıkaracak şekilde seçmesi anlamlı olacaktır. Özellikle kariyer psikolojik danışmanının araştırma, içerik ve duygu yansıtmaları, açıklama ve yorumlama becerileri, hikayenin danışan tarafından (belki de ilk kez) duyulmasını sağlamak için kolaylaştırıcı, keşfedici bir sürecin ayrılmaz bir parçasıdır (Brott, 2015).

Kariyer Hikayesi Yaklaşımında Kullanılan Değerlendirme Araçları

Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nda danışanın hikayesinin açığa çıkarılması, incelenmesi, yeniden oluşturulması için kullanılan nitel değerlendirme araçları ile "danışan ile aktivite yapma" anlayışındansa, danışanın "öznel bir şekilde kendilerine ilişkin anlayış kazanmaları ve psikolojik süreçleri fark etmeleri" amaçlanmaktadır (Brott, 2015). Bu anlamda seçilecek değerlendirme araçlarında, değerlendirmelerin bir teoriye dayanması, danışana uygunluğu ve kullanışlılığının test edilmesi, uygulamada danışan için yeterli bir zaman verilmesi, bütünsel bir bakış açısı sunması, danışana uygun bir dil kullanılarak yönergelerin sunulması, küçük ulaşılabilir adımlar belirlenmesi, terapötik ilişki çerçevesinde uygulamaların yapılması ve öğrenme ve anlamlandırmayı vurgulamak için danışan ile birlikte etkinliği ve sonuçlarını tartışma unsurları önerilmektedir (McMahon, Patton ve Watson, 2003).

Görüldüğü üzere, bu kuramın temelinde hikâye anlatmak ve bu hikayeyi yeniden yazmak vardır. Dolayısıyla danışanın anılarını anlamak için "lise hakkında ne hatırlıyorsun?" gibi yaşamının belli bir dönemine ilişkin anıları, "ilk gönüllü ya da ücretli bir şekilde çalıştığınız işinizdeki en güzel anınız?" gibi doyum verici iş deneyimleri ve diğer insanların hikayeleri hakkında çeşitli açık uçlu sorular sorulur (Brott, 2001). Danışanın geçmiş ve şimdiki deneyimleri ile öğrenci, çalışan gibi yaşam rollerini incelemek amacıyla bazı teknikler kullanılabilir. Bu kapsamda kullanılabilecek tekniklere ilişkin Brott'un (2004; 2005; 2012) önerileri aşağıda yer almaktadır.

1. **Yaşam Çizgisi Alıştırması:** Bu etkinlik Brott'un önerdiği kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin ilk aşaması olan hikayenin yapılandırılması aşamasında kullanılabilir. Danışana renkli kalemler ve bir karton ve aşağıdaki yönerge verilir (Brott, 2004).

   "Hayat hikayende senin için neyin önemli olduğunu anlamana ve hatırlamana yardımcı olması için senden bir şey isteyeceğim. Bir çizgi çizip, bunun üzerinde çalışmanı istiyorum. Benim sorularıma cevabı en iyi yansıtacak rengi seçerek başlayabilirsin. Kâğıdın ortasına istediğin renkte bir kalemle çizgi çizmeni istiyorum. Doğum tarihini çizginin en soluna ve bugünün tarihini çizginin en sağına yazmanı istiyorum. Senin için önemli tarihleri bu çizgi üzerinde işaretlemeni ve daha sonra her bir çizgiye ilişkin en az bir anı yazmanı istiyorum."

Bu yönerge ile danışanların hayatlarındaki bölümler belirlenmeye çalışılır. Çizilen çizgiler mezun olunan tarihler, çalışmaya başlanılan ya da işten istifa edilen/çıkarılan tarihleri içerebilir. Bu tarihler danışanların geçiş aşamalarını ifade eder ve bu tarihler ile ilgili anılar ile danışanın öyküsü hakkında fikir sahibi olunur.

Yaşam çizgisindeki ilk bölüm, danışanın en eski anıları aracılığıyla keşfedilir. Anıların kişisel olarak hatırlanması önemlidir. Bir başka ifade ile danışanın yaşamı ile ilgili diğer bireylerin onun hakkında hatırladıkları değil, danışanın kendi yaşamı ile ilgili öznel anıları ele alınır. İlk anının, ne zaman meydana geldiği, kimin dahil olduğu, danışanın ne yaptığı (örn., manzaralar, sesler, kokular), danışanın nerede olduğu (örn., konum) ve bu anıların tercihleri ya da tekrar eden temaları nasıl yansıttığı not edilir (Brott, 2012). Buna ek olarak her bir anı ile ilgili hatırladıkları, duyguları, bu anıların baş karakterleri ya da yardımcı oyuncuları kim olduğu, çeşitli yaşam ve iş deneyimlerinden ne tarz öğrenme yaşantıları çıkardığı gibi bilgiler hakkında çeşitli sorular sorulur.

Her bir bölüme ilişkin danışanın bir başlık vermesi istenebilir. Kariyer psikolojik danışmanı tüm yaşam çizgisini inceledikten sonra danışana "Bu temaların ne zaman tekrarlandığını hatırlıyor musun? Eğer öyleyse, yaşam çizgisindeki diğer bölümlerden herhangi birinde bu temaları not edin." gibi sorular yöneltilerek danışanın deneyimlerine ilişkin farkındalıklar arttırılmaya çalışılır. Temalar ve geçiş noktaları, hikayeyi farklı bakış açılarından yeniden yapılandırmak için "Yaşamınızdaki önemli kişiler bu kararınız hakkında ne söylerdi?" gibi sorular sorulabilir (Brott, 2012). Özellikle, danışanın devam ettiği kariyer seçeneği ile daha riskli olabilecek diğer seçeneklerden birini tercih etmesi yönünde cesaretlendirmek için seçenekler sunulabilir. Bu anlamda danışanın seçimlerinin nedenlerini incelemek önemlidir. Örneğin, "bu seçimin size daha riskli gelmesini biraz açar mısınız?, "Yapabileceğiniz tek seçimin bu olması ne demek?" gibi sorular ile danışanı daha farklı seçenekler için motivasyon sağlamada konuşmaya açık davet becerisi kullanılabilir.

Bir Etkinlik: Bir Kitap Olarak Hayatım*

Yaşamınızın bir kitap olarak basılacağını düşününüz.

- Bu kitabın ismi sizce ne olur?
- Bu kitaba nasıl bölümlere ayırırsınız? Her bir bölümü adlandırınız. Kaç bölüme ayırdınız ve bu bölümler hangi yaş aralıklarını kapsadı?
- Her bir bölüme ilişkin yaşadıklarınızdan çıkardığınız üç yaşam dersi ne olabilir?
- Gelecek bölümü düşündüğünüzde, gelecek bölümün nasıl bir bölüm olmasını istersiniz? Bu kitap nasıl tamamlanırsa bu hoşunuza gider?
- Gelecek bölüm için yapmanız gereken (öğrenme/ değişim/ gelişim) 3 önemli sorumluluğunuz ne olabilir?

Yukarıdaki sorulara cevaplarınızı yazdıktan ve yaşamınızı gözden geçirdikten sonra neler fark etttiniz ve neler hissettiniz? Lütfen bir kağıda yazınız.

*Yeşilyaprak (2012) ders notlarından edilnilmiştir.

2. **Özgeçmiş Analizi:** Ayrıntılı bir özgeçmiş, hem işveren hem de bireyin kendisi açısından kariyer seçenekleri ve yerleşme sürecinde önemlidir. Bireyin niteliklerin yansıtmayan özgeçmiş herhangi bir gönüllü ya da ücretli bir deneyim kazanmada en kötü yollardan biri olarak ifade edilir (Bolles, 2017, s.31). Bununla birlikte özgeçmişin, ne tür bir insan olduğunu, kim olduğunu, başarılı deneyimlerini ve ne yaptığını kapsayacak şekilde düzenlenmesinin bireyleri kariyer gelişimlerinde önemli yerlere taşıdığı belirtilmiştir (Bolles, 2017, s.102).

Brott'da (2012) özgeçmiş de yer alan deneyimlerden yola çıkarak danışan ile birlikte özgeçmişin bir analizinin yapılmasının önemli olduğunu belirtmiştir. Danışanın ayrıntılı özgeçmişi bir çıktı halinde istenir ve danışandan bu özgeçmişinde hoşlandığı ve başarılı bir şekilde yapabildiğini ve yeteneklerini yansıttığını düşündüğü etkinlikleri belirtmesi istenir. Bu anlamda "özgeçmişin hakkında neler hissediyorsun?", "özgeçmişinde yer alan sevdiğin etkinliklerde en sevdiğin nokta ne?, "bu etkinlikler senin için ne anlama geliyor?", "bu etkinliklerde en zorlandığın noktalar neler oldu?", "bu noktalar ile nasıl başa çıktın?" "yaşamındaki önemli diğer insanlar senin bu niteliklerin hakkında neler söylüyor?" gibi sorular ile danışanın özgeçmişi danışan ile birlikte tartışılabilir. Bu noktada bazı fosforlu ya da renkli kalemlerden kullanılabilir. Bu anlamda zevk almadığı ya da güçlü görmediği yanlarını başka bir renkte kalemle işaretlemesi istenebilir. Vurgulanan öğeler, beğenilenler ve beğenilmeyenlerin bir özet listesi olarak gruplandırılabilir

ve ardından beğenme yada beğenmeme derecesi açısından sıralanabilir ve sınıflanabilir. Bu listeler değerler, ilgi alanları, beceriler ve tercihlerdeki kalıpları ortaya çıkarmak için araştırılır ve ardından danışan tarafından karar verme sürecinin bir parçası olarak kullanılır. Bir başka ifade ile küçük resimlerden yola çıkarak büyük resim tamamlanmaya çalışılır (Brott, 2012).

Benzer bir şekilde, özgeçmişte hoşlanılmayan ya da güçlü görülmeyen yanların incelenmesi ve özgeçmişin yeniden oluşturulması rekabetçi bir iş piyasasında anlamlı olabilir. Analiz alıştırması, bu kalıpları vurgulamak için özgeçmişi yeniden oluşturmak için kullanılabilir. Özgeçmiş analizinde ortaya çıkan tercihler, temalar ve sonuçlar, danışanın farkındalıklarını gösterecek şekilde düzenlenebilir.

3. **Kart Sınıflandırmaları:** Bir danışanın değerleri, ilgileri, özellikleri ya da meslekleri sınıflara ayırma süreci (yani, beğenilen-beğenilmeyen; benim gibi olan-benim gibi olmayan), danışanların sözcükleri ve ifadeleri öznel olarak değerlendirebilmelerine olanak sağlar. Bu anlamda test değerlendirme süreçlerinden farklıdır ve danışan ile ilgili birçok bilginin ortaya çıkmasına olanak sağlayabilir. Sıralama işlemi sırasında, danışana kartta ne olduğunu okuması ve onun için kartta yazanın ne anlama geldiğini ifade etmesi için danışan cesaretlendirilir. Danışanlara, onlara en uygun olduğunu düşündükleri kartlardaki ortak temaları, bu kartlar arasında en önemli ve önemsiz gördükleri üzerine tartışması sağlanabilir. Kartlar hazırlanırken, danışanların kendi sözcüklerini ekleyebilecekleri boş kartlara da yer verilebilir.

Kariyer psikolojik danışmanları tarafından kartlar hazırlanabileceği gibi, literatürde bu anlamda kullanılan bir dizi kart sınıflandırması türü de mevcuttur. Örneğin, Amerika'da değerler, motive eden beceriler, emeklilik/boş zaman etkinlikleri ve ilgilere ilişkin kart sınıflandırmaları mevcuttur (Knowdell, 2002; 2003; 2005). Bu noktada Türkiye'de değerler ile ilgili kart sınıflandırması bulunurken (bkz., Korkut-Owen, Acar, Demir, Haskan, Kabalcı, Kutsal ve arkadaşları, 2009), yeteneklere, kariyer seçeneklerine ve kişisel sıfatlara ilişkin herhangi bir sınıflandırmanın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte bir kâğıdın ön kısmına bazı iş adlarını, arka kısmına ise bu işin gerektirdiklerini yazarak kartlar oluşturabilir ve danışanların bu kartları 'oldukça uygun'dan 'hiç uygun değil'e doğru sıralaması istenebilir. Yine benzer bir hazırlık danışanın kişilik özellikleri ve yetenekleri için de gerçekleştirilebilir. Şöyle ki, çeşitli kişilik sıfatları veya yetenekler bir kağıda yazılır ve danışandan bu kartları derecelendirmesi istenebilir. Böylelikle danışanın kişilik özellikleri, yetenekleri ya da hangi iş fırsatlarını istediğine ilişkin bir fikir sahibi olunabilir.

Brott'a (2004) göre kart sınıflandırmaları genelde ilk aşama olan birlikte yapılandırma aşamasında gerçekleştirilir.

Bir Etkinlik:

Lütfen aşağıda yer alan değerleri, benim için önemli, nötr, benim için önemli değil şeklinde sınıflandırınız. Eğer bunların dışında bir değeriniz aklınıza geliyorsa, onu da "eklemek istedikleriniz" adlı tablonun en altındaki kutucuğa yazabilirsiniz.

*Tablo 1. Değerler Listesi**

Ekonomik Kazanç (Yüksek Ücret) Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama.	**Toplumsal Saygınlık** Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma, statü ve prestij sahibi olma.	**Sosyal Güvence** İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedecek bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma.
Meslekte İlerleme Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.	**Bağımsızlık** Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme.	**Yarışma** İşin yarışarak başkalarından üstün olduğunu kanıtlama olanağı tanıması.
Yetenekleri Kullanma Bireyin sahip olduğu bilgi ve becerileri işinde kullanabilme olanağı bulması.	**Liderlik- Güç ve Otorite** Başkalarını yönetebilecek ve denetleyebilecek bir konumda olma.	**Değişiklik (Çeşitlilik)** İşlerin çeşitli olması ve sıkça değişik görev ve etkinlikler yapabilme olanağı tanıması.
Yaratıcılık İşin yeniliklere açık olması, özgün şeyler ve düşünceler keşfetme, tasarlama ve bunları uygulayabilme olanağı tanıması.	**Risk Alma** İşin tehlikeli ve çetrefilli durumlarla karşılaşabilme, ayrıca tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç veya daha üst düzeydeki yerlere gelme olanağı tanıması.	**İkna** İşin başkalarını ikna edip, onları etkileyerek belli eylemlere yöneltme olanağı tanıması.
Düzenlilik Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin düzenli olması ve düzenli bir gelire sahip olma.	**Güvenlik** İşin tehlikelerden uzak, güvenli ortam ve koşullarda yapılması.	**İnsanlarla Birlikte Olma** İşin başka insanlarla birlikte olma ve grup içinde çalışma olanağı tanıması
Sorumluluk Alma İşin ciddi oranda sorumluluk üstlenmeyi gerektirmesi	**Esnek Çalışma Saatleri** Çalışma saatlerini bireyin kendisinin belirleyebilmesi	**Halkla İlişkiler** İşin icrasının halkla temas kurmayı gerektirmesi.

İşbirliği	**Ün Sahibi Olma**	**Sayılarla Çalışma**
İşin başkalarıyla işbirliği yapmaya ve sorumluluğu onlarla paylaşmaya olanak vermesi	Herkes tarafından bilinen bir kişi olma, adını duyurma	İşin icrasının sayı ve verilerle çalışmayı gerektirmesi
Alet ve Gereçler	**Başkalarına Yardım**	**Fiziksel Etkinlikler**
İşin icrasının önemli oranda alet ve makina kullanmayı gerektirmesi	İşin başkalarına yardım etme olanağı vermesi	İşin ciddi oranda fiziksel etkinlikler yapmayı, bedensel olarak çalışmayı, gerektirmesi
Yapma ve Kurma İşleri	**Estetik**	**Hoş Bir Mekanda Çalışma**
İşin icrasının önemli oranda yapma ve kurma faaliyetlerinden oluşması	İşin icrasının güzeli bulma ya da yapma faaliyetlerinde bulunmayı gerektirmesi	Çalışılan mekanın güzel olması
Rekabet	**İş Arkadaşlarından Hoşlanma**	**Seyahat**
İşin yarışarak başkalarından üstün olduğunu kanıtlama olanağı	İş arkadaşlarıyla frekansın tuttuğu bir işte çalışma	İşin sıkça seyahat etmeyi gerektirmesi
Takım Çalışması	**Yalnız Çalışma**	Eklemek İstediğiniz
İşin ekip haline çalışmayı gerektirmesi	İşin yalnız başına çalışmayı gerektirmesi	

*Bu tablo hazırlanırken Metin ve Pişkin (2008) tarafından belirlenen değerlere yer verilmiştir.

Değerleri sınıflandırdıktan sonra aşağıdaki soruları yanıtlayabilirsiniz:

- Tüm bu değerleri ve sıralamayı görmek size nasıl geldi? Neler hissettiniz?
- Değerlerinizin bazılarından vazgeçerken ne hissettiniz? Bu sıralamayı yaparken ne tarz yaşantılarınızdan yola çıktınız?
- "Bana Kesinlikle Uygun" olarak işaretlediğiniz değerleri düşündüğünüzde, neler fark ediyorsunuz? Bu değerlerde birbiri ile çelişecek ve sizde gerilim yaratabilecek durumlar açısından nasıl gözlemleriniz söz konusu?
- Ücretli bir iş pozisyonunda işe girmenin dışında bu değerlerinizi karşılayabilecek ne tarz seçenekler olabilir?
- Yapabileceklerinizi ve geleceğinizi düşündüğünüzde "Bana Kesinlikle Uygun Değil" olarak işaretlediğiniz değerleriniz ile nasıl örtüşmeler ya da farklılıklar görüyorsunuz?
- Kariyer seçenekleriniz ile "Kesinlikle Bana Uygun" olarak işaretlediğiniz değerler arasında nasıl bir paralellik söz konusu?

4. **Yaşam Rolleri Döngüsü:** Yaşam rolleri, birçok teorisyenin çalıştığı bir konu olmuştur. Özellikle gelişimsel görevleri vurgulayan, roller arasında geçişi açıklayan birçok kuramcı (bkz., Roger, 1962) yaşam rollerinin insan psikolojisi üzerinde oldukça etkili olduğunu belirtmektedirler. Bunun bir yansıması olarak yaşam rollerinin kariyer gelişimi ile de ilişkili olduğu bilinmektedir (örn., Blustein, 1997). Postmodern kariyer kuramları ile birlikte danışanın çalışan rolünün ve karar verme sürecinin ötesinde, çoklu yaşam rollerinin incelenmesi anlam kazanmıştır. Bu yolla danışan çoklu yaşam rollerine ve bununla ilişkili inançlarına ilişkin kişisel kaynaklarını keşfetme ve farkında olma sürecinde aktif bir katılımcı haline gelebilirler (Brott, 2005).

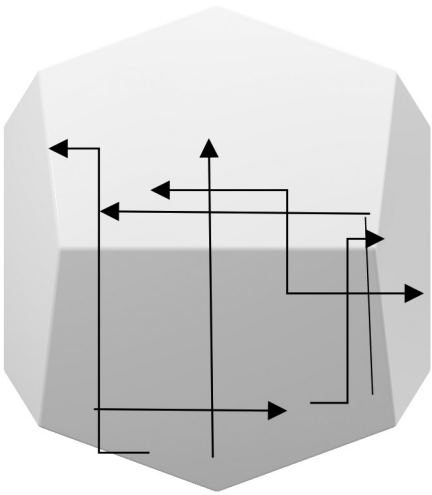
Yaşam hikayesini oluşturma süreci, aile üyesi, çalışan, öğrenci ve topluluk üyesi gibi çoklu yaşam rollerinin analiz edilmesini de içerir ve ilk aşama olan kariyer hikayesinin yapılandırılması aşamasında kullanılır (Brott, 2016). Bu etkinlik ile danışanların yaşam rollerinin belirlenmesi sağlanmaya çalışılır. Bu yolla danışanın hikayesinde diğer insanlar ile nasıl bağlar kurduğu ve ilişkili olduğu, hobileri, boş zaman etkinlikleri vasıtasıyla yaşamından nasıl doyum sağladığı, yaşam ve çalışma deneyimleri aracılığıyla nasıl öğrendiği ve çalışma yaşamı ile topluma ve kendisine nasıl katkı sağladığı analiz edilebilir (Brott, 2016). Danışandan boş bir kâğıda beş daire çizmesi istenir. Bu daireler, aile, öğrenen, çalışan, boş zaman ve toplum rollerini yansıtmaktadır. Danışanlardan bu rollere verdikleri önemden ziyade ne kadar zamanı ayırdığına göre bu rolleri temsil eden daireleri çizmesi istenir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanı bu etkinlik ile "bu rollerdeki aktivitelerden aldığınız doyumu nasıl ifade edersiniz?", "Bu çemberleri değiştirmek isteseydiniz nasıl bir değişiklik yapardınız?" gibi sorular sorabilir. Yine bu alıştırma yapılırken hem bugün için hem de gelecekteki istekleri açısından yaşam rollerini yansıtan çemberlerin çizilmesi istenebilir. Bu noktada amaç danışanın gelecekte yaşam rolleri açısından nasıl bir döngü istediğini ve şu an o döngüye ulaşabilmede yapması gerekenleri değerlendirmesini sağlamaktır (Brott, 2004; 2005).

5. **Yaşam Alanı Genogramı**: Brott (2005), aile terapistleri tarafından sıklıkla kullanılan aile genogramı çizme tekniğini kullanarak danışanın hikayeleri ve yaşam rolleri ile ilgili bilgi toplanabileceğini belirtmiştir. Bu etkinlik ile özellikle danışanın kariyer seçimlerinde aile etkisi incelenebilir. Bu anlamda basit bir şekilde danışanın geniş ailesi ve aile üyelerinin çalışma alanlarının keşfedilmeye çalışıldığı bir şekil hazırlanılır. Bu şekilde en az üç jenerasyondan aile bireylerinin yer alması danışan ile daha geniş düzeyde tartışma olanağı sunabilecektir. Bu anlamda büyükanne ve dedeler ve çalışma alanlarından başlanarak, anne-baba, kuzenleri de

ele alacak bir şekil çizilebilir. Daha sonra ise kariyer psikolojik danışmanı tarafından yöneltilen açık uçlu sorular ile danışanın çeşitli yaşam rolleri ortaya çıkarılabilir:

- Büyürken aile kuralları nelerdi?
- Şu anki aile kurallarınız neler?
- Çocukken rollerini değerlendirmen gerektiğinde ne görüyorsun? Ebeveyn, kardeş ya da çocuk rollerini mi oynuyordun, hangi roller baskındı?
- [Genogramdan birini seçin] yaşam rolleri yıllar içinde nasıl değişti?
- Genogramınızda kime hayranlık duyuyorsunuz veya kimi beğeniyorsunuz? O kişide neye hayransın?

6. **Kariyer Kafesleri (Career Lattices).** Kariyer kafesleri kavramı ABD Çalışma Bakanlığı İstihdam Eğitim İdaresi tarafından geliştirilmiştir (CareerOneStop, 2012). Son zamanlardaki çalkantılı ekonomik zamanlar ve iş güvenliğindeki düşüş ile birlikte çalışanların gelişimini, becerilerinin artırılmasını ve birden çok yönde ve alanda tanınmasını destekleyen esnek bir plan hazırlamasına olanak sağlar. Sadece ilerlemeyi değil, mevcut ekonomide uzun vadede hedeflere ulaşabilmek için olası yatay ya da dikey geçişleri içerebilecek bir plan hazırlanması danışanın hikayesinde önemli bir unsur olabilecektir (Brott, 2012).



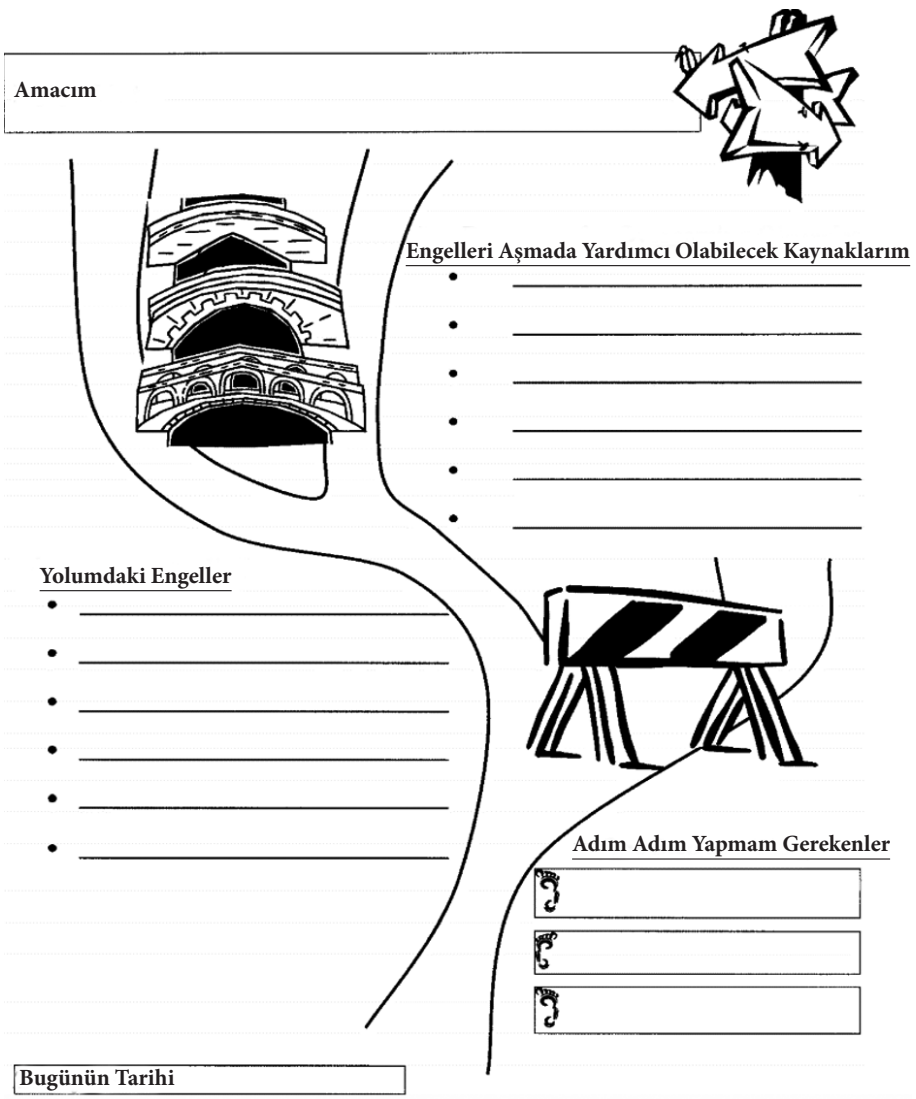
Şekil 1. Kariyer Kafesi Örneği

Kariyer kafesleri, bireyin yaşam süresi boyunca uyum sağlayan, gelişen ve değişen çalışma rolündeki hem dikey hem de yatay hareketi içeren etkileşimli bir

süreci yansıtır. Danışanları zor ekonomik koşullara hazırlamada etkili olabilir. Bu anlamda Şekil 1'deki gibi ele alınan Kariyer Kafesi danışanın çalışma rolüne sahip olduğu tüm iş pozisyonlarını yansıtacak şekilde danışan tarafından çizilebilir. Şekil 1'de görüldüğü gibi yatay hareketler ya da dikey ilerlemeler şeklinde birbirine bağlanan oklarla her bir çalışılan iş pozisyonu görselleştirilebilir. Bu şekilde hazırlanan şekil, danışanın çeşitli işlerin nasıl bağlantılı olduğunu görmesine ve gelecek için fırsatları formüle etmesine olanak tanır (Brott, 2012). Her bir ok tanımlanabilir ve bu oklarda istihdam süresi, gerçekleştirilen görevler, değerler ve ilgiler ele alınarak, danışana uygunluğu tartışılır. Bu anlamda ilgi, yetenek gibi kişisel nitelikleri, mezun olunan kurum, alınan sertifikalar gibi akademik nitelikler ve planlama, organizasyon, koordinasyon gibi nitelikler ile iş yerinin olası nitelikleri gibi işyeri yetkinlikleri açısından çeşitli seçenekler incelenebilir.

Kafesin en büyük zorluğu, çalışanların onu nasıl inşa edeceklerini bilmemeleri ve çeşitli ilerlemelere erişimlerinin olmamasıdır. Hangi rolleri ve bölümleri deneyimlemek istediklerinin tamamen farkında olsalar bile, aralarında hareket etmek için hangi beceri boşluklarının ele alınması gerektiğinin, bu boşlukların nasıl doldurulacağının ve hangi hareket sırasının kendileri için en faydalı olduğunun genellikle farkında değillerdir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanı belirli uzun vadeli hedefler ile kısa süreli hedefler ve bazen yatay hareketler ile becerilerin süreçte farkına varabilecekleri yönünde danışanlarını cesaretlendirebilirler.

Hedef Haritası: Bu alıştırma ile de danışanın gelecek bölümlerini yapılandırmak hedeflenir. Özellikle danışanın amaca ulaşmasındaki engelleri ve kaynaklarını görmesi sağlanmaya çalışılır. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanına faydalı olması açısından alıştırma Şekil 2'de gösterilmiştir.



*Şekil 2. Danışanın Hikayesinde Gelecek Bölümü Tanımlamada Kullanılabilecek Olan Hedef Haritası Alıştırması**

*Şekil 2, Brott (2004) tarafından yayınlanan `Constructivist Assessment in Career Counseling' adlı yayında 197. sayfada yer almaktadır.

Kısa Bir Not:

Brott'un danışanların hikayelerini ortaya çıkarmak ve yeniden oluşturmak için kullandığı tekniklerin yanı sıra çevrimiçi birtakım araçlarında kullanıldığı görülmektedir. Bunlardan biri olan CareerCycles Hikaye Değerlendirme Sistemi, bireylerin yaşam hikayelerini incelemesine ve en umut verici olasılıklarına yönelik keşif yapmasına olanak sağlar. Kanada, Toronto merkezli olan bu kariyer yönetimi uygulaması, kariyer ve yaşamı netleştirme ve kasıtlı keşif olmak üzere iki bağlantılı süreçten oluşmaktadır. Benzer bir şekilde aynı anlatı çerçevesi etrafında inşa edilmiş oyunlaştırılmış bir müdahale araçları olan Çevrim İçi Hikaye Anlatıcısı (Online Storyteller) ve Feller'ın (2017) HEROIC Düşünce Anlayışı Teorisi temelinde hazırlanan Kim Olduğunuz Önemli Oyunu! (Who You Are Matters!) katılımcıların hikayelerini ortaya çıkarmada önemli çevrimiçi araçlardır.

Hikayelendirme Yaklaşımları ile İlgili Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde, Brott'un yaklaşımı ile ilgili genellikle vaka örneklerinin sunulduğu, bununla birlikte ampirik çalışmalara oldukça sınırlı yer verildiği görülmektedir. Bir başka ifade ile Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı baz alınarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu post-modern kuramın nasıl uygulanabileceğinin gösterildiği kurgusal olarak hazırlanmış vaka çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Brott (2012) işletme ve yönetim alanlarında eğitimleri olan örnek bir vakanın kendi yaklaşımı açısından nasıl incelenebileceğini göstermiştir. Bu kapsamda kurgusal olarak hazırlanmış vakada, yaşam çizgisi, kart sıralaması, özgeçmiş analizi ve kariyer kafesi yöntemlerini kullanarak danışanın hikayesini yeniden yapılandırmış ve gelecek bölümleri danışan ile birlikte tasarlamıştır. Buradan hareketle Brott (2012) hikayelendirme yaklaşımının işletme, ekonomi ve yönetim gibi farklı sektörlerde öğrenim gören ya da çalışan danışanlar ile kolaylıkla uygulanabileceğini vurgulamıştır.

Benzer bir kurgusal vaka çözümlemesi Thomas ve Gibbons (2009) tarafından yapılmıştır. Bu anlamda ailesi boşanmadan önce kariyer etkinliklerine katılan ve yüksek düzeyde akademik başarı sahibi olan bir lise öğrencisine sunulacak hizmetler Brott'un bakış açısından incelenmiştir. Buna göre vaka çözümlemesinin ilk oturumunda, lise öğrencisinin hikayesinin yapılandırılması için yaşam çizgisi alıştırması ile yaşamındaki önemli olayları belirtmesi istenmiştir. Her bir önemli olaylar ile ilgili deneyimlerini, hislerini belirtmiştir. Yaşam çizgisi alıştırmasından sonra hikayedeki yapının incelenmesi aşaması olan Brott'un ikinci aşamasına geçilmiştir. Bu anlamda belirttiği yaşam olaylarındaki benzerlikler ve örüntüler

danışana sorulmuş ve bu temalar birlikte belirlenmiştir. Ortak temalar belirlendikten sonra yaşamının anlamı, yaşamı için kuralları olup olmadığı tartışılmış ve ilk oturum sonlandırılmıştır. İkinci oturumda hikayedeki yapının incelenmesi aşamasına devam edilmiştir. Bu anlamda danışanın değerlerinin incelenmesi için değerler sıralaması tekniği kullanılmış ve en önemli değerlerinin ailesinin değerlerinden nasıl farklılaştığı üzerine odaklanılmıştır. Bu oturum sırasında kariyer psikolojik danışmanı ile danışan, danışanın yaşamındaki farklı perspektifler ve boşanmanın bu perspektifleri nasıl etkilediği üzerine durmuşlardır. Danışanın katıldığı boşanmış çocuklar için grup psikolojik danışma sürecine değinen kariyer psikolojik danışmanı, bu yolla danışanın gelecekle ilgili korkularını ve kız kardeşleriyle ilgili endişelerini yeniden yapılandırmayı hedeflemiştir. Böylelikle oturum hem kız kardeşleri ile ilgilenip hem de geleceğine ilişkin plan yapabileceği ile sonlandırılmıştır. Son oturumda ise, hikayenin yeniden yapılandırılması süreci başlamış ve danışanın kariyer seçenekleri konuşulmaya başlanmıştır. Bu anlamda hedef haritası etkinliği gerçekleştirilmiş ve bu haritanın onu cesaretlendirmesi için kendisinde kalabileceği kararlaştırılmıştır. Buradan hareketle boşanma gibi travmatik etkileri olabilecek olaylar ile karşılaşıldığında, hikayelendirme yaklaşımları kariyer önemli kaynaklar sunabileceği belirtilmiştir. Brott (2016), kurgusal olarak hazırladığı başka bir çalışmasında ileri yetişkinlik dönemindeki bir kadın ile kuramı açısından nasıl çalışılacağını göstermiş ve yaşam çizgisi ve yaşam rolleri analizi tekniklerinin bu dönemdeki bireylerin hikayelerinin oluşturulmasında önemli etkinlikler olduğunu vurgulamıştır.

Brott'un kariyer hikayesi yaklaşımı dışında diğer hikayelendirme yaklaşımlarını ampirik olarak test eden birtakım çalışmalarda olduğu görülmektedir. Örneğin, Severy (2008), çevrimiçi yolla öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımını baz alarak uyguladığı tekniklerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu kapsamda, daha geleneksel etkinliklere ek olarak yapılandırmacı ve hikaye yaklaşımını ele alan kariyer müdahalelerinin bir kombinasyonunu içeren çevrimiçi bir araç oluşturulmuş ve üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Deney gruplarındaki gönüllülere; (a) Anlatı Temaları: Erken Çocukluk Anıları, (b) Anlatı Temaları: Otobiyografi, (c) Anlatı Temaları: Rol Modeller, (d) Değerler Kontrol Listesi: Gerçekten Ne Yapmak İstiyorum?, (e) İlgi Alanları: Bir Alan Seçimi, (f) Önemli Diğer İnsanlar: Rollerini Atama, (g) Kişisel Mitoloji: Hangi Rolü Oynayacağım? ve (h) Eylem Adımları: Şimdi Ne Yapacağım? olmak üzere toplam sekiz çevrimiçi etkinlik uygulanmıştır. Bu sekiz etkinlikten oluşan kariyer müdahale sürecinin üniversite öğrencilerinin kariyer kesinliği ve kararlarında olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Franklin ve Stebleton (2020) ise hikayesel yaklaşımların kariyer psikolojik danışmanlığının birinci oturumunda nasıl kullanacağını ve hangi yöntemlerin işe yarayacağını tartışmışlar ve bu yaklaşımların danışanların kariyer gelişimlerinde etkisini incelemişlerdir. Bu anlamda Brott'un da kuramında belirttiği gibi danışanların geçmiş yaşam deneyimlerinden çıkarak küçük hikayelerini anlatmasını istemek, açık uçlu sorular ile hikayeleri incelemelerini sağlamak, güçlü yönler, değerler, kişisel nitelikleri, ilgi alanları açısından ortak temaları çıkartmanın danışanın kariyer gelişiminde kendine güvenmesi ve keşfetme davranışları açısından etkili olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla Franklin ve Stebleton (2020), kariyer uzmanlarına bu yaklaşımın danışanın ilgisini çekeceğinden oturumlara devam etmesini de sağlayacağını belirttiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere birçok farklı danışan ile çalışırken bağlantılılık ve anlam oluşturmayı ele alan kariyer psikolojik danışmanlığında hikaye oluşturma yaklaşımları, bireylere bir öğrenme deneyimi sunmaktadır. Bu yaklaşımlar ile daha önce bağlantısız olarak gördükleri deneyimlerin birbirleri ile olan bağlarını fark etmeleri ve ortak temalar ve örüntüler aracılığıyla tutarlılıklar görmeleri, hem öğrenme süreçlerini destekleyebilir hem de gelecekteki hikayeleri ile ilgili öngörü sahibi olabilmelerine olanak sağlayabilir.

Yaklaşımın Değerlendirilmesi

Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde hikayelendirme yaklaşımlarının gün geçtikçe önemi artmaktadır. Danışanların hikayelerini anlatmasını ve yaşamının belirli zaman dilimleri ve noktalarında meydana gelen geçmiş kişisel deneyimlerini tartışmasını sağlamak, danışanın epizodik hafizasının gelişiminde ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesinde etkili olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra hikaye yaklaşımında ortaya çıkan olumlu duygular danışanı terapötik değişime götüren "değişim jeneratörleri"dir (Franklin & Stebleton, 2020). Bir başka ifade ile danışanlar kendi hikayelerinde olumlu duygulara odaklanarak, terapötik içgörü kazanabilir ve bu da değişim için motivasyon ve ilhamı artabilir. Özellikle Brott'un yaklaşımında gelecekte hayatın nasıl daha iyi olabileceğinin araştırılması için danışan desteklenirken, danışanın kariyerine ilgi ve merakının da desteklenebileceği unutulmamalıdır. Görüldüğü üzere Kariyer Hikayesi Yaklaşımı kariyer kararlarını ve eylemlerini bilgilendirmek için danışan ve kariyer psikolojik danışmanının kariyer hikayelerini gözden geçirmek ve oluşturmak için işbirliği yaptığı anlamlı, duygusal, eylem odaklı ve kişisel bir yaklaşımdır. Kariyer ile ilgili konularda kariyer psikolojik danışmanının uzman olmasını ve kariyerle ilgili bilgi sağlayıcısı olarak danışmanın uzman gücüne dayanan geleneksel kariyer psikolojik

danışmanlığı modellerini reddeder. Çünkü, danışanlardan deneyimlerinden yola çıkarak bir hikaye anlatmalarını istemek onların ilgisini çekebilir (Savickas, 2011).

İlgili literatür incelendiğinde, birçok diğer hikayelendirme yaklaşımları gibi (McMahon, Watson ve Brimrose, 2012), belirli hikaye yaklaşımındaki müdahalelerinin nasıl kullanıldığına dair açıklayıcı örnekler sağlayan ve bu yaklaşımlarının sürecini gösteren vaka çalışmalarının yer aldığı görülmektedir. Diğer hikaye yaklaşımlarına benzer bir şekilde, Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı'nın da ampirik geçerliğine ilişkin sınırlı çalışma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer gelişimi için kanıta dayalı yaklaşımların önemli olduğu ve bu anlamda daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bu anlamda lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve diğer kariyer danışanları ile çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının bu yaklaşımı nasıl kullanacağına ilişkin bir eğitim verilmesi de önem arz etmektedir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanlarının danışanlarının hikayelerini ele alabilmeleri konusunda cesaretlendirilebilinir.

Kaynaklar

Bauman, Z. (2005). Education in liquid modernity. *The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies, 27*(4), 303-317. doi: 10.1080/10714410500338873

Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 260-274.

Bolles, R. N. (2017). *Paraşütün ne renk?: İş arayanlar ve kariyer değişikliği yapmak isteyenler için pratik bir rehber* (Çev., D. Boyraz). İstanbul: Sola Yayınları.

Bootz, J.-P., Durance, P., & Monti, R. (2019). Foresight and knowledge management. New developments in theory and practice. *Technological Forecasting and Social Change, 140*, 80–83. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.12.017

Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *Career Development Quarterly, 49*, 304–313. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x

Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*(3), 189-200. doi: 10.1023/B:JOCD.0000015539.21158.53

Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly, 54*(2), 138-149.

Brott, P. E. (2012). A career story approach to management, business, and financial occupations. *Journal of Employment Counseling, 49*(4), 172-184.

Brott, P. E. (2015). Qualitative career assessment processes. M. McMahon, & M. Watson, (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches*. New York, NY: Springer.

Brott, P. E. (2016). The storied approach to career co-construction with an older female client. L. A. Busacca & M. C., Rehfuss (Eds.), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 470-484.

Carr, M. (2001). *Assessment in early childhood settings: Learning stories*. London: Sage Publications.

Davis, A. (2019). *To improve job interview performance, try a storytelling approach*. https://careerwise.ceric.ca/2019/07/15/to-improve-job-interview-performance-try-a-storytelling-approach/#.YOlex2gzY2y adresinden erişilmiştir.

Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (Eds.). (2016). *From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work*. Lausanne: Frontiers Media. https://doi.org/10.3389/978-2-88919-970-9.

Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. *Frontiers in Psychology, 7*, 802. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00802

Dingfelder, S. F. (2011). Our stories, ourselves. *Monitor on Psychology, 42*(1), 42-43.

Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 259-266.

Feller, R. (2017). *What is a HEROIC career mindset and how to have one*. MCDA Wellspring. https://mailchi.mp/7a4b643b7ed3/what-is-a-heroic-career-mindset-and-how-to-haveone?e=%5BUNIQID%5D adresinden erişildi.

Franklin, M., & Stebleton, M. J. (2020). Another Story to Tell: Outcomes of a Single Session Narrative Approach, Blended with Technology. *Canadian Journal of Career Development, 19*(1), 39-45.

Gottschall, J. (2012). *The storytelling animal: How stories make us human*. Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5,* 111–124.

Hartung, P. J., & Santilli, S. (2018). My career story: Description and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment, 26*(2), 308-321. https://doi.org/10.1177%2F1069072717692980.

Hasgal, A., & Ahituv, N. i. (2017). The development of knowledge workers in an organization characterized as complex adaptive systems (CAS). In E. Tsui, & B. Cheung (Eds.), *14th International conference on intellectual capital, knowledge management and organizational learning (ICICKM 2017)* (pp. 97–103). Academic Conferences and Publishing International Ltd.

Healy, C. C. (1990). Reforming career appraisals to meet the needs of clients in the 1990s. *The Counseling Psychologist, 18*(2), 214-226.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Ibarra, H., & Lineback, K. (2005). What's your story. *Harvard Business Review, 83*(1), 64-71.

Knowdell, R. (2002). *Knowdell career values card sort*. San Jose, CA: Career Research and Testing.

Knowdell, R. (2003). Card sort career assessment tools. *Career Planning and Adult Development Journal, 19*(2), 150-159.

Knowdell, R. L. (2005). *Motivated skills card sort*. San Jose, CA: Career Research and Testing.

Korkut-Owen, F., Acar, T., Demir, Y., Haskan, Ö., Kabalcı, T., Kutsal, D., ... & Turhan, E. (2009). Mesleki rehberlik kariyer danışmanlığında kart sıralama tekniği: Mesleki değerler ile ilgili bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10*(2), 53-70.

Lazauskas, J., & Snow, S. (2018) *The storytelling edge: How to transform your business, stop screaming into the void, and make people love you* (1st edition). Hoboken, New Jersey, Wiley.

McMahon, M. (2019). Life story counselling: producing new identities in career counselling. K., Maree, (Ed.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counselling*. The Netherlands: Sense Publications.

McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly, 51*(3), 194-202.

McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 762-768.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, NE: Houghton Mifflin.

Pişkin, M. & Gerçek, N. (April, 2008). *Career values of university students*. International Congress of Counseling, Istanbul, Turkey.

Robbins, P. (2018). From design thinking to art thinking with an open innovation perspective—A case study of how art thinking rescued a cultural institution in Dublin. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 4*(4), 57–75. https://doi.org/10.3390/joitmc4040057

Rogers, C. R. (1962). The interpersonal relationship. *Harvard Educational Review, 32*(4), 416-429.

Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual.* Rootstown, OH: Author.

Savickas, M. L. (Ed.). (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

Severy, L. E. (2008). Analysis of an online career narrative intervention:"What's my story?". *The Career Development Quarterly, 56*(3), 268-273.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.

Thomas, D. A., & Gibbons, M. M. (2009). Narrative theory: A career counseling approach for adolescents of divorce. *Professional School Counseling, 12*(3), 223-229.

U.S. Army Heritage and Education Center. (2019). *Who first originated the term VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity)?* http://usawc.libanswers.com/faq/84869 adresinden erişilmiştir.

Wubbolding, R. E. (2010). Reality therapy. *The Corsini Encyclopedia of Psychology, 2*, 489-494.

Wubbolding, R. E., Casstevens, W. J., & Fulkerson, M. H. (2017). Using the WDEP system of Reality Therapy to support person-centered treatment planning. *Journal of Counseling & Development, 95*(4), 472-477.

Yeşilyaprak, B. (2012). Bir kitap olarak hayatım [Powerpoint slaytları]. Erişim adresi http://meslekirehberlikvekariyerdanismanligi.kitabi.gen.tr/sunumlar/sunumlar

Zak, P. (2011). *Trust, morality and oxytocin.* https://www.ted.com/talks/paul_zak_trust_morality_and_oxytocin adresinden alınmıştır.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMI

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-9072-7040

İÇİNDEKİLER

Giriş

Çalışma Psikolojisi Kuramının Gelişimi, Temel Kavramları, Kuramsal Model ve Varsayımları

Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Çalışma Psikolojisi Kuramında Kullanılan Ölçekler

Çalışma Psikolojisi Kuramı ile İlgili Araştırmalar

Çalışma Psikolojisi Kuramının Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Hangi özelliklere sahip bir işe sahip olmak istersiniz? Sizce bir işin "insana yakışır iş" olması için hangi özellikleri taşıması gerekir?
2. Bireyin çocukluğundan itibaren yaşadığı ekonomik kısıtlılıklar onun meslek seçimini ve çalışma hayatını nasıl etkiler?
3. Kendinizi şimdiye kadar herhangi bir durum veya koşul karşısında ötekileştirilmiş hissettiniz mi? Bunun kariyer gelişiminize nasıl yansıdığını düşünüyorsunuz

Giriş

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda hızlı bir değişime uğramaktadır. Bunun sonucunda özellikle ekonomik piyasalarda meydana gelen değişim ve artan rekabet daha nitelikli ve üretken iş gücü talebini de beraberinde getirmiştir. Daha nitelikli veya yüksek vasıflı olarak adlandırılabilen çalışanlara yönelik artan talep sonucunda eğitimde daha yüksek standartlara yönelik istekleri küresel çalışma hayatının temel taşları haline getirmiştir (Coutinho vd., 2008). Bu bağlamda kurumlar ve şirketler çalışanlarından çeşitli yabancı dilleri bilmeleri, saygın üniversitelerden mezun olmaları, lisansüstü eğitim derecesine sahip olmaları, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmalarını, eleştirel düşünmelerini, iletişim becerileri ve girişkenlik gibi günümüzde oldukça önem kazanan ince becerilere sahip olmaları gibi çeşitli yeterlilikler aramaya başlamışlardır (Blustein, 2006). Ancak çalışanların kendilerinden beklenen bu özelliklere ve yeterliklere ulaşabilmeleri için eşit imkanlara veya kaynaklara sahip olduğunu söylemek pek te mümkün görünmemektedir. Birçok insan içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, kültürel vb. nedenlerle çeşitli sınırlılıklarla karşılaşırken geleneksel kariyer gelişimi kuramlarının açıklamaları ve önermeleri onların kariyer gelişimini açıklamada yetersiz kalmaktadır (Coutinho vd., 2008). Bunun en önemli nedenlerinden birisi geleneksel kariyer gelişim kuramlarının genel olarak tüm bireylerin çevresindeki kişilerden ve çevresel koşullardan bağımsız bir şekilde tek başına mesleki kararlar alma özgürlüğünün olduğunu varsayması ve bu şekilde bireyin içinde bulunduğu bağlamı büyük oranda göz ardı etmesi ve bireylerin kariyerlerinde çeşitli seçeneklerinin olduğu ve danışmanın rolünün onların seçeneklerini belirlemelerine yardımcı olmak olduğu bakış açısıdır. Ayrıca, bazı çalışmalarda (örneğin, Blustein, 2006) kariyer gelişim kuramları özellikle birçok gruba göre nispeten bireysel karar verme özerkliğine ve gücüne sahip orta sınıf ve üzeri, beyaz Amerikalı üniversite öğrencilerinde sınandığı için eleştirilmektedir. Bu eleştirinin en önemli nedeni ise batı ülkelerinde dahi herkesin yukarda yer alan grup tanımına uymaması ve (örneğin, farklı etnik kökene sahip, düşük sosyoekonomik düzeye sahip, göçmen, üniversite eğitimi almamış ancak bir işte çalışan yetişkinler…vb.) dolayısıyla farklı kültürler için kariyer gelişim kuramlarının geçerliğinin ve uygulanabilirliğinin oldukça sınırlı görülmesidir (Fouad ve Byars, 2005). Buna karşın toplumun her kesimini kapsayan bir kariyer gelişimi ve danışma anlayışının geliştirilmesinin önemine vurgu yapan Blustein (2001; 2006; 2013), geleneksel kariyer kuramlarının varsayımlarına ve bakış açılarına yönelik bir eleştiri ve çalışma kavramı üzerine psikolojik bir inceleme için Çalışma Psikolojisi Çerçevesini geliştirmiştir.

Çalışma Psikolojisi Kuramının Gelişimi, Temel Kavramları, Kuramsal Model ve Varsayımları

Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016) tarihsel gelişimi özellikle de entelektüel kökeni Blustein'ın (2001, 2006) Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (ÇPÇ) konusundaki ilk yayınlarına kadar uzanmaktadır. Çalışma psikolojisi çerçevesi başlangıçta iş yerinde insan haklarının önemi, çalışmanın temel insani ihtiyaçların doyurulmasındaki rolü ve çalışma ile ilgili konularda psikolojik, sosyal ve ekonomik bağlamların rolünü açıklamayı amaçlamıştır (Blustein, 2001; 2006; 2008). Çalışma psikolojisi çerçevesi (Blustein, 2006) özellikle sosyal sınıfları veya ırkçılık nedeniyle geleneksel olarak görmezden gelinen veya engellilik durumu, cinsel yönelim, göçmenlik durumu, yaş, cinsiyet, yoksulluk ve/veya maddi ve sosyal kaynaklara ve fırsatlara erişim eksikliğine dayalı diğer baskı biçimlerini deneyimleyenlerin yaşamlarını ele almak için kariyer danışmanlığı alanındaki ihtiyaca yönelik olarak geliştirilmiştir. Blustein (2001, 2006, 2013) ÇPÇ konusundaki çalışmalarını yansıtan aşağıdaki beş temel varsayımı önermiştir.

- Çalışmak bireysel iyi oluşun ve toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir işleve sahiptir.
- Çalışmak, diğer yaşam alanlarıyla karşılıklı ve döngüsel bir etkiyle kişinin psikolojik gelişiminde önemli bir alanı kaplar.
- İşe erişim güçlü sosyal, ekonomik ve politik güçler tarafından sınırlandırılmaktadır.
- Çalışmak hem iş dünyasındaki hem de birine bakım sağlama ile ilgili çabaları da içerir.
- Psikolojik ve sistemik müdahaleler, çalışan ve çalışmak isteyen herkesi kapsamalıdır (Blustein, Kenny, Di Fabio vd. 2019, s. 5).

Blustein (2001, 2006) tarafından öncelikle kariyer gelişimi konusundaki geleneksel anlayışa eleştirel bir bakış açısı olarak ortaya konan Çalışma Psikolojisi Çerçevesi daha sonra Duffy vd. (2016) tarafından daha spesifik ve doğrusal bir model ile birlikte Çalışma Psikolojisi Kuramı (Psychology of Working Theory) olarak geliştirilmiştir. Çalışma psikolojisi kuramının 2016 yılında ilk makalesinin yayımlanmasının ardından hızlı bir şekilde kuramın önerdiği modeli test etmeye yönelik ölçme araçlarının geliştirildiği ve sonrasında kuramı doğrulamaya yönelik araştırmaların arttığı görülmektedir. Bu bağlamda kuramı test etmek için geliştirilen ölçek çalışmaları (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2017; Duffy vd., 2019), nitel araştırmalar (Autin vd., 2018; Kozan vd., 2019) ve kuramın ileri sürdüğü modelin varsayımlarını sınamak için yürütülen kesitsel ve boylamsal araştırmalar (Douglass vd., 2020; Duffy vd., 2020; Duffy vd., 2021; England vd., 2020; Tokar ve Kaut,

2018) Çalışma Psikolojisi Kuramının bilinirliğini ve mesleki psikoloji ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan diğer araştırmacıların bu kurama yönelik ilgisini arttırmıştır.

Çalışma psikolojisi kuramı Blustein'ın (2006; 2008) temel varsayımlarına dayalı olarak farklı sosyal, kültürel ve ekonomik geçmişe sahip kişileri de içine alacak şekilde toplumun bütün bireylerinin kariyer gelişimlerini açıklamayı amaçlamaktadır. Kuram, toplumun geneli için kapsayıcı bir anlayış ortaya koymaya çalışırken özellikle ekonomik kısıtlılıklar (economic constraints) ve ötekileştirilme (marginalization) gibi bireyin kariyer gelişimi üzerinde önemli role sahip bağlamsal faktörleri vurgulamaktadır. Aynı zamanda insan yakışır işi (decent work) merkeze alan çalışma psikolojisi kuramı ileri sürdüğü model üzerinden çeşitli bağlamsal ve bireysel değişkenleri insana yakışır işin yordayıcıları ve sonuçları olarak tanımlamıştır.

İnsana Yakışır İş

Çalışma psikolojisi kuramı kapsamında önerilen kuramsal modelin merkezinde yer alan *decent work* kavramı Türkçeye *insana yakışır iş* olarak çevrilmiştir (Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019). Uluslararası Çalışma Örgütüne (International Labour Organization, 2019) göre bir ülkedeki insana yakışır işlerde çalışma oranı o ülkenin gelişmişliğinin ve kapsayıcı bir şekilde büyümesinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca insana yakışır bir işte çalışıyor olmanın getirdiği itibar, umut ve sosyal adalet duygusu toplumsal barışın inşasında ve korunmasında yardımcı bir faktör olarak rol oynamaktadır (ILO, 2009). Hem toplumsal hem de bireysel olarak çift taraflı bir fayda sağlayan insana yakışır iş, bir yandan ülkenin kalkınmasında pozitif bir rol üstlenirken diğer yandan kişilerin iyi oluşlarını güvence altına almaktadır.

İnsana yakışır iş ilk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1999) tarafından işin kalitesinin tanımlanması amacıyla ortaya konulmuş ve adalet ve eşitlik gibi ilkelere dayandırılmıştır. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde (1948) çalışma ile ilgili olarak şu ifadeler almaktadır; "*Herkesin çalışmaya, işini özgürce seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır. Ayrım gözetilmeksizin herkesin eşit işe eşit ücret hakkı bulunmaktadır. Çalışan herkes kendisi ve ailesi için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerekirse diğer sosyal koruma araçlarıyla desteklenen adil ve elverişli bir ücret alma hakkına sahiptir. Bütün çalışanların çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı bulunmaktadır.*" Çalışmaya yönelik insan hakları evrensel bildirgesinde yer alan ifadeleri dikkate alarak insana yakışır iş kavramını tanımlamış ve standartlarını belirlemiştir. Duffy vd. (2016) insana yakışır işi ILO (2008)

tarafından geliştirilen standartlar temelinde tanımlamış ve kavramsallaştırmıştır. Buna göre Duffy vd. (2016) insana yakışır işin beş boyuttan oluştuğunu belirtmektedir: (a) fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, (b) sağlık hizmetlerine erişim, (c) yeterli ücret, (d) boş zaman ve dinlenme ve (e) kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu. Kuram, tüm bu bileşenler mevcut olduğunda insana yakışır işin elde edilebileceğini belirtmektedir. İnsana yakışır iş kuramsal modelin merkezinde yer alan temel bir değişken olarak konumlandırılmıştır. Şekil-1'de görüldüğü üzere kuramsal modelin ilk kısmı insana yakışır işin yordayıcılarını, ikinci kısmı ise sonuçlarını göstermektedir.

İnsana Yakışır İşin Yordayıcıları

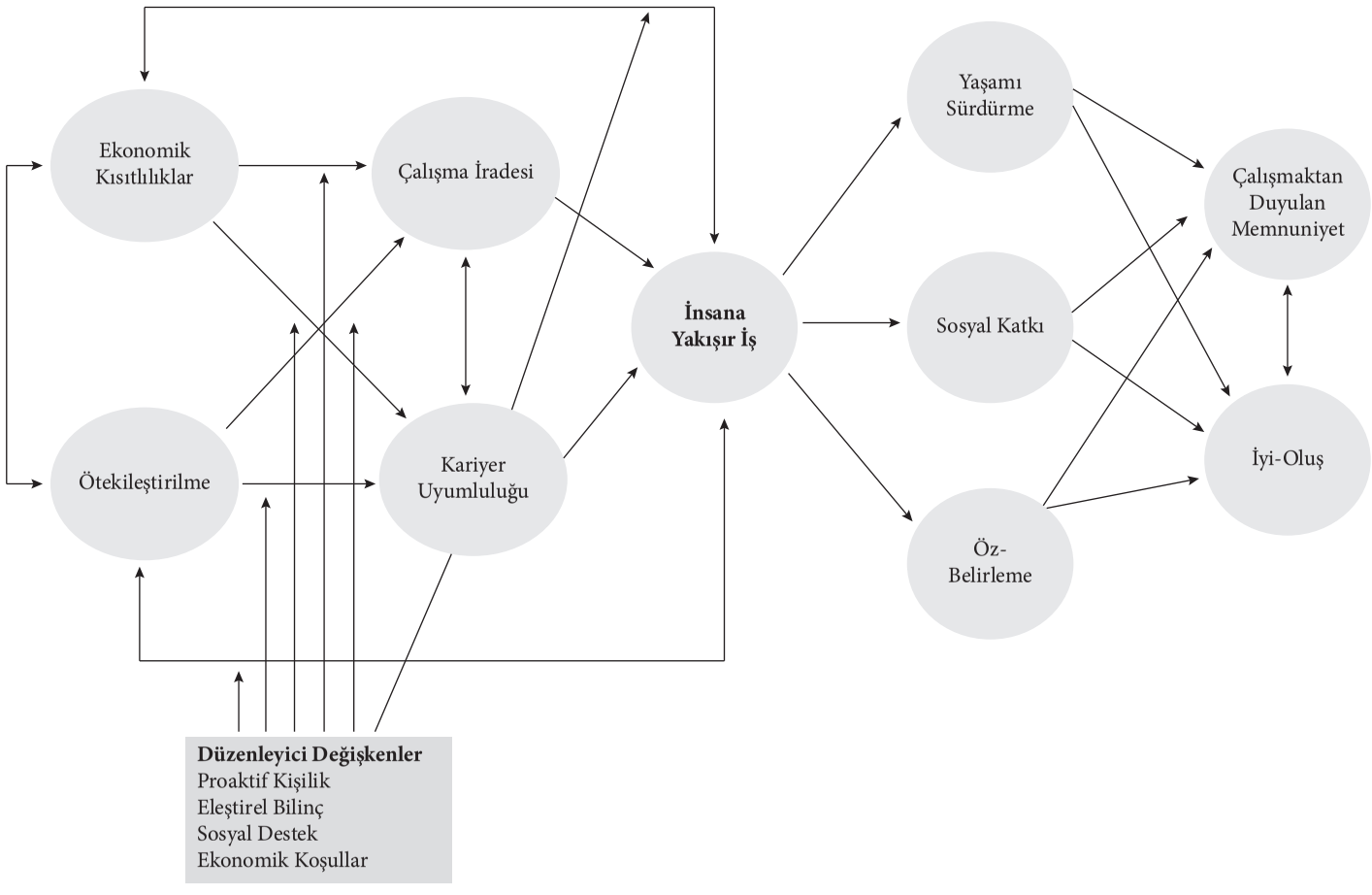
Çalışma psikolojisi kuramında ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu insana yakışır işin dört temel yordayıcısı olarak tanımlanmıştır (Blustein ve Duffy, 2020; Duffy vd., 2016). Duffy vd. (2016) bu yordayıcılardan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmeyi bağlamsal faktörler ve çevresel yordayıcılar olarak tanımlamıştır. Çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunu ise psikolojik yordayıcılar olarak nitelendirdikleri görülmektedir.

İnsana yakışır işe erişim sürecinde negatif bir role sahip olduğu düşünülen bağlamsal faktörlerden ilki ekonomik kısıtlılıklardır. Ekonomik kısıtlılıklar spesifik olarak insana yakışır işe erişimde kritik bir engel teşkil eden sınırlı ekonomik kaynaklar (örn. hane halkı geliri) olarak tanımlanmaktadır (Duffy, 2016). Ekonomik kısıtlılıklar, bir ailenin veya bir kişinin, çocukluk döneminde bilişsel olarak uyarıcı deneyimleri ve materyalleri gibi başarıyı, kariyer gelişimini ve/veya mesleki kazanımı kolaylaştıran ekonomik kaynaklara yatırım yapma veya bunlara erişme kapasitesini etkiler (Huston & Bentley, 2010). Ekonomik kaynaklar, erken çocukluk döneminden başlayarak eğitim çıktılarında kilit bir rol oynamaktadır. Ekonomik kısıtlılıkların etkileri ortaya koyan birçok araştırma ekonomik kaynakların eğitim başarısı, kariyer gelişimi ve insana yakışır işe erişimde etkili olduğunu göstermektedir (Duncan vd., 2010; Heckman, 2006). Örnek vermek gerekirse, erken çocukluk dönemindeki yoksulluğun, çocukların sonraki eğitim hayatlarındaki başarıları üzerinde, çocukluk veya ergenliğin diğer aşamalarındaki yoksulluktan daha derin sonuçları olduğuna dair güçlü araştırma sonuçları bulunmaktadır (Duncan vd., 2010; Heckman, 2006; McLoyd, 1998).

Duffy vd. (2016) ötekileştirilme kavramının, toplumun genel kabullerine uymayan ya da bir şekilde toplumdan farklılaşan birey ya da grupların toplum içinde sahip oldukları güçsüz ve dezavantajlı konumlarına işaret ettiğini belirtmektedir. Ötekileştirilme, insanların bir toplum içinde daha az güçlü bir konuma düşürülmesini temsil eder ve ötekileştirilmeyi deneyimlemek, insana yakışır işe erişimde

kritik bir engeldir (Duffy vd., 2016). Blustein vd. (2019) sosyal kimliklerin bir kişinin yaşamının doğal ve gerçek bir yönü olmamasına rağmen kişinin yaşamında sosyal ve psikolojik yansımalarının bulunduğunu belirtmektedir. Dahası bu sosyal kimliklerin özellikle azınlık konumunda olan ve ötekileştirilmiş insanları baskılayıcı bir işlev gördüğü vurgulamaktadır. Sosyal sınıf, insanların ötekileştirilmelerinin bir yolunu temsil eder. Sosyal sınıfı diğer ötekileştirilme biçimlerinden ayırmak imkânsız değilse de zordur. Örneğin, cinsiyete dayalı ücret farkı, toplumsal cinsiyet ve sosyal sınıfın iç içe geçmesini yansıtırken (Lips, 2013), Amerika'da uzun süredir devam eden sosyoekonomik ve ırksal veya etnik eşitsizlikler, siyahlar ve beyazlar arasındaki gelir ve servet uçurumlarına yansımaktadır (Oliver & Shapiro, 2006; Piketty, 2014). Kuram özellikle cinsel ve cinsiyete dayalı azınlıklar, engelli bireyler, göçmenler, mülteciler ve ırksal veya etnik azınlıkların daha fazla ötekileştirildiğini ve ayrımcılığa maruz kaldığını vurgulamaktadır.

Çalışma Psikolojisi Kuramında insana yakışır işin yordayıcıları belirlenirken Kesişimsellik Kuramı (Intersectionality Theory; Cole, 2009) dikkate alınmış ve sosyal kimlikler ve bunların kesişimleri sonucu oluşan deneyimler, kısıtlamalar ve olanaklar fark edilerek, kuramsal modelde bağlamsal faktörlerden ekonomik kısıtlılıklara ve ötekileştirilmeye yer verilmiştir. Dolayısıyla, Duffy vd. (2016) çalışma psikolojisi kuramı modelinde insana yakışır işin iki farklı bağlamsal yordayıcısı olarak tanımladıkları ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların aslında birbirleriyle iç içe olduğunu ve bu iki değişkenin birbirinden tamamen ayrı olarak düşünülmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin, göçmen bir erkeğin toplum içinde hem etnik bir azınlığın hem de sosyoekonomik düzeyi düşük bir grubun üyesi olması onun çoklu sosyal kimliğe sahip olduğunu göstermektedir ve bu çoklu sosyal kimlik bireyin daha fazla baskı hissetmesine sebep olabilir. Kuramsal model incelendiğinde bu bakış açısının bir yansıması olarak ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu çift yönlü oklar ile de gösterilmektedir (Şekil-1).



Şekil 1. Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli

İnsana yakışır işin psikolojik yordayıcıları olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun bireysel veya grup müdahaleleri gibi birçok müdahale yöntemi ile artırılabilir bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir (Duffy vd., 2016). Kuramsal modele göre psikolojik yordayıcılar olarak nitelendirilen çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu aynı zamanda insana yakış iş ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında aracılık rolü de üstlenmektedir. Çalışma iradesi bireyin karşılaştığı engellere rağmen kariyeri ile ilgili seçimler yapma kapasitesine yönelik algısını (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey, 2012) ifade ettiği için çalışma iradesi düzeyi geliştirilebilir görülmektedir (Duffy ve diğ., 2016). Ancak bireyin karşılaştığı engeller onun seçim yapma kapasitesine yönelik algısını sınırlandırabilir ve insana yakışır işe erişimini zorlaştırabilir. Bununla birlikte engellere rağmen çalışma iradesi düzeyi yüksek olanların, bu engellerin üstesinden geleceğine yönelik inancı da artmaktadır (Duffy vd., 2012). Dolayısıyla çalışma iradesi yüksek olan bir kişi mevcut engellerini kontrol edilebilir faktörler olarak algılayarak kariyeri ile ilgili kendi ilgi ve değerlerine uygun seçimler yapabilecektir (Kim, Kim ve Lee, 2018). Böylece, bireyin insana yakışır bir işe erişimi de kolaylaşacaktır. Bu nedenle kuramcılar çalışma psikolojisi kuramında çalışma iradesinin insana yakışır işi doğrudan yordayabileceğini varsaymışlardır (Duffy vd., 2016). Kuramsal modelde öne sürülen bu iki varsayımı konu alan araştırmalar incelendiğinde, birçok kültürde çalışma iradesinin hem insana yakışır işin doğrudan bir yordayıcısı hem de bağlamsal faktörlerle insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracı bir değişken olduğu varsayımının doğrulandığı görülmektedir (England vd., 2020; Douglass, 2020; Masdonati vd., 2019; Wang vd., 2019).

Kuramsal modelde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunan bir diğer değişken de kariyer uyumluluğudur (Duffy vd., 2016). Kariyer uyumluluğu (Savickas, 2005), bireyin mesleki rollerinde mevcut ve beklenen görevler, geçişler ve travmalarla başa çıkmak için sahip olduğu kaynaklara ve hazırbulunuşluğuna atıfta bulunan psikososyal bir yapı olarak görülmektedir. Ayrıca Savickas (2005) kariyer uyumunu sabit bir özellikten ziyade daha değişken bir yapıda kavramsallaştırmış ve kariyer uyumunu, bireylerin kendilerine uygun olan işe uyum sağlamak için kullandıkları tutum, yeterlilikler ve davranışlar olarak bütünü olarak tanımlamıştır. Kariyer uyumluluğu daha yüksek olan insanlar daha esnektir ve değişen koşullarla başa çıkmak için daha fazla uyum yeteneğine sahiptir (Savickas ve Porfeli, 2012). Çalışma iradesine benzer olarak çeşitli müdahalelerle geliştirilebilecek bir psikolojik kavram olarak değerlendirilen kariyer uyumluluğu ilgi, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılan dört boyuttan oluşan bir yapı olarak ele alınmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kuramsal modelde gösterildiği üzere kariyer uyumluluğu, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile insana yakışır iş arasında aracılık etmektedir.

Dolayısıyla, bireyin ekonomik kısıtlılıklara sahip olması veya ötekileştirilme deneyimlerinin olması onun kariyer gelişim sürecinde kullanacağı kaynakları azaltmakta ve bu durum kariyer uyumluluğunun azalarak insana yakışır işe erişimin zorlaşmasıyla sonuçlanmaktadır (Duffy vd., 2016). Kuramsal modeli konu alan çalışmalar ise bu varsayıma ilişkin çelişkili bulgular ortaya koymaktadır (Douglass vd., 2017; Duffy vd., 2018; Duffy vd., 2020).

Düzenleyici (Moderator) Değişkenler

Duffy vd. (2016) insana yakışır işe erişimi doğrudan ve dolaylı olarak yordayan bağlamsal faktörlere ek olarak, diğer psikolojik ve ekonomik değişkenlerin insana yakışır iş ve bu kuramdaki aracı değişkenler olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri düzenlediğini belirtmektedirler. Baron ve Kenny, düzenleyici değişkeni "bağımlı, bağımsız veya ölçüt değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen nitel veya nicel bir değişken" olarak tanımlamaktadır (1986, s. 1174). Dolayısıyla, düzenleyici bir değişken bir yordayıcı değişken ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü değiştirebilir. Çalışma psikolojisi kuramında, psikolojik düzenleyici değişkenler potansiyel olarak düzeyi değişebilir değişkenleri temsil etmektedir. Buna göre, ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilmenin, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş üzerindeki etkisini yumuşatan dört düzenleyici değişken tanımlanmıştır. Bunlar; eleştirel bilinç (critical consciousness), proaktif kişilik (proactive personality), sosyal destek (social support) ve ekonomik koşullardır (economic conditions).

Çalışma psikolojisi kuramında düzenleyici bir değişken olarak yer alan *eleştirel bilinç* kavramı (Duffy vd., 2016) ötekileştirilmiş bireylerin içinde bulundukları sosyal yapıları eleştirel bir şekilde okuyabilmeleri ve bu sosyal yapılara karşı harekete geçebilme motivasyonları olarak ifade edilmiştir. Eleştirel bilinç (EB), eleştirel yansıtma (toplumsal eşitsizliklere sosyal ve yapısal katkıların eleştirel bir analizi), politik yetkinlik (algılanan sosyal ve politik değişimi etkileme kapasitesi) ve kritik eylemden (algılanan eşitsizlikleri değiştirmek için bireysel veya toplu eylem) oluşmaktadır (Freire, 1993; Watts, Diemer, & Voight, 2011). Adaletsiz sistemlere karşı harekete geçmek için kişinin farkındalığını kullanmasını vurgulayan eleştirel bilinç, baskının etkin bir şekilde karşılanmasında önemli bir faktör olarak görülmekte (Watts vd., 2011), özellikle ötekileştirilmiş veya ekonomik kısıtlılıklara sahip bireylerin iş ortamında karşılaştıkları adaletsizliklerle etkin bir şekilde mücadele etmeleri için önemli bir kaynak olarak işlev görmektedir (Duffy vd., 2016). Örneğin, ergenlikte daha yüksek düzeyde eleştirel bilince sahip olmak daha yüksek mesleki beklentilerle ve yetişkinlikte daha yüksek ücretli ve statülü mesleklere erişim ile ilişkili bulunmuştur (Diemer, 2009). Çalışma psikolojisi kuramı kapsamında eleştirel bilincin düzenleyicilik rolüne yönelik varsayımının sınandığı

oldukça sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmakla birlikte bu araştırmalarda eleştirel bilincin düzenleyicilik rolüne ilişkin bulgular bu konuda kuramsal modelin varsayımı doğrular niteliktedir (Autin vd., 2021; Kim ve Allan, 2021).

Çalışma psikolojisi kuramında önerilen bir diğer düzenleyici değişken de *proaktif kişiliktir.* Li, Li, Liang ve Crant (2010) tarafından "kişinin çevresini etkilemek için kişisel inisiyatif alma eğilimi" olarak tanımlanan proaktif kişiliğin öznel (algılanan başarı, iş doyumu) ve nesnel (maaş, terfi) kariyer başarısı ile ilişkisini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Fuller ve Marler, 2008). Proaktif kişilik, bireyi çevresini değiştirmeye iten bir özellik olduğu için kişinin içinde bulunduğu çevre mesleki başarıya daha az elverişli olduğunda daha da önemli bir hale gelmektedir. Bu nedenle, kuramsal modelde bağlamsal faktörlerin çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş ile ilişkisinin bireyin proaktif kişiliği tarafından yönetilebileceğini önerilmektedir (Blustein ve Duffy, 2020; Duffy vd., 2016). Özellikle, proaktif bir kişiliğe sahip olmak, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılık deneyimlerinin çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş üzerindeki negatif etkilerini yumuşatacak adeta bir tampon görevi görecektir. Kuramsal modeli test eden araştırmalar arasında proaktif kişiliğin düzenleyici rolünü inceleyen çok az sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Autin vd., 2019; Douglass vd., 2020; Kim vd., 2020).

Kuramsal modelde yer alan düzenleyici değişkenlerden bir diğeri de *sosyal destektir.* (Duffy vd., 2016). Çalışma psikolojisi kuramında sosyal destek, "bireylerin ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile ilişkili stres ve zorluklarla başa çıkmak için ailelerinden, arkadaşlarından, hayatlarındaki önemli kişilerden ve içinde bulundukları daha geniş topluluktan destek görme derecesi" olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Wills, 1985; Duffy vd., 2016, s. 137). Sosyal desteğin, insanların bağlamsal stres etkenlerini nasıl yönettiklerine katkıda bulunan temel bir mekanizma olarak işlev gördüğü ve işle ilgili deneyimleri çerçevelendirdiği varsayılmaktadır. Kuramsal modelde de ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların her birinin, bireyin çalışma iradesini, kariyer uyumluluğunu ve insana yakışır işe erişimini sınırlayabilen stres kaynakları olarak görülmektedir (Duffy vd., 2016). Spesifik olarak, sosyal desteğin, ötekileştirilme deneyimleri ve ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş üzerindeki negatif etkilerini yumuşatması beklenmektedir. Sosyal desteğin kariyer gelişimi sürecindeki rolünü anlamaya yönelik birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların ortak özelliği ise sosyal desteğin kariyer gelişim sürecini olumsuz yönde etkileyebilecek faktörlere karşı koruyucu veya etkisini azaltıcı bir rolü olduğudur (Fisher vd., 2011; Navarro vd., 2014; Winderman vd., 2018). Kuramsal modelin sosyal desteğin düzenleyici rolüne ilişkin varsayımını test eden oldukça az araştırmaya rastlanılmıştır (Vallenhoven, 2020; Wang vd., 2019).

Çalışma psikolojisi kuramında önerilen son düzenleyici değişken *ekonomik koşullardır*. Duffy vd. (2016) kuramı geliştirirken, insana yakışır işe ve gelecek vaat eden bir çalışma hayatının getirilerine ulaşmanın günümüz ekonomik koşulları tarafından şekillendirildiğini vurgulamışlardır. Kuram çerçevesinde ekonomik faktörlerin bireysel düzeyde nasıl bir etki yarattığını inceleyen ekonomik kısıtlılıkların tersine ekonomik koşullar kuramsal modelde önerilen ilişkileri yumuşatan günümüzdeki makro düzey faktörlerin bir göstergesidir. Buna göre ekonomik koşullar dünyanın herhangi bir bölgesindeki ya da belirgin bir ülkedeki işsizlik oranları ya da geçimini sağlayabilecek ücreti alanların oranları gibi ekonomik göstergeleri ifade etmektedir (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla bir ülkedeki işsizlik rakamları, geçici işlerde çalışma oranını ve düşük ücretli istihdam edilme yoğunluğu o ülkenin ekonomik koşulları içinde düşünülmektedir (Blustein ve Duffy, 2020). Kuramsal modele göre ekonomik koşullar bağlamsal faktörlerin yani ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların psikolojik değişkenler (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu) ve insana yakışır iş üzerindeki rolünü etkileyebilmektedir. Örneğin çeşitli ekonomik kısıtlılıklara sahip ya da bir şekilde ötekileştirilmiş bir bireyin oldukça geniş imkanlara sahip bir iş gücü piyasasının yer aldığı bir ülkede yaşaması, onun bu bağlamsal faktörlerden daha az etkilenmesini sağlayabilir. Sonuç olarak, bireyin yaşadığı ötekileştirilme deneyimleri veya sahip olduğu ekonomik kısıtlılıklar içinde bulunduğu olumlu ekonomik koşullar sayesinde insana yakışır işe erişiminde bir engel olarak karşısına çıkmayabilir.

İnsana Yakışır İşin Sonuçları

Duffy vd. (2016) Çalışma psikolojisi kuramını geliştirirken insana yakışır işi merkeze almış ve kuramsal modeli iki temel bölüme ayırmıştır. Şimdiye kadar anlatılan kısım insana yakışır işin yordayıcılarını yani kuramsal modelin ilk bölümünü kapsamaktadır. Bundan sonraki kısım ise kuramsal modelin ikinci kısmını yani bireyin insana yakışır işi elde etmesi durumunda karışılacağı olası sonuçlara ilişkin varsayımları içermektedir. Kuramsal modele göre insana yakışır işin nihai sonuçları çalışmaktan duyulan memnuniyet (işin anlamı, iş doyumu vb.) ve iyi oluştur (yaşam doyumu, fiziksel sağlık vb.) (Blustein ve Duffy, 2020). Bununla birlikte, insana yakışır işin öncelikle işin temel ihtiyaçları karşılama yeteneği aracılığıyla bu iki sonuçla ilişkilendirilmesi önerilmektedir. Modelde bu ihtiyaçlar Öz-Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2002) dikkate alınarak üç temel kategoride gruplandırılmıştır. Bunlar; yaşamı sürdürme ihtiyacı (survival needs), sosyal katkı ihtiyacı (social contribution needs) ve öz-belirleme ihtiyacıdır (self-determination needs). Buna göre bireyin sahip olduğu iş bu üç ihtiyacı karşıladığı takdirde bireyi genel iyi oluşa (well-being) ve çalışmaktan duyulan memnuniyete (work fulfillment) götürecektir (Duffy vd., 2016). Kuramsal modelin bu bölümünde de mode-

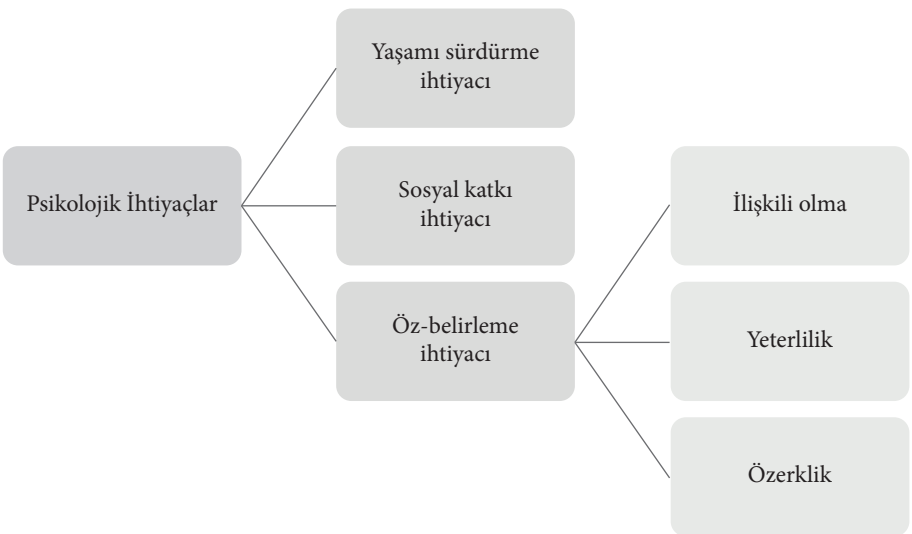
lin ilk bölümünde olduğu gibi aracı değişkenler yer almaktadır. Modelde bireyin insana yakışır bir işe sahip olması onun üç temel psikolojik ihtiyacını karşılayacak ve bu durum bireyin iyi oluşu ve çalışmaktan duyulan memnuniyeti ile sonuçlanacaktır (Duffy vd., 2016).

İlk olarak bir işte çalışmak bireyin yaşamını sürdürme ihtiyacını karşılamalıdır. Bireyin yaşamını sürdürme ihtiyacının karşılanması, bireyin hayatta kalması için ona yardımcı olan kaynaklara erişebilmesi anlamına gelmektedir (Blustein, 2008). İnsana yakışır bir işin yeterli ücret, güvenli çalışma ortamı ve yeterli sağlık hizmetlerine erişim gibi boyutları dikkate alındığında böyle bir işin bireyin yaşamını sürdürmesine katkı sağlayacak kaynaklara erişimini mümkün kılacağı söylenebilir (Duffy vd., 2016).

İnsana yakışır iş sayesinde karşılanan bir diğer psikolojik ihtiyaç ta sosyal katkı ihtiyacıdır. Bu boyut kuramın 2016'da yayımlanan orijinal makalesinde ilk olarak "sosyal bağlantı ihtiyacı (social connection needs)" olarak ifade edilmiştir (Duffy vd., 2016) ancak çalışma psikolojisi kuramı içinde yer alan bu ihtiyaçları ölçmek amacıyla Autin vd. tarafından 2019 yılında geliştirilen ölçekte bu ihtiyaç "social contribution needs (sosyal katkı ihtiyacı)" olarak adlandırılmış ve sosyal bağlantı ihtiyacının öz-belirlemenin bir alt boyutu olarak düşünülebileceği belirtilmiştir (Autin vd., 2019; Duffy vd., 2019). Dolayısıyla kuramsal modelde ilk olarak sosyal bağlantı ihtiyacı olarak adlandırılan ve psikolojik ihtiyaçların ayrı bir boyutu olarak değerlendirilen kavram sonrasında "sosyal katkı ihtiyacı" şeklinde değiştirilmiştir. Buna göre kişinin psikolojik bir ihtiyacı olarak ifade edilen sosyal katkı, çalışanların yaptıkları iş yoluyla daha geniş ekonomik, politik ve sosyal dünyaya katkıda bulunduklarını hissetme fırsatı vermektedir (Blustein, 2011; Duffy vd., 2016). Kurama göre kişinin daha büyük bir şeye (ülkesine, topluma, diğer insanlara vb.) katkı sağladığı düşüncesi onun kendini değerli hissetmesini ve yaptığı işten doyum almasını sağlayabilecektir (Blustein ve Duffy, 2020).

Psikolojik ihtiyaçların üçüncü boyutu ise öz-belirleme olarak adlandırılmaktadır. Öz-belirleme kavramı Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen Öz-Belirleme Kuramından alınarak çalışma psikolojisi modeline dahil edilmiştir. Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen Öz-Belirleme Kuramı (ÖBK), içsel motivasyonun olumlu akademik, iş ve iyi oluş çıktılarına yol açmasına rağmen, insanların yine de özünde ödüllendirici olmayan faaliyetlerde de bulunmaları gerektiğini belirtmektedir. Buna göre kuram, kişinin çalıştığı işinde içsel ve dışsal motive edici faktörler aracılığıyla bir anlam bulması ve kendini buna göre şekillendirmesine atıfta bulunmaktadır (Duffy vd., 2016). Bu konuda Autin vd. (2019) psikolojik ihtiyaçları ölçmek amacıyla geliştirdikleri İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği ve boyutları incelendiğinde öz-belirleme ihtiyaçlarını (self-determination needs) kendi içinde

ilişkili olma (relatedness), yeterlilik (competence) ve özerklik (autonomy) olarak üçe ayırdığı görülmektedir (Autin vd., 2019). *İlişkili olma ihtiyacı*, kişinin kendi topluluğu içinde başkalarına yakın hissetme, başkalarını önemseme ve onlar tarafından önemsendiğini hissetme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2017). Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında olması onların bir grubun parçası olarak özdeşleşmesine, kişisel bağlantılar kurmasına izin vererek ilişki ihtiyaçlarını karşılar. *Yeterlilik ihtiyacı*, kişinin çevresinde ilgili becerileri ve ustalık duygusunu geliştirme ihtiyacı olarak tanımlanır ve kişinin yaptığı işte iyi olduğunu hissetmesi ile açıklanır. *Özerklik ihtiyacı,* kişinin özgürce hareket edebilme, sahiplenme ve yapılan seçimler üzerinde kontrol duygusu ile hareket edebilme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır ve bu motivasyon açısından oldukça önemli olarak görülmektedir (Sheldon, Osin, Gordeeva, Suchkov ve Sychev, 2017). Sonuç olarak çalışma psikolojisi kuramcıları bireylerin insana yakışır bir işi elde etmeleriyle birlikte bu üç psikolojik ihtiyacı karşılayabileceklerini belirtmişlerdir (Duffy vd., 2016).



Şekil 2. Çalışma Psikolojisi Kuramında yer alan ihtiyaçlar

İnsana Yakışır İşin Nihai Sonuçları: İyi Oluş ve Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet

Çalışma psikolojisi kuramının önerdiği doğrusal modelin ikinci bölümü daha önce de belirtildiği üzere insana yakışır işin elde edilmesiyle birlikte kişilerin ne gibi olumlu sonuçlara ulaşabileceklerini içermektedir. Buna göre insana yakışır iş ilk olarak kişinin psikolojik ihtiyaçlarının doyurulmasını sağlamaktadır. Kişinin

psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması ise iki farklı pozitif değişkenle sonuçlanmaktadır: Çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluş.

Çalışma psikolojisi kuramı modelinin nihai sonuçlarından ilki "Çalışmaktan duyulan memnuniyet" kavramıdır. Kuramın tanıtıldığı orijinal makalede "work fulfillment" olarak ifade edilen bu kavramın sözlüklerde tam bir karşılığı olmadığı ve fulfillment kelimesinin genel olarak "memnuniyet, tatmin, hoşnutluk ya da içsel doygunluğun verdiği mutluluk" gibi ifadelerle tanımlanması da dikkate alınarak "çalışmaktan duyulan memnuniyet" ifadesinin ilgili kavramı daha iyi yansıtacağı düşünülmüştür. Buna göre Çalışmaktan duyulan memnuniyet, kişinin işinde bir anlam bulması, işinden doyum sağlaması ve genel anlamda işine karşı olumlu duygular beslemesi olarak tanımlanabilir. Çalışma psikolojisi kuramcıları psikolojik ihtiyaçların doyurulmasının çalışmaktan duyulan memnuniyet ile sonuçlanacağını varsaymaktadırlar (Duffy vd., 2016). Diğer bir ifadeyle kişi mevcut işi vasıtasıyla yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını karşıladığı taktirde anlamlı bir işte çalıştığını hissedecek ve çalışmaktan ötürü duyduğu memnuniyet artacaktır. Son zamanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik ihtiyaçların iş doyumunu (Busque-Carrier vd., 2021; Unanue vd., 2017) ve anlamlı işi (Kim ve Allan, 2020; Martela vd., 2021) yordadığına yönelik çeşitli araştırma bulgularına rastlanmaktadır.

Çalışma psikolojisi kuramına göre psikolojik ihtiyaçların doyurulması aynı zamanda kişinin genel iyi oluşunu da yordamaktadır (Duffy vd., 2016). Diğer bir ifadeyle kişi çalıştığı işi vasıtasıyla yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarını karşıladığında kişinin genel iyi oluşunda da artış olacağı varsayılmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde bu varsayımın doğrudan konu alan çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Örneğin Duffy vd. (2019) tarafından düşük ücretli çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada psikolojik ihtiyaçların insana yakışır iş ile fiziksel ve ruhsal sağlık arasında aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle genel olarak çalışma psikolojisinin insana yakışır işin sonuçları üzerine kurduğu varsayımların doğrulandığı ancak kuramsal modeli test etmeye yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Çalışma psikolojisi çerçevesinin (Blustein, 2006, 2008) ve sonrasında çalışma psikolojisi kuramının (Duffy vd., 2016) temel amaçlarından birisi, mesleki psikoloji ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki uygulama ve araştırmaların sosyal adalet temelinde geliştirilmesini ve insana yakışır işe erişim için önemli olan kaynakların dağılımında eşitliği vurgulamaktır. Bu bağlamda, çalışma psikolojisi temelinde yapılan araştırmalar incelendiğinde hemen hepsinde sosyal adalet, in-

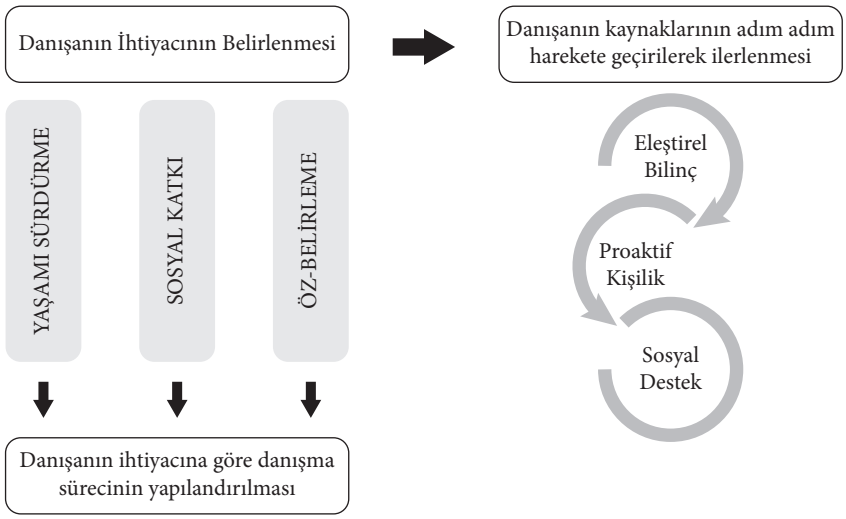
san hakları ve insana yakışır işe erişim gibi temaların vurgulandığı görülmektedir (Blustein vd., 2008; Blustein, Kenny, Fabio vd., 2019; Duffy vd., 2018). Kuramcılar bireyin insana yakışır bir işe sahip olmasını en temel insan hakkı olarak görmekte ve bir işin kişinin yaşamını sürdürme, katkı sağlama ve öz-belirleme gibi ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini belirtmektedirler (Blustein, Kenny, Fabio vd., 2019). Dolayısıyla çalışma psikolojisi temelli kariyer psikolojik danışmasında bireyin insana yakışır bir işi elde edebilmesi sürecine odaklanılarak bağlamsal ve psikolojik faktörlere vurgu yapılmakta ve danışanlara eşitsizliklere yönelik eleştirel bir bilinç kazandırmak amaçlanmaktadır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019; Duffy vd., 2016).

Çalışama psikolojisi kuramcılarına göre kuram dahilinde ileri sürülen model danışma uygulamasına kolay bir şekilde uyarlanabilir bir yapıya sahiptir (Duffy vd., 2016). Buna göre Blustein, Kenny, Autin vd. (2019) çalışma psikolojisi kuramını temel alarak çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir psikolojik danışma modeli önermiş *(Psychology of Working Counseling)* ve *Çalışma Psikolojisi Sistemik Müdahalesini (Psychology of Working Systemic Intervention)* geliştirmişlerdir. Bu müdahale yaklaşımlarından ilki danışanların bireysel kariyer problemlerine yönelik bir içeriğe sahipken, ikinci müdahale daha çok sisteme yönelik bir farkındalık geliştirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmacılar ileri sürdükleri danışma modeli çerçevesinde *bütünsel* bir bakış açısını benimsemişlerdir. Bu bakış açısına göre kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde kişinin yalnızca yaşadığı kariyer problemi değil, bu kariyer problemine etki eden kişisel problemleri de psikolojik danışmanlar tarafından ele alınmalıdır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019). Ayrıca, bu bütünsel bakış açısının bir yansıması olarak danışanın yaşadığı problemden ayrı olarak sistemde mevcut olan eşitsizlikler de danışma sürecinde ele alınmalıdır. Araştırmacılar (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019), psikolojik danışmanın, danışma sürecinde karşılaştığı eşitsizliklere karşı sosyal ve politik bir duruş sergilemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Psikolojik danışmanların rollerini sosyal adalet arayıcıları olarak da genişletmelerinin yanı sıra sistemsel değişimi anlama ve yönetme çabalarında danışanlarını destekleyici bir role sahip olmaları gerektiğini de vurgulamışlardır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019).

Önerilen müdahale çerçevesine (Şekil 3) göre kariyer psikolojik danışmanları ilk olarak danışanlarının ihtiyaçlarının işle ne düzeyde karşılanabildiğine odaklanmalıdır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019). Blustein'e (2006) göre danışanların yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının değerlendirilmesi danışma sürecinde bir dizi terapötik amaç oluşturabilmeyi ve süreci formüle etmeyi sağlamaktadır. Örneğin, oturumlarda bazı danışanlar için sosyal katkı ihtiyaçlarını karşılama üzerine odaklanılması gerekirken, diğer danışanlar için odak, yaşamı sürdürme ihtiyacının üzerinde olabilir. Danışanların ihtiyaçlarındaki bu

farklılıklara göre ise danışma sürecinin formüle edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, danışmanlar danışanların ihtiyaçlarını değerlendirirken, danışanın ihtiyaçlarını doyurmasında engel ya da destek olabilecek sistemsel faktörleri de dikkate alırlar (Duffy vd., 2016). Böylelikle danışma sürecinde yapılacak müdahalelerde bağlamsal faktörlerin de etkisi de değerlendirilmiş olur. Bu süreci sistemleştiren Blustein, Kenny, Autin vd. (2019) ihtiyaç değerlendirmesini sistemle ilgili göstergeler ve kişisel göstergeler olarak ikiye ayırıp incelemeyi tercih etmişlerdir. Buna göre kariyer psikolojik danışmanı danışanın yaşamı sürdürme ihtiyacını değerlendirirken ilk olarak içinde bulunulan hangi sistemlerin ne derece sürdürülebilir yaşamları desteklediğini araştırmaktadır. Sonrasında ise danışanın işi ve mevcut sosyal/ekonomik kaynaklarının yaşamını sürdürmesine ne kadar hizmet ettiği değerlendirilmektedir. Benzer şekilde sosyal katkı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının değerlendirilmesinde de öncelikle içinde bulunulan sistemin buna ne düzeyde hizmet ettiği ve sonrasında kişinin mevcut kaynaklarının bu ihtiyaçların giderilmesinde ne derece rol oynadığı değerlendirilmektedir.

İlk aşamada danışanların ihtiyaçları değerlendirilmesinden sonra Şekil 3'de görüldüğü üzere eyleme geçme kaynakları ele alınmaktadır. Buna göre bu aşamada çalışma psikolojisi kuramının düzenleyici değişkenler olarak ele aldığı eleştirel bilinç, proaktif kişilik ve sosyal destek değişkenleri kullanılmaktadır (Duffy vd., 2016). Bu aşamada danışman ilk olarak adaletsizliğin sistemsel nedenlerini belirlemeye yönelik eleştirel bilinç yapısına odaklanmaya başlar. Burada temel amaç kişilerin adaletsizliğin temel nedenlerini eleştirel bir şekilde analiz edebilmelerine ve kendilerini suçlamayı bırakmalarına yardımcı olmaktır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019).



Şekil 3. Çalışma psikolojisi modeline dayalı danışma süreci

Psikolojik danışma sürecinde eleştirel bilinç sonrasında ikinci olarak danışanların proaktif katılımlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Araştırmacılara göre proaktif katılım, danışanlara adaletsiz sistemlerle yüzleşmelerinde psikolojik ve ideolojik olarak itici bir güç sağlayacaktır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019). Danışanların proaktif katılımlarının geliştirilmesinde çalışma iradeleri ve kariyer uyumluluklarının artırılmasına yönelik olarak gelecek için plan yapma, hedef belirleme ve kariyer keşif davranışlarında bulunma ve kariyer araştırması yapma gibi yöntemler kullanılmaktadır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019). İkinci bölümün son aşaması ise Şekil-3'te gösterildiği gibi danışanların sosyal destek, diğerleri ile ilişkili olma ve topluma yaptığı katkı faktörlerini içermektedir. Burada ilişki koruyucu bir kaynak olarak görülmekte ve bu aşamada kişiler ilişki ağlarını genişletmeleri ve daha derinleştirmeleri konusunda teşvik edilmektedirler. (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019; Duffy vd., 2016). Psikolojik danışman, danışma sürecinde danışanı ile empatik ve otantik bir terapötik iş birliği geliştirmelidir (Blustein, 2006; Blustein, Kenny, Autin vd., 2019). Ayrıca danışman, danışanın içinde bulunduğu bağlamsal faktörleri algılayabilecek empatik bir anlayışa sahip olmalı ve sistemdeki adaletsizliklere karşı sahip olduğu eleştirel tavırla danışana rol model olmalıdır (Blustein, Kenny, Autin vd., 2019).

Çalışma Psikolojisi Kuramında Kullanılan Ölçekler

Çalışma psikolojisi kuramı kapsamında önerilen modelin geçerliğinin sınanabilmesi amacıyla günümüze kadar birçok ölçme aracı geliştirilmiştir. Bu ölçme araçlarından ilki ve modelinde merkezinde yer alan insana yakışır işi (decent work) ölçmek amacıyla geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği (Decent Work Scale)'dir. Sonrasında Ryan ve ekibi tarafından İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği (Work Needs Satisfaction Scale), Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (Economic Constraints Scale), Yaşamboyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği (Lifetime Experiences of Marginalization Scale) ve son olarak Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği (Future Decent Work Scale) geliştirilmiştir. Modelde yer alan Çalışma İradesi Ölçeği (Work Volition Scale) ve Çalışma İradesi Ölçeği- Öğrenci Versiyonu (Work Volition Scale – Student Version) ölçekleri de Çalışma psikolojisi kuramının ortaya konmasından önce Ryan ve ekibi tarafından geliştirilmiştir. Aşağıda ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

İnsana Yakışır İş Ölçeği (Decent Work Scale; DWS): Çalışma Psikolojisi Kuramını tanıtan makale 2016 yılında *Journal of Counseling Psychology* dergisinde yayımlandıktan sonra kurama dair geliştirilen ilk ölçek olmuştur. İnsana yakışır iş ölçeği Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglass, Ferreira ve Santos ta-

rafından 2017 yılında geliştirilmiştir. Araştırma ekibi ölçeği geliştirirken Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization) insana yakışır iş tanımlamasından da faydalanmıştır. Buna göre ölçek her biri üç maddeden oluşan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu başlıklı beş alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek toplam 15 maddeden oluşmakta ve *kesinlikle katılmıyorum* (1) ile *kesinlikle katılıyorum* (7) arasında değişen yedili puanlama sistemine göre yanıtlanmaktadır. Ölçek, Buyukgoze-Kavas ve Autin tarafından 2019 yılında geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır.

İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği (Work Needs Satisfaction Scale; WNSS): Çalışma psikolojisi çerçevesi üzerine çalışan ilk araştırmacılardan olan Blustein ve meslektaşları (Blustein, 2006, 2008; Blustein, Kenna, Gill ve Devoy, 2008), işin tüm bireyler için sağlaması gereken üç çeşit ihtiyacın olduğunu öne sürdüler. Bunlar; yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirlemedir. Bu üç ihtiyaç daha sonra Çalışma psikolojisi kuramı tarafından tekrar tanımlandı (Duffy ve diğerleri, 2016) ve bu üç ihtiyaca öz-belirleme altında ilişkili olma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı ve özerklik ihtiyacı eklendi. Eklenen bu ihtiyaçlarla birlikte önerilen beş faklı iş ihtiyacının ölçülmesi amacıyla Autin, Duffy, Blustein, Gensmer, Douglass, England ve Allan (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iş ihtiyacına ilişkin doyumu ölçen beş boyuttan ve her bir boyutta dört madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Kim, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (Değerlendirmede) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (Economic Constraints Scale; ECS): Kuramın önerdiği model kapsamında insana yakışır işin yordayıcılarından birisi olarak görülen ve "insana yakışır işi güvence altına almanın önünde kritik bir engel teşkil eden sınırlı ekonomik kaynaklar" olarak tanımlanan ekonomik kısıtlılıkları ölçmek (s. 133; Duffy ve diğerleri, 2016) amacıyla Duffy, Gensmer, Allan, Kim, Douglass, England, Autin, Blustein (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen puanlama sistemine sahip beş maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kim, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (değerlendirmede) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deyimleri Ölçeği (Lifetime Experiences of Marginalization Scale; LEMS): Çalışma Psikolojisi kuramı çerçevesinde insana yakışır işin bir diğer yordayıcısı da ötekileştirilme olarak tanımlanmıştır. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deyimleri Ölçeği, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği ile birlikte aynı çalışma kapsamında Duffy, Gensmer, Allan, Kim, Douglass, England, Autin, Blus-

tein (2019) tarafından geliştirilmiştir. Benzer olarak ölçek kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen puanlama sistemine sahip üç maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kim, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (değerlendirmede) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği (Future Decent Work Scale; FDWS): Çalışan yetişkinler için Duffy ve diğ. (2017) tarafından geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeğinin maddelerinin gelecek zaman fiili kullanılarak ifade edilmesiyle gelecekteki insana yakışır işe ilişkin algıları ölçmek amacıyla Kim, Duffy, Lee, Lee, Lee (2019) tarafından oluşturulmuştur. Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği de 15 maddeden oluşan, beş alt boyutu bulunan ve yedili derecelendirme sistemine göre yanıtlanan bir ölçektir (Kim vd., 2019). Ölçek, Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye'deki üniversite öğrencileri üzerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Çalışma İradesi Ölçeği (Work Volition Scale; WVS): Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) tarafından bireylerin "engellere rağmen mesleki tercihler yapma kapasitesi" (s. 401) olarak tanımlanan çalışma iradesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek irade, finansal engeller ve yapısal engeller olmak üzere üç alt ölçekten ve toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Her bir ölçek maddesi kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen yedili derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkiye'de kullanılması amacıyla Türkçeye çeviri çalışması, geçerlik ve güvenirlik analizleri Büyükgöze-Kavas ve Ünal tarafından 2019 yılında yapılmıştır.

Çalışma İradesi Ölçeği- Öğrenci Versiyonu (Work Volition Scale – Student Version; WVS-SV): Duffy, Diemer ve Jadidian (2012) tarafından üniversite öğrencilerinde çalışma iradesi kavramını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, irade ve kısıtlılıklar olarak adlandırılan iki alt ölçekten ve kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında değişen yedili derecelendirme sistemine göre cevaplanan toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkiye'deki üniversite öğrencileri ile kullanılması için Türkçe çeviri, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Psikolojisi Kuramı ile İlgili Araştırmalar

Çalışma psikolojisi kuramı (Duffy vd., 2016) henüz çok yeni bir kuram olmasına rağmen kuram makalesinin yayınlanmasından itibaren araştırmacıların ilgisini çekmeyi başarmıştır. Duffy vd. (2016) kuramı ve ona dayalı olarak sundukları kuramsal modeli tanıttıkları ilk makalelerini yayımlamalarının ardından

öncelikle modelde yer alan değişkenleri ölçmeye yönelik çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak kuramsal modelin merkezinde yer alan İnsana Yakışır İş Ölçeğinin geliştirildiği makale karşımıza çıkmaktadır (Duffy vd., 2017). Bu makalede araştırmacılar uluslararası çalışma örgütünün kriterlerini de dikkate alarak beş boyuttan oluşan İnsana Yakışır İş Ölçeğini geliştirip geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmışlardır. İnsana yakışır iş ölçeğinin geliştirilmesi ile birlikte özellikle kuramsal modelin ilk kısmı inceleyen çalışmaların arttığı görülmektedir. Örneğin, Douglass vd. (2017) çalışan cinsel azınlıkları**n** insana yakışır işe erişimini kuramsal modelin ilk kısmını test ederek açıklamışlardır. Cinsel azınlıklardan sonra ırksal ve etnik kökeni farklı olan çalışanlar üzerinde modelin ilk kısmına ekonomik kaynaklarda eklenerek insana yakışır işe erişimdeki rolleri ve bu grup üzerinde modelin ilk kısmının geçerliği test edilmiştir (Duffy vd., 2018). İnsana yakışır iş ölçeğinin geliştirilmesi ile artan model testi çalışmalarının yanında Autin vd. (2018) tarafından çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak Amerika'ya kayıt dışı yollarla giren genç göçmenler ile de nitel bir çalışmanın yapıldığı ve kuramın önermelerinin birçoğunun bu nitel çalışmada da ortaya çıktığı görülmektedir.

Çalışma psikolojisi kuramının ilk kısmını yani insana yakışır işin yordayıcılarını inceleyen çalışmalardan sonra kuramcılar, kuramsal modelin ikinci kısmı olan insana yakışır işin sonuçlarını da incelemek için ölçek geliştirme çalışmalarına devam etmiştir. Bu bağlamda Autin vd. (2019) tarafından kuram kapsamında önerilen ihtiyaçların insana yakışır iş tarafından ne derece karşılandığını ölçmek amacıyla İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeğini geliştirilmiştir. Bu ölçek geliştirme çalışmasında kuramsal modelde ortaya konan yaşamı sürdürme, sosyal katkı, öz-belirleme (ilişkili olma, yeterlilik, özerklik) ihtiyaçlarını karşılayan maddeler yazılmış ve faktör analizi sonucunda kuramsal olarak önerildiği şekilde ölçeğinde aynı yapıyı sergilediği bulunmuştur. Duffy vd. (2019) tarafından yapılan bir diğer ölçek geliştirme çalışması kapsamında ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerini kuramın tanımladığı şekilde ölçmek amacıyla iki farklı ölçek geliştirilmiştir.

Kuramsal modelde yer alan değişkenlerin ölçme araçları geliştirilirken *Journal of Vocational Behavior* dergisinde 2019 yılında insana yakışır işin kültürlerarası incelenmesini konu olan bir özel sayı yayımlanmıştır. Bu özel sayıya davetli olarak sekiz farklı ülkeden araştırmacılar katılmıştır. Bu araştırmacılar insana yakışır iş ölçeğinin sekiz farklı dilde uyarlamasını ve nitel olarak ta kendi ülkelerinde nasıl kavramsallaştırıldığını ortaya koymuştur. Bu ülkeler; İsviçre, İngiltere, Portekiz, İtalya, Güney Kore, Türkiye, Brezilya ve Fransa'dır.

Ölçek geliştirme çalışmaları sonrasında kuramsal modelin diğer varsayımlarının sınanması amacıyla yapılan çalışmaların devam ettiği görülmektedir. Ör-

neğin, Duffy, Kim, Gensmer, Raque-Bogdan, Douglass, England ve Buyukgoze-Kavas tarafından (2019) insana yakışır iş ile fiziksel ve mental sağlık arasındaki ilişkiler modelin ikinci kısmı dikkate alınarak incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda insana yakışır iş ile iş ihtiyaçları doyumu aracılığıyla hem fiziksel hem de mental sağlıkla anlamlı düzeyde ilişkiler rapor edilmiştir. Allan vd. (2019) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da bir grup cinsel azınlıkta insana yakışır iş ve anlamlı işe erişimleri çalışma psikolojisi kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Ölçek çalışmaları sonrasında özellikle kuramsal modelin farklı gruplarda sınandığı çalışmalar yapılarak kurama ilişkin varsayımlar hem kesitsel hem de boylamsal olarak test edilmiştir (Allan, Autin, Duffy ve Sterling, 2020; Duffy, Kim, Allan ve Prieto, 2020; England vd., 2020; Kim, McNeil-Young, Wang, Duffy ve Underill, 2022; Smith vd., 2020).

Çalışma psikolojisi kuramının önermelerini farklı gruplarda test eden nicel çalışmalar devam ederken bir yandan da kuramın uygulamaya nasıl yansıması gerektiğine dair makaleler (örneğin, Blustein, Kenny, Autin ve Duffy, 2019) yayımlanmıştır. Çalışma psikolojisi kuramı çerçevesinde uygulamaya yönelik öneriler bulunmaktadır.

İnsana yakışır iş kavramının üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını anlamak ve bu kavramı gelecekte insana yakışır iş ölçeği olarak geliştirmek amacıyla Kim vd. (2019) tarafından Koreli beliren yetişkinler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada gelecekteki insana yakışır iş ölçeğinin çalışanlar için geliştirilen versiyonu ile aynı boyutları taşıdığı görülmüştür. Bu çalışmanın hemen akabinde ise kuramsal model Amerikalı ve Koreli üniversite öğrencileri arasında gelecekteki insana yakışır iş kavramı kapsamında kültürlerarası incelenmiştir (Kim, Kim, Duffy vd., 2020). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği kullanılarak üniversite öğrencileri üzerinde kuramsal modeli sınayan kesitsel ve boylamsal çalışmaların her geçen gün arttığı görülmektedir (Allan, Sterling ve Duffy, 2020; Ma vd., 2021). Ayrıca, üniversite öğrencilerinde de kuramsal modelin ve ölçeklerin doğrulanması üzerine Masdonati, Massoudi, Blustein ve Duffy (2022) Çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak okuldan işe geçiş modelini geliştirmişlerdir. Bu modeli test eden henüz yayımlanmış çalışmalara rastlanmamıştır.

Çalışma Psikolojisi Kuramının Değerlendirilmesi

Blustein (2006) tarafından çalışma psikolojisi çerçevesi olarak adlandırılan çalışmalar daha sonra Duffy vd. (2016) tarafından geliştirilerek "Çalışma Psikolojisi Kuramı" başlığı altında yayımlanmıştır. Klasik veya geleneksel olarak nitelendirilen kariyer gelişim kuramlarının özellikle orta sınıf beyazların ve kariyer seçimlerinde tamamen özgür olduğu varsayan bireylerin kariyer gelişimini açık-

lamaya çalışan bakış açısına karşı çıkmakta ve onların cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik köken vb nedenlerle ötekileştirilmiş, sosyoekonomik düzeyi düşük, işsiz ve geçici işlerde çalışmak zorunda kalanlar ve benzeri grupların kariyer gelişimini açıklamakta yetersiz kaldığını belirtmektedir. Bu bağlamda çalışma psikolojisi kuramı odağına insana yakışır işi alarak kuramsal bir model önermişlerdir. Bu modelin ilk bölümünde insana yakışır işin yordayıcılarını, ikinci bölümünde de insana yakışır işin sonuçlarını açıklamaya çalışmıştır.

Kuramın klasik kariyer gelişimi kuramlardan en büyük farkı, farklı nedenlerle ötekileştirilmiş, toplumun dışına itilmiş ve unutulmuş bireyleri de dikkate almasıdır. Kuram çerçevesinde önerilen modelin sınanabilmesi amacıyla günümüze kadar birçok ölçme aracı geliştirilmiştir. Kurama ait önermelerin ampirik olarak sınanabilir olması kuramın güçlü yanlarından biri olarak değerlendirilebilir. Ancak, kurama ilişkin deneysel çalışmaların yani kuramsal model kapsamında arttırılabilir görülen değişkenlere ilişkin çalışmaların ve danışanlarla uygulamalarının oldukça az olması da kuramın ileriye dönük olarak geliştirilmesi gereken yönleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaynaklar

Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 669–679. https://doi.org/10.1037/cou0000432

Allan, B. A., Sterling, H. M., & Duffy, R. D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: A psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 311–329. https://doi.org/10.1007/s10775-019-09405-3

Allan, B.A., Tebbe, E.T., Bouchard, L.M., & Duffy. R.D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment, 27*, 408-421. https://doi.org/10.1177/1069072718758064

Anderson, M. Z., & Croteau, J. M. (2013). Toward an inclusive LGBT psychology of working. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 103–126). Oxford University Press.

Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of the Work Needs Satisfaction Scale: Measuring basic needs within the Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 195–209. https://doi.org/10.1037/cou0000323

Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology, 65*, 605–617. https://doi.org/10.1037/cou0000280

Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2021). Decent Work Among People of Color: The Moderating Role of Critical Consciousness. *Journal of Career Assessment*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/10690727211039811.

Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*(1), 5-18. https://doi.org/10.1007/s10775-007-9132-6

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51* (6), 1173-1182. https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173

Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59*(2), 171-182. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist, 63*(4), 228-240. https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228

Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working.* (pp. 3-18). Oxford University Press. https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001

Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2020). Psychology of Working Theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 201-235). John Wiley & Sons.

Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly, 56*(4), 294-308. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly, 67*(3), 236-254. https://doi.org/10.1002/cdq.12193

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*(1), 3-28. https://doi.org/10.1177/1069072718774002

Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., & Le Corff, Y. (2021). Work values and job satisfaction: The mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/08948453211043878

Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 64-76. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 122-131. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006

Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist, 64*, 170–180. https://doi.org/10.1037/a0014564

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19-43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19*, 109–134. https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6

Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 512-528. https://doi.org/10.1177/1069072719894571

Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*, 550–559. https://doi.org/10.1037/cou0000212

Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., … Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*, 206–221. https://doi.org/10.1037/cou0000191

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Duffy, R.D., Diemer, M.A., Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale-Student Version. *The Counseling Psychologist, 40,* 291-319. https://doi.org/10.1177/0011000011417147

Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 400-411. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002

Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199–215. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012

Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 1-14. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507

Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 384-395. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002

Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65*(3), 280-293. https://doi.org/10.1037/cou0000247

England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 67*(2), 251-264. https://doi.org/10.1037/cou0000411

Eschelman, A. J., & Rottinghaus, P. J. (2019). Development and initial validation of the work and human needs inventory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 344–355. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.006

Fisher, L. D., Gushue, G. V., & Cerrone, M. T. (2011). The influences of career support and sexual identity on sexual minority women's career aspirations. *The Career Development Quarterly, 59*(5), 441-454. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00970.x

Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology, 58*, 543–564. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed* (30. Baskı). Continuum.

Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology, 66*(1), 3-24. https://doi.org/10.1111/apps.12075

International Labor Organization (1999). Report of the director-general: Decent work. International Labour Conference, 87 Session, Geneva. https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

International Labor Organization (2009). *Decent work and the 2009 agenda for sustainable development*. https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm

International Labor Organization (2008). *ILO declaration on social justice for a fair globalization*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm

International Labor Organization (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm

International Labor Organization (2018). *World employment and social Outlook – trends 2018*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm

Kantamneni, N. (2013). Gender and the psychology of working. D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (s. 85-102) içinde. Oxford University Press. 10.1093/oxfordhb/ 9780199758791.013.0006

Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı istatistiksel analizler* (1. Basım). Nobel Yayınları.

Keser, A. & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 5*(1), 19-33.

Kim, T., & Allan, B. A. (2021). Examining Classism and Critical Consciousness Within Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment, 29*(4), 644-660. https://doi.org/10.1177/1069072721998418

Kim, T., & Allan, B. A. (2020). Underemployment and meaningful work: The role of psychological needs. *Journal of Career Assessment, 28*(1), 76-90. https://doi.org/10.1177/1069072718824004

Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology, 66*(6), 701–713. https://doi.org/10.1037/cou0000368

Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among U.S. and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology, 67(*5), 568–579. https://doi.org/10.1037/cou0000408

Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social status and decent work: Test of a moderated mediation model. *The Career Development Quarterly, 68*(3), 208-221. https://doi.org/10.1002/cdq.12232

Kim, H. J., Mcneil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of Color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly, 70,* 125– 137. https://doi.org/10.1002/cdq.12291

Kleiman, E. M., Riskind, J. H., & Schaefer, K. E. (2014). Social support and positive events as suicide resiliency factors: examination of synergistic buffering effects. *Archives of Suicide Research, 18*(2), 144-155. https://doi.org/10.1080/13811118.2013.826155

Kozan, S., Is¸ık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*, 317–327. https://doi.org/10.1037/cou0000342

Latack, J., Kinicki, A., & Prussia, G. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review, 20*(2), 311-342. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9507312921

Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 395-404. https://doi.org/10.1037/a0018079

Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking Decent Work With Academic Engagement and Satisfaction Among First-Generation College Students: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 148–163. https://doi.org/10.1177/1069072720943153

Marfleet, P., & Blustein, D. L. (2011). "Needed not wanted": Irregular migrants and the world of work. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 381–389. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.022

Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior, 131*, 1-15. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631

Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D.L., & Duffy, R.D. (2022). Moving toward decent work: Application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development, 49,* 41-59. https://doi.org/10.1177/0894845321991681

Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 12-27. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004

Navarro, R. L., Flores, L. Y., Lee, H. S., & Gonzalez, R. (2014). Testing a longitudinal social cognitive model of intended persistence with engineering students across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 146-155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.007

Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology, 7*, 422-436. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422

Raffaelli, M., Andrade, F. C., Wiley, A. R., Sanchez-Armass, O., Edwards, L. L., & Aradillas-Garcia, C. (2013). Stress, social support, and depression: A test of the stress-buffering hypothesis in a Mexican sample. *Journal of Research on Adolescence, 23*(2), 283-289. https://doi.org/10.1111/jora.12006

Raque-Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-related parent support and career barriers: An investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly, 61*(4), 339-353. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00060.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates. (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). CA: Jossey- Bass. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&oi=fnd&pg=PA149&dq

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Smith, R.W., Baranik, L.E., & Duffy, R.D. (2020). Psychological ownership within Psychology of Working Theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior, 118,* 103-374. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374

Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 126–137. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004

Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology, 8*, 680-697. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680

United Nations Declaration of Human Rights (1948). UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights,217A(III). https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_217(III).pdf

Vollenhoven, T. (2019). Domestic work as decent work: An empirical test of the predictors of decent work to extend the Psychology of Working Theory. [Basılmamış doktora tezi]. University of Cape Town.

Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 1-11. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325

Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. In C. A. Flanagan & B. D. Christens (Eds.), Youth civic development: Work at the cutting edge. *New Directions for Child and Adolescent Development, 134*, 43–57. https://doi.org/10.1002/cd.310

Winderman, K., Martin, C. E., & Smith, N. G. (2018). Career indecision among LGB college students: The role of minority stress, perceived social support, and community affiliation. *Journal of Career Development, 45*(6), 536-550. https://doi.org/10.1177/0894845317722860

4. BÖLÜM

İLİŞKİSEL ÇALIŞMA KURAMI

Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000–0002–4758–1522

İÇİNDEKİLER

Giriş

İlişkisel Çalışma Kuramının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Temel Kavramlar ve İlişkisel Önermeler

Kariyer Psikolojik Danışmasında İlişkisel Çalışma Kuramının Kullanımı

İlişkisel Çalışma Kuramı ile İlgili Araştırmalar

İlişkisel Çalışma Kuramının Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Yetiştiğiniz çevrenin koşullarını düşündüğünüzde; toplumsal beklentiler ve kültürel değerler kariyer gelişiminizi nasıl etkilemektedir?

2. Kariyer gelişiminiz boyunca sahip olduğunuz olanaklar (örn., eğitim kurumları, potansiyelinizi kullanabileceğiniz çalışma ortamları) kariyer kararlarınızı nasıl şekillendirdi?

3. Hayalini kurduğunuz işte çalıştığınızı varsayarsak çalışma yaşamında ne gibi sorunlarla karşılaşabileceğinizi düşünüyorsunuz?

4. Bugüne kadar kariyerinizle ilgili aldığınız kararlarda sahip olduğunuz ilişkiler (örn., partneriniz, ebeveynleriniz, komşularınız) nasıl bir rol oynadı?

5. Bir parçası olduğunuzu düşündüğünüz, kendinizi ait ve güvende hissettiğiniz kültürün özellikleri (örn., kültürel normlar, değerler, baskın grubun özellikleri) kariyer kararı verirken güçlük yaşadığınız zamanlarda sizi nasıl etkiledi?

Vaka Örneği

Hülya ailesi tarafından üç yaşında yetiştirme yurduna verilmiş ve bir daha ailesini görmemiştir. Eğitim hayatının ortaöğretim ve lise kademelerini yetiştirme yurdunda kalırken tamamlamıştır. Yetiştirme yurdunda sevildiğini, değer gördüğünü hisseden Hülya'nın en büyük hayali; mühendis olup çocuklar için daha iyi yaşanabilir, sevgi dolu bir yetiştirme yurdu inşa etmektir. Kendisi gibi ailesi olmayan çocukların da mutlu bir çocukluk geçirmesini istemektedir. Bu nedenle lise döneminde bu hayalini gerçekleştirmek için ne yapması gerektiğini araştırmış, mühendis olmasına olanak sunacak bölümü seçmiş ve bu derslerde başarılı olmak için çaba göstermiştir. Çabalarının bir sonucu olarak mühendislik bölümünü kazanmıştır. Öğrencilik döneminde hem okuyup hem de çalışan Hülya, kiracı olarak kaldığı evde yetiştirme yurdunda kendisi gibi kalan arkadaşlarını da misafir etmekte ve onlara yardımcı olmaktadır. Yetiştiği ortamı her zaman saygı ile hatırlamakta ve kendine göre borcunu ödemek için sürekli yeni şeyler öğrenmek ve başarılı olmak için çalışmaktadır. Üniversite mezuniyetinin ardından çalışma hayatına başlayan Hülya, iki yıl sonra sevdiği kişi ile evlenmiş ve bir çocuk sahibi olmuştur. Evliliğin ardından bir eş ve anne olmanın getirdiği sorumluluklar ile çocukluk hayali olan yetiştirme yurdu inşa etme hayalinden uzaklaşmıştır. İş yaşamında daha çok maddi gelir getirecek projelerde çalışmakta, evde ise bütün zamanını eşine ve çocuğuna ayırmaktadır. Çalışma hayatında sadece daha çok maddi gelir getirecek projelerde gönüllü olurken diğer işlerde sorumluluk almak istemeyişi proje müdürlerinin dikkatini çekmiştir. Bunun üzerine proje müdürü Hülya'yı bu durumla ilgili görüşmek için yanına çağırmıştır. Görüşme sırasında Hülya, çocuğunun okulu için maddi desteğe ihtiyacı olduğunu bu nedenle daha çok gelir getiren projelerde yer almak istediğini dile getirmiştir. Öte yandan diğer projelerde çalışmak istese de sadece iş arkadaşı Pelin'in yer aldığı projelerde olmak istediğini açıklamıştır. Hülya iş ortamında sadece Pelin'le birlikte çocuklarının ve evliliklerinde yaşadıkları sorunları paylaşabildiğini ve Pelin'in onunla iş bölümü yapmak için gönüllü olduğunu eklemiştir. Pelin, Hülya'nın aksine çeşitli olanakların olduğu, ebeveynleriyle sağlıklı ilişkiler kurabildiği ve akranları tarafından desteklendiği bir çevrede büyümüştür. Hülya, ev içerisindeki sorumlulukları yerine getirme ve çocuğuna destek olma noktasında hissettiği yetersizlik duygularını zaman içerisinde daha fazla hissetmeye başlamıştır. Kendisini "*iş-yaşam dengesini kuramayan yetersiz anne*" olarak tanımlayan Hülya, bu duygularını çalışma yaşamında da hissetmeye başlamıştır. Yetersizlik hisseden Hülya, ailesi olmadan büyüdüğü için çocuğunun da kendi iş sorumlulukları yüzünden annesiz büyümesini istememektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında zorunlu olmadıkça mesaiye kalmamaya ve eve iş götürmemeye çalışmaktadır. Çalışma arkadaşları kendisinden yardım istediğinde çocuğuyla ilgilenmesi gerektiğini söyleyerek sorumluluk almaktan uzaklaşmaktadır. Süreç içerisinde Hülya daha stresli ve çatışmacı bir karakter olarak iş yerinde gözlemlenmeye başlanmış ve iş arkadaşlarından bu yönde geri bildirimler almıştır. Benzer geri bildirimleri aile hayatında eşinden de alan Hülya bu durumla baş edebilmek için bir yardım almaya karar vermiştir.

Giriş

Bireylerin kariyer davranışlarını, çalışma yaşamlarını ve işlerinin doğasını anlama, keşfetme ve betimleme çabaları ilk Mesleki Büronun Amerika Birleşik Devletleri'nde 1909'da kurulmasından başlayarak günümüze kadar devam etmiştir. Söz konusu çabaların gösterildiği kariyer psikolojik danışma alanında bireylerin kariyer tercihlerini, çalışma yaşamlarını ve kariyer davranışlarını açıklamaya yönelik pek çok kuram ve yaklaşım geliştirilmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda geliştirilen Özellik-Faktör Kuramı, Kariyer Yapılandırma Kuramı, İlişkisel Çalışma Kuramı, Sosyal Öğrenme Kuramı ve Bilişsel Bilgiyi İşleme Kuramı gibi pek kuramsal yaklaşım temelde bireylerin kariyer gelişim süreçlerine ışık tutmakta ve uzmanların kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyanlara etkili bir şekilde yardım sunmaları için kuramsal bir çerçeve oluşturmaktadır (Sharf, 2017). Blustein'in (2011) de ifade ettiği gibi bu kuramsal yaklaşımlar, bireylerin çalışma yaşamını açıklama ve kolaylaştırma yönünde önemli gelişmeler kaydetmiştir.

Kariyer psikolojik danışma alanındaki bu kuramsal yaklaşımların test edilebilirliği, kullanışlılığı, kapsam geçerliliği, kendi içinde tutarlılığı ve geliştirilebilirliği çeşitli araştırmalar yürütülerek incelenmiştir. Bu alanda yapılan çoğu araştırmanın sonuçları (örn., Lin, 2020; Moser ve McKim, 2020) bireyin içinde bulunduğu çevresel koşulların, kişilerarası ilişkilerin, toplumsal beklentilerin ve kültürel değerlerin kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu göstermektedir. Söz konusu sonuçlar da var olan kariyer gelişim kuramlarının "bireyin içinde bulunduğu bağlamdan büyük oranda bağımsız bir şekilde kariyer kararı alma özgürlüğü vardır." varsayımıyla örtüşmemektedir (Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019, s. 195). Dolayısıyla araştırma sonuçlarıyla birlikte yeni kuramsal yaklaşımlar ortaya çıkmış veya var olan kuramsal yaklaşımlar gözden geçirilerek kapsamı geliştirilmiştir. Araştırmaların sonuçları var olan kuramsal yaklaşımlarda değişikliğe gidilmesine neden olurken bir yandan da 21. yüzyılın çalışma yaşamında, işlerin doğasında ve kariyer kavramının anlamında çeşitli değişiklikler yaratması var olan kuramsal yaklaşımların sorgulanmasına neden olmuştur (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018; Savickas, 2015). Küresel ekonominin ve bilgi teknolojisi alanındaki ilerlemelerin, 21. yüzyılda yaşanan ekonomik dengesizliklerin ve sosyal eşitsizliklerin çalışma dünyasında ve işlerin doğasında oluşturduğu değişimlerin belirsizliği, öngörülemezliği, geçici işleri, akışkanlığı, istikrarsızlığı ve karmaşıklığı beraberinde getirmiştir (Allan, Autin ve Wilkins-Yel, 2021; Blustein, Ali ve Flores, 2019; Di Fabio ve Bernaud, 2018; Patton ve McMahon, 2021).

21. yüzyılın meydana getirdiği belirsizlikler, var olan yaklaşımlara getirilen "*bireyi içinde bulunduğu bağlamdan bağımsız hareket edebilen birey olarak ele aldığı ve bu nedenle de bireyin çevresel koşullarını dikkate almadığı*" yönündeki

eleştiriler ve içinde bulunulan bağlamın bireyin kariyer gelişiminde giderek daha önemli hale gelmesi yeni yaklaşımların doğmasını sağlamıştır (Blustein, 2011; Savickas, 2015). Bireyin içinde bulunduğu bağlamı dikkate alan ve bireyin aldığı kararların çevresel koşullardan ve çevresindeki kişilerden etkilendiğini dile getiren yaklaşımlardan biri de ilişkisel yaklaşımlardır. İlişkisel yaklaşımlar; bireylerin iş yerinde destekleyici bir çalışma ortamına sahip olma ve özel yaşam ile çalışma arasında denge kurma isteği olduğunu ve bu nedenle de bireylerin sahip olduğu ilişkilerin çalışma yaşamından ayrılamayacak bir parça olduğunu savunmaktadır (Flum, 2001a; Jordan, 2008). Roe'nun Kişilik Gelişim Kuramı, Bağlanma Kuramı, Gelişimsel İlişkisel Model ve İlişkisel Çalışma Kuramı bu ilişkisel yaklaşımlar kapsamında ele alınmaktadır (Sharf, 2017). İlişkisel yaklaşımlar temelde bireylerin kariyer gelişiminde çevresel koşulların ve yakın ilişkilerin etkisini incelemekte ve bireylerin çalışma yaşamı ilişkiler perspektifinde değerlendirilmektedir (Richardson, 2010; Schultheiss, 2006). İlişkisel yaklaşımlardan biri olan İlişkisel Çalışma Kuramını geliştiren Blustein (2011), bireyin sahip olduğu ilişkilerin kariyer gelişiminin en önemli parçalarından biri olduğunu dile getirmektedir. Söz konusu bu ilişkiler bir işin tamamlanması sürecinde iş bölümü yapan bireyler arasındaki ilişkileri, iş veren ile çalışan arasındaki ilişkileri, iş yerinde karşılaşılan sorunların üstesinden gelirken alınan destekleyici ilişkileri ve aynı bölüm içerisinde çalışan bireyler arasındaki ilişkileri kapsamaktadır (Sharf, 2017). Blustein (2006; 2011) çalışma yaşamını ve çalışma yaşamıyla ilgili pek çok kararı etkileyen bu ilişkilere aile üyeleri, akranlar, akrabalar ve benzer kültürel geçmişe sahip olan kişilerle olan ilişkileri de eklemiştir. Bireylerin sosyal ağı içerisinde yer alan bu ilişkiler destekleyici bir yapıya sahip olduğunda; çalışanların işlerinden daha fazla doyum almalarına (Mensah, 2019; Yuıh ve Choi, 2017), daha fazla performans göstermelerine (Moser ve McKim, 2020) ve işlerini daha anlamlı bulmalarına (Long, Buzzarell ve Kuang, 2016) olanak sunmaktadır.

İlişkisel Çalışma Kuramının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

İlişkisel Çalışma Kuramının ortaya çıkışı tarihsel anlamda değerlendirildiğinde; bu kuramın kariyer psikolojik danışma alanındaki "*bireyin çalışma yaşamı sahip olduğu ilişkilerden bağımsız şekillenmektedir*" görüşü temelinde geliştirilen yaklaşımlara tepki olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Jordan, 2008). Çalışma yaşamında ilişkilerin rolü anlaşılmaya başlandıkça kariyer psikolojik danışma alanında ilişkisel yaklaşımlar geliştirilmeye ve bu yaklaşımların varsayımları test edilmeye başlanmıştır (örn., Blustein, 2001b; Flum, 2001a). Blustein, Schultheiss ve Flum (2004) kişilerarası ilişkiler ile çalışma dünyası arasındaki bağlantının araştırılması yönünde atılan bu adımları kariyer kavramın kavramsallaştırması yönünde atılan

adımlar içerisindeki en belirgin adımlar olarak nitelendirmektedir. Kişilerarası ilişkilerin çalışma yaşamındaki rolünün fark edilmesinin yanında kariyer gelişiminin bağlamsal bir çerçevede ele alınmaya başlanmış olması (örn., Collin ve Young, 2000) ve bireylerin kişisel öykülerinin kariyer psikolojik danışma oturumlarında ön plana çıkmış olması (örn., Flum, 2001b) da ilişkisel yaklaşımların gelişmesine olanak sunmuştur. Hem kişilerarası ilişkiler, kültür, etnik köken gibi bağlamsal faktörlerin hem de kariyer öykülerinde ilişki temalarının ön plana çıkması ilişkisel yaklaşımların gelişmesi için uygun ortamı oluşturmuştur (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004). Çünkü ilişkisel yaklaşımlar bireylerin çalışma yaşamındaki farklı kaynaklara ve mesleklere erişilebilirliği sağlayan sosyal kültürel bağlamları (Blustein, 2006; Schultheiss, 2007) ve çalışma yaşamındaki ilişkilerin belirleyicisi olan kültürün, etnik kökenin, cinsiyetin ve sosyoekonomik düzeyin rolünü vurgulamaktadır (Blustein, 2011).

İlişkisel Çalışma Kuramı'nın geliştirilmesine zemin hazırlayan bir diğer unsur ise bireylerin sahip olduğu bağlamsal faktörlere göre çalışma yaşamının, kariyer kararlarının ve kariyer öykülerinin çeşitlilik göstermesidir (Blustein vd., 2001). Kariyer psikolojik danışma alanında feminizm (örn., Fassinger, 2008; Jordan, 2009), çok kültürlülük (örn., Leong, 1995) ve bütünleştirici eleştirel (örn., Ponterotto, Casas, Suzuki ve Alexander, 2009; Richardson, 2010) bakış açılarının halihazırda var olan kuramsal yaklaşımlara getirdiği eleştiriler söz konusu çeşitliliğin ön plana çıkmasına neden olmuştur (Blustein, 2011). Bu çeşitlilik sosyal yapılandırmacılık yaklaşımının mevcut geleneksel yaklaşımlara eleştiri olarak doğmasına ve uzun zamandır kabul edilen genel geçer bilgilerin sorgulanmasına neden olmuştur (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004). Sosyal yapılandırmacılık yaklaşımlarının bir uzantısı olarak adlandırılan İlişkisel Çalışma Kuramı da "bireylerin sahip olduğu ilişkiler aracılığıyla kendileri, sosyal dünyaları ve kültürleri hakkındaki algılarını nasıl yapılandırdıkları" üzerine odaklanmaktadır (Blustein, 2011, s.3).

Kariyer psikolojik danışma alanındaki geleneksel yaklaşımlara getirilen eleştirilerin odağında bireylerin kariyer kararları üzerindeki rolünün kapsamı vardır. Geleneksel yaklaşımlar (örn., Super, 1990) yaşamlarında kariyeriyle ilgili seçim hakkı olan, yaşamdaki durumlardan ve kişilerden bir dereceye kadar bağımsız hareket edebilen bireyler için tasarlanmışken; geleneksel yaklaşımlara eleştiri olarak doğan yaklaşımlar (örn., Collin ve Young, 2000; Richardson, 2010) ise kendi bağlamından uzaklaşarak bağımsız seçim yapma hakkına sahip olmayan veya daha fazla seçeneği olan bireyleri de göz önünde bulundurarak geliştirilmiştir (Blustein, 2006; Savickas vd., 2009). Bir başka değişle eleştirel bakış açıları bireylerin kariyer tercihlerinde, bir başka işte çalışmaya yönelik isteklerinde ve çalışma yaşamındaki deneyimlerin-

de sadece bireysel faktörlerin rol oynamadığını, bireysel faktörlerle birlikte bir dizi bağlamsal faktörlerin etkileşimli bir şekilde rol oynadığını savunmaktadır. Dolayısıyla bu eleştirel bakış açıları kariyer psikolojik danışma alanına daha geniş bir perspektif kazandırarak İlişkisel Çalışma Kuramının geliştirilmesine olanak sağlamıştır.

İlişkisel Çalışma Kuramı kariyer psikolojik danışma alanındaki yukarıda bahsedilen eleştirel ve ilişkisel bakış açılarını bütünleştirerek Blustein (2011) tarafından geliştirilmiştir. Dolayısıyla İlişkisel Çalışma Kuramında ilişkisel yaklaşımların (örn., Collin ve Young, 2000; Schultheiss, 2003, 2007) ve eleştirel bakış açılarının (örn., Fassinger, 2008; Leong, 1995) izlerini görebilmek mümkündür. İlişkisel Çalışma Kuramında ilişkisel ve eleştirel yaklaşımların izlerinin yanı sıra Nesne İlişkileri Kuramının bazı varsayımlarını da görebilmek mümkündür. Blustein Nesne İlişkiler Kuramında yer alan ebeveyn-çocuk ilişkisine dair açıklamaları çalışma yaşamındaki kişilerarası ilişkileri açıklayabilmek için kullanmıştır (Sharf, 2017). Nesne İlişkileri Kuramının bir yansıması olarak bu kuram da bireylerin çocukluk veya ergenlik döneminde kurdukları ilişkilerin çalışma yaşamında kurduğu ilişkileri etkilediğini savunmaktadır (Blustein, 2011). Çocukluk ve ergenlik döneminin en önemli ilişkilerinden biri olan ebeveyn-çocuk ilişkisi bireylerin çalışma yaşamlarında ilişkilerde sorun çözme yöntemlerini belirlemektedir. İlişkisel Çalışma Kuramında Nesne İlişkileri Kuramının yanı sıra bağlanma kuramının (Bowlby, 1988) da izlerini görebilmek mümkündür (Blustein, 2001b; 2011). Çalışma yaşamını kişilerarası ilişkiler temelinde şekillenen bir yapı olarak ele alan bu kuramda "ilişkisel" kavramı bir tür yatkınlık olarak ele alınmaktadır. "İnsanların, belki de biyolojik olarak, diğer insanlarla anlamlı bağlar kurmaya ve bu bağları sürdürmeye yönelik eğilimi" olduğu için kendi kariyerlerini kişilerarası ilişkilerinde var olan bağlara ve bu bağların yapısına göre şekillendirmektedir (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004, s.426). İlişkisel Çalışma Kuramı ilişkisel yaklaşımlardan biri (Sharf, 2017) olduğu için kişilerarası ilişkilerin ruh sağlığı üzerinde rolü olduğunu savunan ve ilişkiler-yaşamdaki roller arasındaki etkileşimi vurgulayan pek çok yaklaşımdan (örn., aile terapisi, feminist yaklaşımlar) esinlenerek geliştirilmiştir (Blustein, 2001b).

İlişkisel Çalışma Kuramının ortaya çıkmasında rol oynayan bir başka etmen ise 21. yüzyılın çalışma dünyasında yarattığı değişimlerle doğrudan ilgilidir. 21.yy çalışma dünyasının önceki yüzyıllara göre daha karmaşık ve öngörülemez bir hale gelmesi (Di Fabio ve Bernaud, 2018), özel hayat ile çalışma yaşamı arasındaki ilişkilerin daha belirsiz olması, kişilerarası ilişkilerin çalışma dünyasında merkezi bir rol olması (Blustein, 2011), sosyal değişimlerle birlikte ekonomik dengesizlikler ve eşitsizliklerin giderek artması (Patton ve McMahon, 2021) mevcut kuramsal yaklaşımların bireylerin kariyer gelişim sürecini açıklamada yetersiz kalmasına

neden olmuştur. Bu tür değişim ve gelişimlerin yanında esneklik, uyum, kariyer geçişleri, akış, öngörülemezlik gibi kavramlar kariyer gelişim sürecinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiş ve kariyer gelişim kavramı yerine giderek kariyer ve yaşam yönetimi kavramları ön plana çıkmaya başlamıştır (Savickas, 2015). Çalışma dünyasının bu denli değişmesiyle birlikte bireylerin kariyer gelişim süreci farklılaşmış, geleneksel yaklaşımlar bu farklılaşan süreci açıklamakta güçlükler yaşamış ve güncel çalışmalarla bu güçlüklerin üstesinden gelinmeye çalışılmıştır (Blustein, 2011). Değişen çalışma dünyasını ve bu dünyada yer alan bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamaya çalışan araştırmaların sonuçları çalışma yaşamlarıyla ilgili hayallerini gerçekleştirebilen bireylerin bile kariyer gelişim süreçlerinde uzak ve yakın çevrelerindeki kişilerarası ilişkilerin rolü olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004; Richardson, 2010). Ayrıca geçen zamanla birlikte kültürel öğelerin bireysel kararları etkileme gücü, bu öğelerin kendi arasındaki etkileşimlerinin karmaşıklığı ve tarihsel, politik ve sosyal koşullarındaki dikkate değer değişimler var olan yaklaşımların sorgulanmasında ve yeni yaklaşımların geliştirilmesinde itici bir güç olmuştur (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018; Stead, 2004). Bu değişikliklerle birlikte Blustein (2011) benzer kültürel geçmişe veya benzer bağlamsal faktörlere sahip olan bireylerin kariyer gelişim sürecinde bazı özelliklerin birbirine benzer olduğunu ileri sürmüştür. Fakat kariyer psikolojik danışma alanında bu değişimleri ve benzerlikleri kapsayan bir yaklaşımın olmaması Blustein'i (2011) diğer yaklaşımlardan daha kapsamlı ve bütünleştirici bir kuram geliştirmeye itmiştir.

Psikolojik danışma kuramlarından etkilendiği kadar kariyer gelişim kuramlarından da beslenen İlişkisel Çalışma Kuramı diğer ilişkisel yaklaşımlarda (örn., Collin ve Young, 2000; Richardson, 2010) olduğu gibi çalışma yaşamını doğası gereği "ilişkisel bir eylem" olarak nitelendirmektedir (Blustein, 2011, s. 1). Dolayısıyla, bu kuram bakış açısından çalışma yaşamının ve çalışma yaşamıyla ilgili tüm deneyimlerin temel motivasyon kaynağı ilişkiler olarak ele alınmaktadır (Liu, Huang ve Wang, 2014; Savickas vd., 2009). Bu bağlamda ilişkilerin çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı temelinde şekillenen özel yaşam üzerindeki rolü, ilişkilerin iş doyumuna katkısı, bu ilişkiler içerisinde bireyin kendini görme biçimi ve kendine bu ilişkiler perspektifinde değer biçmesi İlişkisel Çalışma Kuramı'nın odaklandığı ana konulardandır (Blustein, 2011; Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018).

Temel Kavramlar ve İlişkisel Önermeler

Kariyer psikolojik danışma alanında geliştirilen veya uyarlanan her bir kuram/ yaklaşım dayandığı felsefi dayanaklara göre "*kariyer*" kavramını açıklamıştır. Bu nedenle de kariyer kavramına yönelik tanımlar ve bu tanım temelinde öne

sürülen varsayımlar farklılaşmaktadır. Collin ve Young'ın (2000) da ifade ettiği gibi kariyer kavramına ilişkin bazı tanımlar bireyin sergilediği somut davranışları bazı tanımlar ise bağlamsal faktörler doğrultusunda şekillenen algıları kapsar niteliktedir. Kariyer kavramı başlı başına İlişkisel Çalışma Kuramının temel kavramı olmasa da kuramda yer alan ilişkisel önermelerin anlaşılabilmesi için bu kuram kapsamında kariyer kavramını nasıl tanımlandığının bilinmesi gerekmektedir. Blustein, Schultheiss ve Flum'a (2004) göre *kariyer*; bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamasına olanak sunan, belli görev ve sorumlulukları kapsayan, bireyin bağlamsal faktörlerine göre şekillenen ve sosyal etkileşimleri içeren bir unsurdur. Diğer ilişkisel yaklaşımlarda olduğu gibi bu kuramda da kariyer kavramı tanımlanırken kişilerarası ilişkilerin belirleyiciliği ve kariyerin bireyin kendini ifade etme ve yaşamda anlam bulma aracı olduğu vurgulanmıştır (Blustein, 2006; Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018).

İlişkisel Çalışma Kuramı tıpkı kariyer kavramı gibi *iş* kavramını da diğer yaklaşımlardan farklı olarak ele almıştır. Bu kurama göre iş; "belirli bir kültürün genel sosyal ve ekonomik refahına katkıda bulunmayı sağlayan ve belirli bir çabayı, etkin olmayı ve enerji sarf etmeyi gerektiren görevler bütünü" olarak tanımlanmaktadır (Blustein, 2006, s. 3). Bireyler için çalışma yaşamı; kimliklerini oluşturmaları, kişilerarası ilişkilerini kurmaları ve kendi geleceklerini yapılandırmaları için ortam sunmaktadır (Savickas, 2005). Bu yönüyle iş; bireylerin kendi iradelerini kullanarak eğitim ve iş olanaklarını değerlendirmelerine ve bu değerlendirmeler sonucunda bir kariyer elde etmelerine olanak sunan faaliyetler dizisi olarak görülmektedir (Blustein, 2011). Çalışma yaşamı doğası gereği ilişkisel bir olgu olduğu (Richardson, 2010) için bireylerin yakın ve uzak çevrelerindeki bireylerle doğrudan temasa geçmelerine ve sosyalleşmelerine olanak sunar. Böylelikle bireyler işlerinde yaptıkları faaliyetler aracılığıyla sadece ihtiyaçları olan yiyeceğe, kalacak yere ve güvenliğe erişimi sağlamaz aynı zamanda da toplumun refahına katkı sunar ve kendileri için bir anlam duygusu oluştururlar (Blustein, 2006).

Sosyal yapılandırmacılık yaklaşımın felsefi dayanakları doğrultusunda geliştirilen İlişkisel Çalışma Kuramı; çalışma yaşamını ilişkisel bir eylem olarak değerlendirmekte ve bu değerlendirme doğrultusunda bireyin kariyer gelişim sürecini "*ilişkisel mercek*" kullanarak açıklamaktadır. Çalışma yaşamını ilişkiler bağlamında değerlendirirken bireylerin çalışma yaşamını nasıl anladıklarını, eğitim, iş ve kariyer planlarını nasıl geliştirdiklerini, işteki sorumluluklarını nasıl yerine getirdiklerini, çalışma yaşamına nasıl uyum sağladıklarını, işlerinde sorunlarla karşılaşan bireylerin bu sorunlarla nasıl başa çıktıklarını ve çalışma yaşamına nasıl anlam yüklediklerini araştırmaktadır (Blustein, 2011; Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018). İlişkilerin çalışma yaşamında bu denli rol oynamasının temel sebebi çok

fazla seçeneği olmayan bireyler için ilişkilerin bireyleri güçlendiren bir yapıya sahip olması ve anlamlı bir iş yaşamına sahip olması sağlayan bir yapıda olmalarıdır (Blustein, 2011). Örneğin düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip ve yaşadığı ülkede istihdam olanaklarının düşük olduğu bireyler kişilerarası ilişkilerinde kurdukları bağlar aracılığıyla birbirine destek olurlar ve yaptıkları işlerde maksimum düzeyde performans göstermeye özen gösterirler (Paul ve Moser, 2009).

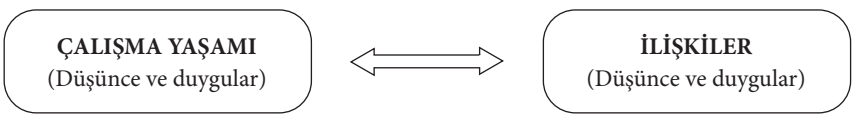
İlişkisel Çalışma Kuramı sınırlı sayıda seçenekleri olan bireylerin çalışma yaşamına odaklandığı gibi çok sayıda kariyer alternatifi olan çalışan bireyleri de kapsamaktadır. Savickas ve diğerlerinin (2009) de vurguladığı gibi bu kuram sadece çalışan bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamamaktadır. Çalışan, çalışmak isteyen veya işini değiştirmek isteyen her bireyin sahip olduğu ilişkilerin kariyerini nasıl etkilediğini derinlemesine inceleyen İlişkisel Çalışma Kuramı, bireyler için önemli, insana yakışır, doyum veren ve *anlamlı işi* kavramsallaştırmaya çalışmaktadır (Blustein, 2011). Daha önce de ifade edildiği geleneksel yaklaşımların (örn., Super, 1990) bazı temel varsayımlarını kabul ederek geliştirilen İlişkisel Çalışma Kuramı ideal, doyum veren ve anlamlı işi bireyin ilgi, yetenek ve değerleriyle uyumlu görevleri içeren görevler bütünü olarak kavramsallaştırmaktadır. Öte yandan İlişkisel Çalışma Kuramı bu noktada Holland (1997) ve Super (1990) gibi meslek psikologlarının görüşlerinden ayrılarak gerek 21. Yüzyılın meydana getirdiği değişimler gerekse bireylerin sınırlı olanakları nedeniyle bireylerin özelliklerine tam anlamıyla uygun bir kariyer seçmelerinin mümkün olmayacağına işaret etmektedir (Savickas vd., 2009). Blustein (2006) bireyin kendi özelliklerine uygun bir işe yerleşmesini doğuştan gelen bir insan hakkı olduğunu savunuyor olsa da günümüz dünyasında bu ideale ulaşmanın mümkün olmayacağını da dile getirmektedir. Bu nedenle de Blustein (2011) anlamlı iş kavramını daha geniş bir kapsamda ele almış ve bu kavramı açıklarken yapılandırmacı yaklaşımlardan (örn., Savickas, 2005; Schultheiss, 2009) yararlanmıştır. Savickas (2005) bireylerin seçenekleri olmadığında onlar için zorlayıcı, tatmin etmeyen veya sıkıcı işlerde çalışmak zorunda kalabileceklerini dile getirmektedir. Öte yandan bireyler için bu zorlayıcı işler bir yandan da anlam taşıyabilir. Blustein (2011), zorlayıcı işlerde bile kendi anlamını oluşturan bireylerin bu durumunu bireylerin çalışma nedenleriyle ve çalışma yaşamlarını yorumlama biçimleriyle ilişkilendirmektedir. Bireyler onlar için anlamlı, önemli veya ideal bir işte çalışmıyor olsalar bile sahip oldukları ilişkiler sayesinde işlerini anlamlı bulabilirler (Richardson, 2010). Bireyin bir işi anlamlı bulabilmesi hem içsel hem de dışsal niteliklere bağlıdır (Savickas, 2005). İlişkisel Çalışma Kuramına göre anlamlı, insana yakışır ve önemli bir iş; bireysel algılar, toplumsal beklentiler ve kültürel öğeler adlı üç unsurun karşılıklı etkileşimleri sonucunda meydana gelir (Blustein, 2011). Dolayısıyla yapılan iş zor veya

sıkıcı olsa da bireyler bu işi anlamlı buluyorsa, kendilerini bu işi yaparken önemli hissediyorlarsa ve yaptıkları bu iş aracılığıyla topluluğun refahına katkı sunduklarını düşünüyorlarsa bu iş onlar için anlamlı bir iştir (Savickas, 2005). Benzer bir durum bireylerin çalıştığı işin bireysel özelliklerine (ilgi, yetenek, mesleki değer vb.) uygun olmadığı durumlarda da geçerlidir (Blustein, 2011). Bireyler kendi özelliklerine uygun olmayan bir işte çalışıyor olsalar bile güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına erişim sağlıyorlarsa, çalıştıkları işte çok kültürlülük onaylanıyorsa, insan haklarına saygı duyuluyorsa, iş güvenliğine dair politikalar ve iş-özel hayat dengesinin kurulmasına yönelik uygulamalar mevcutsa, adil bir ücretlendirme varsa, destekleyen süpervizörler bulunuyorsa sahip oldukları işi anlamlı iş olarak değerlendirirler (Blustein, 2006). Özetle, İlişkisel Çalışma Kuramında vurgulanan anlamlı işin içeriğinde bireye yakın ve uzak çevresi tarafından sağlanan olanakların var olduğu görülmektedir. Bu olanaklar da kişilerarası ilişkilerin önemini gözler önüne sermektedir.

Blustein (2011) İlişkisel Çalışma Kuramını daha detaylı açıklayabilmek için yedi tane *ilişkisel önerme* dile getirmiştir. Bu önermeler ilerleyen zamanlarda hem Blustein hem de kuramla ilgili yapılan çalışmalar yürüten araştırmacılar tarafından test edilmiş ve doğrulanmıştır (Sharf, 2017). Bu önermeleri şu şekilde açıklayabilmek mümkündür (Blustein, 2011):

İlişkisel Önerme 1: Bireylerin sahip olduğu ilişkiler ile çalışma yaşamları karşılıklı etkileşim halindedir.

Bireylerin ilişkileri hakkında düşündükleri ve hissettikleri iş tatminlerini ve işteki performanslarını bir başka deyişle çalışma yaşamlarını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilemektedir. Bu etkileşime benzer şekilde çalışma yaşamındaki duygu ve düşünceler de bireylerin ilişkilerini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Blustein, 2011). Çalışma yaşamı ile ilişkiler arasında bu etkileşim oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir (Blustein, 2006). İnsan yaşamında bu iki unsur adeta iç içe geçmiş bir şekilde birbirlerini etkilemektedir (Richardson, 2010). Bu iki unsurun birbiri üzerindeki etkisi oldukça karmaşıktır. Çünkü çalışma yaşamı hayatta kalma ihtiyaçlarımızın karşılanmasına aracı olduğu gibi bir arada olma, bir gruba ait olma ve sosyal bağlar oluşturma ihtiyaçlarımızı da karşılamaktadır (Blustein, 2006; 2011). Bu karmaşık etkileşim biçimi Şekil 1'de görsel hale getirilmeye çalışılmıştır.



Şekil 1. İlişkisel Önerme 1

Blustein (2011) bu ilişkisel önermeyi daha detaylı bir şekilde açıklamak için alt önermeler dile getirmiştir. Bu alt önermeler ise şunlardır:

- İlişkisel Önerme 1a: İlişkiler, çalışma yaşamını hem olumlu hem de olumsuz bir şekilde etkileme kapasitesine sahiptir.
- İlişkisel Önerme 1b: Çalışma yaşamı, ilişkileri hem olumlu hem de olumsuz bir şekilde etkileme kapasitesine sahiptir.
- İlişkisel Önerme 1c: İlişkiler ve çalışma yaşamı arasında, yaşamın her alanını etkileyebilecek tekrarlayan ilişki örüntüleri vardır.

İlişkisel Önerme 1 ve bu önermeye ilişkin verilen alt önermeler; destekleyici ve olumlu çalışma ortamının bireylerin yaşamlarında anlam bulma ve sosyal bağlar oluşturma duygusunu hissetmelerine yardımcı olan ilişkiler kurmalarını sağladığını göstermektedir (Blustein, 2011). Doğrudan kişilerarası ilişkilere ek olarak, çalışma yaşamı bireylerin ekonomik, politik ve sosyal dünyalarına katkıda bulunduklarını hissetme fırsatı verir ve bu fırsat da çalışanlar için kültürel bağlamlarıyla bağlantı kurma olasılığını sunar (Blustein, Schulthesis ve Flum, 2004; Richardson, 2010). Kariyer psikolojik danışma alanında bu önermeyle ve bu önermenin alt önermeleriyle ilgili yapılan çalışmalar bu önermeleri doğrular niteliktedir. Örneğin Alparslan, Öztürk ve Çarıkçı (2018) 122 çift kariyerli akademisyenlerin katılımıyla yürüttükleri çalışmalarında; evdeki iyi oluş hali ile iş yerindeki iyi oluş hali ve iş doyumu arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır. Bir başka deyişle çalışma yaşamında mutlu olan, işten doyum alan bireyler kişilerarası ilişkilerinde de mutlu hissetmekte ve doyum almaktadır. Benzer şekilde bu alanındaki çoğu çalışma bireyin sahip olduğu destekleyici kişilerarası ilişkilerin iş yerindeki performansı ve iş doyumunu (örn. Yuh ve Choi, 2017), mesleki öz-yeterliliklerini (örn. Kim, Liu, Ishikawa ve Park, 2019) ve işe olan bağlılığını (örn. Lin, 2020) arttırdığını göstermektedir. Bu araştırma bulguları hem iş yerinde hem de özel yaşamda sahip olunan kişilerarası ilişkilerin çalışma yaşamını kolaylaştırma, mevcut kariyerini sürdürme isteğini arttırma ve işten doyum alma olasılığını arttırma kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. İnsana yakışır bir işte çalıştığını düşünen ve işte kendini önemli hisseden bireyler için çalışma yaşamı, bireylerin özel yaşamda kişilerarası ilişkilerinde yaşadığı krizlerin veya diğer zorlukların üstesinden gelinmesi için bir tampon görevi görebilmektedir (Richardson, 2010). Öte yandan iş yerinde psikolojik yıldırmaya maruz kalma (örn. Machado, Bernardes, Monteiro ve Marin, 2021), işten çıkarılma (örn. McLarnon, Rothstein ve King, 2020), bireylerin iş-yaşam dengesini kurmasını güçleştiren özel yaşamdaki sorumlulukların fazla olması (örn. Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov ve Khan, 2020) gibi çalışma yaşamıyla ilgili faktörlerin bireylerin yalnızlaşmalarına, özel hayatlarına yeteri kadar önem vermediklerini hissetmelerine ve kişilerarası ilişkilerinde daha fazla çatışma

yaşamalarına neden olduğu da görülmektedir. Bu araştırma bulguları da çalışma yaşamı ile kişilerarası ilişkiler arasındaki olumsuz etkileşim örüntüsüne örnek verilebilir. Özetle ilgili alan yazındaki bulgulardan da anlaşılacağı üzere çalışma yaşamının ve ilişkilerin etkisi olumlu ya da olumsuz olabilir.

İlişkisel Önerme 2: Bireylerin geçmişinde veya şimdiki zamanda sahip olduğu ilişkilere dair duygu ve düşünceleri, bu ilişkilerdeki örüntüleri ve bu ilişkilerde kullandıkları problem çözme biçimleri çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma biçimlerini, çalışma stillerini ve kariyer uyum düzeylerini etkilemektedir.

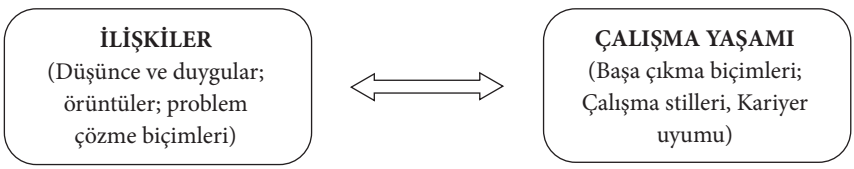
Hülya Vakası

Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya'nın çalışma yaşamı ile kişilerarası ilişkileri arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Çalışma arkadaşı Pelin'le kurduğu destekleyici bağlar Hülya'nın işinden doyum almasına, işinde kendini değerli hissetmesine ve daha fazla sorumluluk almasına yardımcı olmaktadır. Evliliğinde yaşadığı sorunlar ve çocuğuyla ilgili sorumluluklar Hülya'nın iş yerindeki kararlarını ve sorumluluklarını değiştirmektedir. İş-yaşam dengesini kurmakta güçlük çektiğini belirten Hülya, özel yaşamında hissettiği duyguları iş yerinde de hisseder hale gelmiştir. İlişkisel Önerme 1 Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulanmaktadır.

Bireylerin özellikle erken çocukluk döneminde bakım verenleriyle olan ilişkileri ve çalışma yaşamından önce karşılaştıkları zorlayıcı yaşam olayları onların mevcut kişilerarası ilişkilerini dolayısıyla da çalışma yaşamını etkilemektedir (Sharf, 2017). Şu an söz konusu ilişki sürdürülmüyor olsa bile özellikle çocukluk döneminde ebeveyn sorumluluğunu üstlenme, ruhsal sorunları olan ebeveynlerle büyüme, ebeveyn kaybı, ihmal ve istismar gibi zorlayıcı yaşam olaylarıyla karşılaşma bireylerin mesleki kimlik gelişiminde (Pack, 2010), kariyer seçiminde ve kariyer kararı verme sürecinde (Bryce, 2021), tükenmişlik (Howard, 2015), kariyer stresiyle başa çıkma (Lee, Pang, Ann, Lee ve Melby, 2020) ve kariyer uyum düzeylerinde (Kim ve Smith, 2021) rol oynamaktadır. Lee ve meslektaşlarının (2020) çocuk esirgeme kurumunda çalışan 120 uzmanın katılımıyla yürüttükleri karma desenli çalışmada çocukluk çağı olumsuz yaşantıları olan uzmanların olmayan uzmanlara göre daha az işlevsel başa çıkma stratejilerine sahip olduğu ve bu nedenle de iş streslerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzmanlarla yapılan görüşmelerde çocuk esirgeme kurumlarında çalışanların iş stresiyle karşı karşıya kaldıklarında çocukluk çağı olumsuz yaşantılar nedeniyle yeterince başa çıkma ve

öz-bakım becerilerine sahip olmadıkları için bu iş stresiyle başa çıkmadıkları ortaya çıkmıştır (Lee vd., 2020). Dolayısıyla bireylerin şu ana kadar yaşadıkları veya deneyimledikleri zorlayıcı yaşam olayları, bu olaylar sırasında sahip oldukları kişilerarası ilişkiler ve kullandıkları baş etme becerileri onların çalışma yaşamında kurdukları ilişkileri, kullandıkları baş etme becerilerini ve kariyer davranışlarını etkilemektedir. Blustein'in (2011) önerdiği bu ilişki Şekil 2'de görselleştirilmiştir.



Şekil 2. İlişkisel Önerme 2

Hülya Vakası

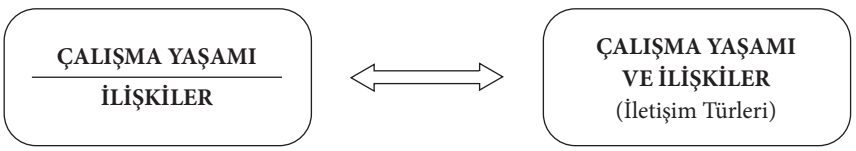
Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya'nın çocukluk ve ergenlik döneminde sahip olduğu ilişkilere ve bu ilişkilere dair duyguları veya düşünceleri çalışma yaşamını etkilemektedir. Yetiştirme yurdunda büyüyen Hülya, çocuğunun "yeterli bir anneyle" büyümesini istemektedir. Bu nedenle de iş-yaşam dengesi kurmaktan ziyade çocuğuna ve evliliğine zaman ayırmaya ve öncelik vermeye özen göstermektedir. İş yerinde yardım etme isteklerine hayır diyerek çocuğunun kendisi gibi bakım vereninden uzak yetişmesini engellemeye çalışmaktadır. İş bölümü gerektiren çalışmalardan uzaklaşarak bağ kurduğu iş arkadaşı Pelin'le çalışmayı yeğlemektedir. İlişkisel Önerme 2 Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulanmaktadır.

İlişkisel Önerme 3: Çalışma yaşamındaki kişilerarası ilişkiler, bireylerin çalışma ortamında ve başkalarıyla iletişime geçme biçimlerinde rol oynamaktadır.

Çalışma, ilişkisel bir eylem olduğu için çalışma hayatı yaşamsal ihtiyaçların yanında bakım verme, ilgi gösterme ve yardım etme gereksinimlerini de karşılamaktadır (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004; Schultheiss, 2009). Bu bağlamda bireyler çalışma yaşamlarında bakım verme gereksinimlerini karşılayabilecekleri ve ilgi gösterebilecekleri bireylerle ilişkiler kurmaktadır. Benzer şekilde de bu gereksinimlerinin karşılanabileceği bireylerle kişilerarası ilişkiler kurulmakta ve sürdürülmektedir (Blustein, 2011). Hem çalışma yaşamı hem de ilişkiler çalışma hayatındaki performansı, doyumu ve uyumu etkilerken aynı zamanda da kuru-

lacak ilişkilerin düzeyini, kapsamını ve içeriğini şekillendirmektedir (Richardson (2010). Blustein'e (2011) göre bakım verme ihtiyacının karşılandığı ilişkilerin var olduğu çalışma yaşamı daha insana yakışır, önemli ve değerli bulunmaktadır. Özetle çalışma yaşamı bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını karşıladığı gibi bir gruba ait olma, sevme, sevilme gibi ilişkisel ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. Bu ilişkisel önerme Şekil 3'te görsel hale dönüştürülmüştür.



Şekil 3. İlişkisel Önerme 3

Hülya Vakası

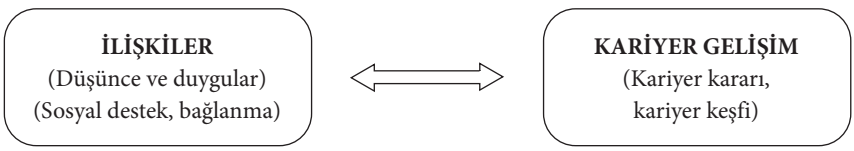
Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya'nın iş arkadaşı Pelin'le kurduğu ilişki bakım verme ihtiyaçlarını karşılayabilecek yöndedir. Evliliğinde yaşadığı sorunları ve çocuğuyla ilgili sorumlulukları iş arkadaşı Pelin'le paylaşan Hülya Pelin'in yaşadığı sorunları dinleyerek ona destek olmaya çalışmaktadır. Pelin'e yardım ettikçe kendini daha güçlü ve yardımsever hissetmektedir. Benzer şekilde Pelin'de Hülya'ya yardımcı olduğunda Hülya'nın çalışma motivasyonu artmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamındaki ilişkilere yönelik bu önermenin Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulandığı söylenebilir.

İlişkisel Önerme 4: Bireylerin sahip olduğu ilişkiler kariyer kararlarını, çalışma yaşamlarına hazırlık süreçleri ile işleri ve eğitimleri için keşfetme davranışlarını dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir. Söz konusu ilişkiler bireylerin kariyer gelişimini destekleyebilir veya engelleyebilmektedir.

Bağlanma Kuramının bazı varsayımlarını dikkate alarak İlişkisel Çalışma Kuramını geliştiren Blustein (2011), bireylerin çocukluk döneminde anne-babalarına veya bakım verenlerine bağlanma biçimlerinin veya bu ilişkilerde sorun çözme biçimlerinin kariyer gelişimini etkilediğini dile getirmektedir. Bakım verenlerine güvenli bağlanan bireyler çalışma yaşamlarında da anlamlı bağlar oluşturmaya ve bu ilişkileri sürdürmeye çalışırlar (Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004). Bireylerin kişilerarası ilişkilerinde kullandıkları sorun çözme biçimleri, algıladıkları sosyal

destek düzeyi ve sahip oldukları rol modelin başa çıkma biçimleri onların herhangi bir iş değişikliğine karar verme hızını, yeni bir işe uyum sağlama düzeyini ve bir başka işe geçme istediğini belirleyebilmektedir (Blustein, 2011; Ketterson ve Blustein, 1997). Bu varsayımlarla doğru orantılı olarak Bacanlı ve Sürücü (2011) 12-14 yaş aralığındaki ilköğretim öğrencileriyle yaptıkları çalışmada anne-babaya bağlanma ile kariyer gelişimi arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Toplam 298 beliren yetişkinin (üniversite son sınıf öğrencisi veya işe yeni başlamış bireyler) ve 169 yetişkinin (emekliliği düşünen veya yeni emekli olmuş bireyler) katılımıyla yürütülen bir başka çalışmada ise güvenli bağlanan bireylerin kariyer uyum düzeyinin yüksek olduğu kaçıngan veya kaygılı bağlanan bireylere göre kariyer kararlarından daha fazla memnun olduklarını ve kariyerlerinde bir belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarında sahip oldukları başa çıkma mekanizmalarını daha hızlı bir şekilde kullandıkları bulunmuştur (Ramos ve Lopez, 2018). Bu araştırma sonuçları Blustein'in (2011) "bireylerin kişilerarası ilişkilerde içselleştirdiği ilişkisel etkiler iş yaşamındaki zorluklarla baş etme biçimlerini ve kariyer geçişlerindeki kararları doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilemektedir." önermesini destekler niteliktedir. İlişkisel Önerme 4'ün daha anlaşılır kılınması adına bu önerme Şekil 4'te görselleştirilmiştir.



Şekil 4. İlişkisel Önerme 4

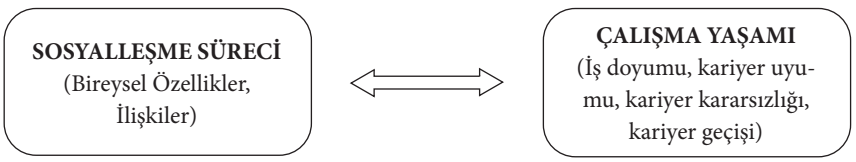
Hülya Vakası

Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya yetiştirme yurdunda büyümüş, büyüdüğü bu yurttaki ilişkilerinde sevildiğini ve değer gördüğünü hissetmiştir. Bu duygu Hülya'nın kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyerek istediği kariyer hedefine ulaşması için çaba göstermesini ve kariyer planları yapmasın sağlamıştır. Bu nedenle Blustein (2011) bu ilişkisel önermesinin Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulandığı söylenebilir.

İlişkisel Önerme 5: Bireylerin bir meslekten beklentileri, ilgileri ve değerleri yaşam boyunca gelişmeye ve değişmeye devam eder. Kişilerarası ilişkiler bu değişim sürecinde rol oynar ve bireylerin bu ilişkilerdeki deneyimleri ve bu ilişkilerin oluşturulduğu kültür bu özelliklerin şekillenmesi üzerinde etkilidir. Bireyler de mesleki ilgileri ve değerleri doğrultusunda kariyer kararlarını verdikleri için bireylerin sahip olduğu ilişkiler kariyerleriyle ilgili kararlarından ne kadar memnun olacağını da belirlemektedir.

Blustein de gelişimsel yaklaşımlar (örn., Super, 1954) gibi ilgi ve değerlerin yaşam boyu gelişim gösterdiğini ifade etmektedir. İlişkisel Çalışma Kuramının diğer yaklaşımlardan farklı yönü ise ilgi, mesleki değer gibi özelliklerin bireyin içinde bulunduğu bağlamda (çevresel koşullar, çevrelerindeki kişiler vb.) değişebileceğini vurgulamasıdır (Blustein, 2011). Çevresel koşullar, yetişilen çevre, kültürel beklentiler ve sahip olunan ilişkiler ile bu tüm öğeler bağlamında edilen tecrübeler ilgi ve değerlerin şekillenmesini sağlar (Gergen, 2009). Şekillenen her bir nitelik (ilgi, değer vb.) yeni kariyer planlarının yapılmasını, kariyer kararlarının alınmasını bir başka değişle kariyer gelişiminin farklı bir yön almasına olanak sunar (Sharf, 2017). Blustein (2011) bu tür değişimin özellikle toplulukçu kültürlerde daha belirgin olduğunu dile getirmektedir. Son zamanlarda özellikle STEM alanlarının seçimiyle veya bu alanlarda kariyer sürdürmeyle ilgili yapılan çoğu çalışma (örn., Sahin ve Waxman, 2021) Blustein'in (2011) bu önermesiyle ilişkilendirilebilir. Örneğin Sáinz ve Müller (2018) 796 ortaokul öğrencisinin katılımıyla yürüttükleri çalışmada en az ortaokul mezunu olan annelere sahip öğrenciler ile erkek öğrencilerin STEM alanlarına daha fazla ilgili duydukları ve bu alanlarda öğrenim görmek istediklerini bulmuşlardır. İspanya'daki bir devlet okulunda yapılan bu çalışmaya benzer bir şekilde Sahin ve Waxman (2021) lise öğrencilerinin STEM alanlarında öğrenim görme isteklerini araştırmalarında değişken olarak ele almışlardır. Toplam 626 lise öğrencisinin katılımıyla yürüttükleri boylamsal çalışmada Blustein'in (2011) bu önermesini doğrular şekilde lise öğrencilerinin STEM alanlarındaki kariyer seçimlerini etkileyen en önemli üç faktörün aileleri, öğretmenleri ve lisede aldıkları dersler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Açıklanmaya çalışan bu ilişkisel önerme Şekil 5'te görsel hale getirilmiştir.



Şekil 5. İlişkisel Önerme 5

Hülya Vakası

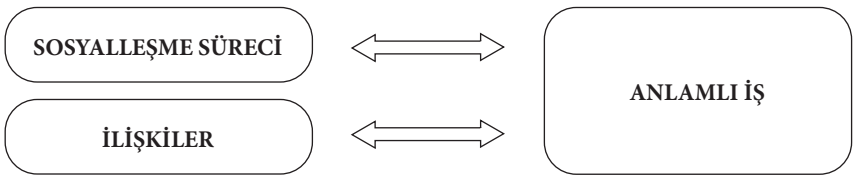
Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya yetiştirme yurdunda büyümüştür. Büyüdüğü yurttaki çoğu arkadaşı Hülya gibi çocukluk döneminde sahip olmadıkları pek çok şeye çalışma yaşamında sahip olmayı dilemiştir. Bu yönüyle yurt yaşantısı Hülya'nın kariyer seçiminde etkili olmuştur. Yurt yaşamında sevildiğini ve değer gördüğünü hisseden Hülya'nın yakınlarındaki kamu görevlileri Hülya'yı desteklemişler ve insana yakışır bir meslek olarak değerlendirdikleri mühendislik alanına yönlendirmişlerdir. Yetiştiği yurttaki personelin bu yöndeki desteği Hülya'yı bu alanda eğitim hayatını sürdürmesi için cesaretlendirmiştir. Bu bağlamda Blustein'in (2011) bu ilişkisel önermesinin Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulandığı söylenebilir.

İlişkisel Önerme 6: Bireyler kültürel geçmişleri ve ilişkileri doğrultusunda işlerini anlamlı, insana yakışır ve önemli olarak nitelendirirler.

Çalışma yaşamında kurulan ilişkiler çoğunlukla farklı kültürel geçmişe sahip bireylerin bir arada olmasıyla meydana gelir (Sharf, 2017). Bireyler çalışma yaşamlarında kurdukları kişilerarası ilişkiler aracılığıyla farklı kültürleri tanır, kültürel olarak yeni baş etme yöntemleri öğrenir ve deneyimler kazanır (Blustein, 2011). Farklı kültürel geçmişe sahip bireylerle birlikte çalışan bireyler başkalarını takdir etmekten mutluluk duydukları gibi aynı zamanda da kültürel özellikleri farklı olan bireylerin davranışlarını takdir ederek ve onlarla iş bölümü yaparak işlerini daha anlamlı bulurlar (Schultheiss, 2007). Bu noktada işi anlamlı bulma kişilerarası ilişkilere ve kültüre göre değişmektedir (Gergen, 2009; Long, Buzzarell ve Kuang, 2016). Kültür ve kültürleşme süreci bireylerin durumlara ve deneyimlere ilişkin bakış açıklarını şekillendirdiği için çalışma yaşamında farklı kültürlerden gelen kişilerle bir arada çalışma bireylere destek olma ve deneyimleri olumlu değerlendirme fırsatı da sunmaktadır (Blustein, 2011). Ayrıca bireylerin içinde bulunduğu kültür ve bu kültüre ait değerler bireylerin işlerini anlamlı bulmasında ve anlamlı işleri değerlendirme kriterlerini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Örneğin Long, Buzzarell ve Kuang (2016) Çin'de çalışan farklı nesildeki çalışanların katılımıyla yürüttükleri çalışmalarında 50'li ve 60'lı yıllarda yetişen işçilerin kendilerine görev verilen işleri anlamlı bulduklarını öte yandan 80'li yıllar sonrasında büyüyen çalışanların ise bireysel özelliklerine uygun seçtiği mesleği anlamlı buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma yaşamında 80'ler sonrasında yer alan bireyler farklı kültürlerden gelen bireylerle çalışmaktan ve onlarla iş

bölümü yapmaktan keyif aldıklarını ve bu nedenle işlerini anlamlı bulduklarını vurgulamışlardır. Eşitlikçi bir kültüre sahip olduğu düşünülen Norveç'te yapılan bir çalışmada 27 çalışanla görüşmeler yürütülmüştür. Görüşmeler sonrasında çalışanların kültürel geçmişi, içinde bulundukları kültürün değişen özellikleri ve işi anlamlı bulma düzeyleri karşılıklı bir ilişki halinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kültürel bağlamda meydana gelen değişiklikler çalışanların işi anlamlı bulma düzeylerini arttırabildiği gibi azaltabilmektedir (Barrett ve Dailey, 2018). Toplulukçu bir kültüre sahip olduğu düşünülen ve çalışma hayatında kişilerarası ilişkilerin varlığına önem atfedilen Malezya'da yapılan bir çalışmada ise iş arkadaşlarından alınan desteğin işe olan bağlılığı ve işi anlamlı bulma düzeyini doğrudan etkilediği bulunmuştur (Ahmed, Yong, Pahi ve Dakhan, 2021). Alan yazındaki bu bulgulardan yola çıkılarak İlişkisel Çalışma Kuramı'nda yer alan bu ilişkisel önermenin ampirik çalışmalarla desteklendiğini söylemek mümkündür. İlişkisel Önerme 6 Şekil 6'da şematize edilmiştir.



Şekil 6. İlişkisel Önerme 6

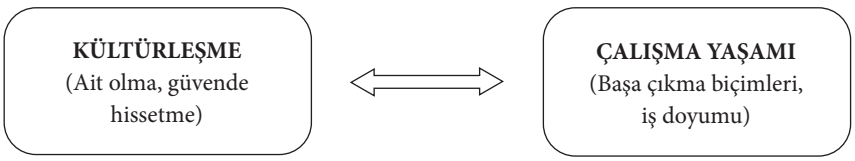
Hülya Vakası

Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Hülya çalışma yaşamı ve özel yaşamı arasında denge kurmakta güçlük çeken biridir. Pelin, Hülya'dan farklı bir yapıya sahip olan kültürel bir çevrede büyümüş olsa da her ikisi de benzer kültürel beklentilerin olduğu bir kurumda çalışmaktadır. Pelin'le iş bölümü yapmayı ve Pelin'in yer aldığı projelerde çalışmayı tercih eden Hülya, Pelin'le kurduğu kişilerarası ilişkide tıpkı yurtta olduğu gibi sevildiğini, anlaşıldığını ve desteklendiğini hissetmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında Pelin'le birlikte aldığı sorumlulukları yerine getirirken işini anlamlı, önemli ve insana yakışır bulmaktadır. Hülya'nın işini anlamlı bulma düzeyi Blustein'in (2011) önerdiği bu ilişkisel önermesi kapsamında değerlendirildiğinde bu ilişkisel önermenin Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulandığı söylenebilir.

İlişkisel Önerme 7: Bireylerin içinde bulunduğu kültüre ait hissetme, güvende olma ve bir kültürün bir parçası olma hissi onların çalışma yaşamlarında bir iş yerine alışma, işi anlamlı bulma, kaygı hissetme ve bu kaygıyı kontrol etme düzeylerinde rol oynamaktadır.

Bireylerin çalıştığı ortamın kültürü ve yetiştiği kültür hem kişilerarası ilişkileri hem de çalışma yaşamını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Blustein (2011) İlişkisel Çalışma Kuramında kültürün bu rolüne sıkça atıflar yapmaktadır. İlişkisel Önerme 7'de belirtilen husus ise kültürün destekleyici bir role sahip oluşudur. Bu kuramda kültür, özellikle beklendik/beklenmedik veya istendik/istenmedik kariyer geçişlerinde, işe uyum sağlamada ve çalışma yaşamında zorlayıcı durumlarla başa çıkmada ilişkisel bir kaynak olarak ele alınmaktadır (Blustein, 2011). Kültürleşme sürecinde içinde bulunulan kültürün değerlerinin içselleştirilmesi ve kimliğin bu değerler doğrultusunda inşa edilmesi yeni ve işlevsel baş etme becerilerinin kazanılmasına ortam sunar (Sharf, 2017). Çalışan kurumun kültürünü benimseme bireyler için koruyucu bir rol oynar. Bu çalışma ortamına alışma, bu ortamda kişilerarası ilişkiler kurma ve bu ilişkileri destekleyici bir unsur olarak kullanma işten doyum alınmasına olanak sunar (Yuh ve Choi, 2017). Bireyler belli bir kültüre kendini ait hissettiklerinde karşılaştıkları sorunları çözmek için daha kararlı adımlar atarlar. Kendilerini güvende veya bir kültürün bir parçası olduğunu hisseden bireyler, çalışma yaşamındaki ilişkilerinde başkalarını dinlerler ve onların çabalarını desteklerler (Sharf, 2017). İş yerindeki kültürü ve önemsenen değerleri dikkate alan bireyler kendilerini bu çalışma ortamına ait hissederler (Sagiv ve Schwartz, 2007). Bu şekilde de çalışma yaşamlarında güçlük yaşadıklarında bu güçlüklerle baş etmelerine yardımcı olacak ilişkiler kurmaları kolaylaşır. İş yerinde kurulan bu destekleyici sosyal ilişkiler destekleyici bireylerin işe olan bağlılıklarını arttırmakta, işi anlamlı bulmalarına yardımcı olmakta ve çalışma yaşamından doyum almalarını sağlamaktadır (Ahmed, Yong, Pahi ve Dakhan, 2021). İlişkisel Çalışma Kuramına göre çalışma ortamındaki ilişkiler ve bu ilişkiler aracılığıyla ortaya çıkan iş yerine verilen önem bireylerin iş yerinde davranışlarını, sorun çözme yöntemlerini, işten aldıkları doyumlarını ve işi anlamlı bulmalarını etkiler (Sharf, 2017). Mensah (2019) yaşları 20 ile 56 arasında olan 241 banka yöneticisiyle yaptığı araştırmada aileye önem verme, etnik kökene ve yaşa saygı duyma, otoriteye güven duyma gibi sosyo-kültürel değerlerin çalışma yaşamındaki kişilerarası ilişkileri ve iş doyumunu doğrudan etkilediğini bulmuştur. Dolayısıyla İlişkisel Çalışma Kuramında yer alan bu önerme araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Bu bölümde açıklanmaya çalışılan İlişkisel Önerme 7 açıklamalar doğrultusunda Şekil 7'de görsel hale getirilmeye çalışılmıştır.



Şekil 7. İlişkisel Önerme 7

Hülya Vakası

Bu bölümün başında çalışma yaşamında olan Hülya'nın kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyduğu alanlara yer verilmişti. Bu önermeler doğrultusunda Hülya vakası incelendiğinde;

Kendisini "iş-yaşam dengesini kuramayan yetersiz anne" olarak tanımlayan Hülya, bu duygularını çalışma yaşamında da hissetmeye başlamıştır. Bu nedenle çalışma yaşamında zorunlu olmadıkça mesaiye kalmamaya ve eve iş götürmemeye çalışmaktadır. Çalışma arkadaşları kendisinden yardım istediğinde çocuğuyla ilgilenmesi gerektiğini söyleyerek sorumluluk almaktan uzaklaşmaktadır. Hülya'nın bu adımları çalışma ortamında "çalışmaya" ve "sorumluluk almaya" yüklenilen değerle örtüşmediği için çalışma arkadaşlarıyla destekleyici ilişkiler kuramamaktadır. Bu nedenle de iş yerinde daha çok kaygılı hissetmektedir. Çalışma ortamının kültürüne uyum sağlayamadığı ve daha çok kendini aile hayatına ait hissettiği için çalışma yaşamındaki sorunlarla başa çıkamamaktadır. Bu bağlamda İlişkisel Çalışma Kuramında yer alan bu önermenin Hülya vakasındaki göstergelerle de doğrulandığı söylenebilir.

İlişkisel Çalışma Kuramında yer alan tüm bu önermeler bireylerin çalışma yaşamı, kişilerarası ilişkileri ve sahip olduğu kültürel değerleri arasındaki ilişkileri açıklamaktadır. Bu ilişkisel önermeler ve bu önermelerle ilgili yapılan çalışma bulgularıyla kariyer gelişimlerini sürdüren bireylerin yaşamına ışık tutulmaktadır. Blustein (2011) ilişkisel önermelerin yanı sıra etnik köken, sosyal sınıf, cinsiyetin, yaş, özel gereksinimli olma durumu gibi çeşitli unsurların İlişkisel Çalışma Kuramında vurgulanan çalışma yaşamı, kişilerarası ilişkiler ve kültür arasındaki ilişkilerde rol oynadığını ifade etmektedir. Bu nedenle bu kuram kapsamında ele alınan ilişkisel önermeler bireyin içinde bulunduğu bağlam doğrultusunda değerlendirilmelidir.

İlişkisel Çalışma Kuramıyla İlgili Araştırmalar

İlişkisel Çalışma Kuramının temelini oluşturan ilişkisel önermelerle ilgili yapılan çalışmalara bu bölümün "Temel Kavramlar ve İlişkisel Önermeler" adlı başlık altında detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Bu kısımda ise araştırmalarında İlişkisel Çalışma Kuramını benimseyen ve bu kuramı ampirik olarak test eden betimsel ve deneysel çalışmalara yer verilecektir. Böylelikle İlişkisel Çalışma Kuramının alan yazın bağlamında nasıl konumlandığına, hangi kavramların ön plana çıktığına, ilişkisel önermelerin ne derece bilimsel sonuçlarla desteklendiğine ve araştırma bulgularıyla kuram önermelerinin nasıl ilişkilendirildiğine dair bir anlayış kazanılabilir.

Jung ve Heppner (2015) 50'li yaşlarında herhangi bir işte çalışmayan orta sınıf annelerinin ev yaşamındaki deneyimlerini İlişkisel Çalışma Kuramı perspektifinde değerlendirmek için nitel bir çalışma yürütmüşlerdir. Görüşme ve gözlem yöntemlerini kullandıkları çalışmalarında tam zamanlı anne olmayı bir kariyer, evde yaptıklarını ise iş deneyimi olarak ele almışlardır. Jung ve Heppner (2015), yaptıkları araştırmanın sonunda annelerin sahip olduğu ilişkilerin evdeki deneyimlerini doğrudan etkilediğini bulmuşlardır. Görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular annelerin özel hayatında meydana gelen herhangi bir değişikliğin (eşler arasında tartışma, ekonomik güçlük vb.) annelerin evdeki iş yükünü ve sorumluluk düzeylerini etkilediğini göstermektedir. İlişkisel Çalışma Kuramı'nın önermelerinde vurgulandığı gibi bu çalışmada da bireylerin kültürel bağlamında şekillendirdikleri ilişkiler çalışma yaşamındaki davranışlarını ve kişilerarası ilişkilerini etkilediği bulunmuştur. Çalışmada Koreli annelerin "başkalarının ihtiyaçları ön plandadır" mesajını alarak yetiştikleri için çalışma yaşamı olarak ele alınan evlerinde de çocuklarının, eşlerinin ve eşlerinin yakın akrabalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından daha fazla önemsedikleri ve aile üyeleri mutlu olduğunda tam zamanlı anne olmaktan doyum aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Koreli anneler aile üyeleri mutlu olduğunda ev içerisinde ne kadar sorumluluk alırsa alsınlar yaptıkları işlerden daha fazla doyum aldıklarını ve yaşamlarında anlam bulduklarını dile getirmişlerdir. Sonuç olarak, Jung ve Heppner'ın (2015) çalışması İlişkisel Çalışma Kuramı'nın önermelerini ampirik olarak desteklemiştir.

İlişkisel Çalışma Kuramının benimsenerek yürütüldüğü bir başka çalışma (Moser ve McKim, 2020) okul temelli tarım eğitimini veren öğretmenlerin kariyer bağlılığı ve okul personeliyle, tarım eğitimini veren diğer öğretmenlerle, müfredat ve tarım eğitimi veren öğretmenlerin dahil olduğu kuruluşlarla olan bağlantısallığıyla ilgilidir. Bu çalışmada "öğretmen bağlantısallığı" değişkeninin yeni bir kavram olduğunu vurgulamakta ve öğretmen bağlantısallığını diğer çalışanlarla ki-

şilerarası ilişkiler kurmak, bu ilişkileri sürdürmek, yardım almak/vermek, destek istemek, eğitim-öğretim sürecini daha etkili bir şekilde yürütebilmek için destek istemek olarak açıklanmaktadır. Okul temelli tarım eğitimini veren 237 öğretmenin katıldığı bu çalışma Blustein'in (2011) "*kişilerarası ilişkiler kurma ve sürdürme çalışma yaşamında karşılaşılan güçlüklerin üstesinden gelinmesine olanak sunar.*" önermesi temelinde şekillendirilmiştir. Dolasıyla bu çalışmada öğretmen bağlantısallığı çalışma yaşamındaki kişilerarası ilişkilerin varlığı olarak nitelendirilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; okul temelli tarım eğitimini veren öğretmenler en yüksek düzeyde tarım eğitimini veren diğer öğretmenlerle bağlantı kurmakta, en düşük düzeyde ise okul personeli ve okuldaki yöneticilerle bağlantı kurmaktadırlar. Öğretmenlerin okul personeliyle ve tarım eğitimini veren diğer öğretmenlerle bağlantı kurmaları ve sürekli iletişim halinde olmaları onların kariyer bağlılığını arttırmaktadır. Bu bulgular İlişkisel Çalışma Kuramı bağlamında bağlantısallık düzeyi düşük olan öğretmenlerin kendilerini daha fazla yalnız hissettikleri, kendilerini okuldan ve benzer çalışanlardan dışşallaştırdıkları ve bu nedenle kişilerarası ilişkilerin destekleyici rolünden faydalanmadıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu durum öğretmenlerin kısa sürede tükenmelerine, öğretmen yeterlilik düzeylerinin düşmesine, işten doyum almamalarına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, Moser ve McKim'in (2020) çalışmasının İlişkisel Çalışma Kuramı'nın önermelerini ampirik olarak desteklediği söylenebilir.

Kariyer Psikolojik Danışmasında İlişkisel Çalışma Kuramının Kullanımı

İlişkisel Çalışma Kuramı, çeşitli psikolojik danışma kuramlarını (örn., Jordan, 2009), kariyer psikolojik danışma kuramlarını (örn., Richardson, 2010) ve bu kuramların uygulamaya yönelik müdahale biçimlerini temel alarak geliştirildiği için kariyer psikolojik danışmanları için temel düzeyde uygulamaya yönelik bir çerçeve sunabilmektedir (Blustein, 2006; 2011). Bu çerçeve doğrultusunda psikolojik danışma desteği sunan psikolojik danışmanların birincil amacı insanların iş ve ilişkiler yoluyla kendi hayatlarını inşa etmelerine yardımcı olmaktır (Blustein, 2011; Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016). Bu yardım sunulurken atılacak ilk adımlardan biri de kariyer gelişimleriyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyan bireylerin psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaları sürecinde çalışma yaşamını ve kişilerarası ilişkilerini yapılandırma biçimlerini ve "anlamlı iş", "iyi bir aile yaşamı", "iş-aile dengesi" gibi kavramları nasıl algıladıklarını öğrenmektir (Cinamon, 2015).

İlişkisel Çalışma Kuramının temel amaçlarından biri de kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyan bireylerin ilişkilerini, bu ilişkilerin oluşturulma sürecini, ilişkilerin çalışma yaşamlarını nasıl etkilediğini ve bu ilişkilerin destekleyici ve engelleyici bir role sahip olup olmadığını betimlemektir (Blustein, 2011). İlişkisel Önermeler bölümünde detaylı bir şekilde açıklandığı gibi ilişkiler bireylerin çalışma yaşamındaki davranışlarını, iletişime geçme biçimlerini, başa çıkma mekanizmaları gibi bireyin ruh sağlığını etkileyen pek çok unsuru dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir. Araştırmalar da iş yerinde psikolojik yıldırmaya maruz kalma (örn. Machado, Bernardes, Monteiro ve Marin, 2021), işten çıkarılma (örn. McLarnon, Rothstein ve King, 2020), bireylerin iş-yaşam dengesini kurmasını güçleştiren özel yaşamdaki sorumlulukların fazla olması (örn. Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov ve Khan, 2020) gibi faktörlerin bireylerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Bu nedenle bu kuram benimsenerek ilerletilen kariyer psikolojik danışma oturumlarında birey ve toplum arasındaki bağlantılar ilişkisel mercek kullanılarak incelenmelidir (Blustein, 2011). Buradaki temel nokta bireyin ve toplumun refahına katkı sağlayacak, bireyin ruh sağlığını korumasına olanak sunacak faktörlerin belirlenmesidir. Bu bağlamda İlişkisel Çalışma Kuramı perspektifinde kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteğine ihtiyaç duyan bireylerin destekleyici ve koruyucu faktörlerinin betimlenmesi ön plana çıkmaktadır. Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı'nda (Savickas vd., 2009) olduğu gibi İlişkisel Çalışma Kuramında da bireyin çalışma yaşamı sadece işi bağlamında değil aynı zamanda da bireyin çalışma yaşamını etkileyen diğer bağlamsal faktörleri de kapsayacak şekilde ele alınmaktadır. Bireyin çalışma yaşamını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkileyen ilişkileri ve diğer bağlamsal faktörleri bütüncül bir şekilde değerlendirme ve değerlendirme sonuçlarını müdahaleye yön verecek şekilde kullanma kariyer psikolojik danışma oturumlarındaki temel unsurlardandır (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018).

Hem İlişkisel Çalışma Kuramının dayandırıldığı kuramsal yaklaşımlar hem de Blustein'in (2011) psikoterapi ve kariyer psikolojik danışmaya bakış açısı gereği bu kuramı benimsemek isteyen psikolojik danışmanlar uygulamaları sırasında danışanlarının çalışma yaşamını ve bu yaşamı etkileyen bağlamsal faktörleri dikkate almalıdırlar. Bu kuramda psikoterapi ve kariyer psikolojik danışması birbirinden ayrışmayan uygulamalar olarak ele alınmaktadır (Blustein ve Fouad, 2008). Dolayısıyla bireyler kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteği almaya geldiklerinde çalışma yaşamıyla ilişkili görülmeyen endişeler veya sorunları dile getirmiş olsalar bile kariyer psikolojik danışma oturumlarında bu sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yürütülmelidir (Blustein, 2011). İlişkisel Çalışma Kuramını benimseyen psikolojik danışmanların bu bağlamda öncelikle dile getirilen

bu sorunların danışanın bağlamında teşkil ettiği önem ile bu sorunların çalışma yaşamı ve ilişkileri arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği araştırılmalıdır (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018).

İlişkisel Çalışma Kuramında bireylerin sahip olduğu kişilerarası ilişkilere dair duygu ve düşünceleri ile çalışma hayatındaki deneyimleri ve duyguları karşılıklı etkileşim halindedir (Blustein, 2011). Bu ilişkisel önerme doğrultusunda kariyer psikolojik danışmanları danışanlarına iş arama, işten doyum alma, kariyer kararı verme ve iş değiştirme sürecinde rehberlik edebilirler (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016). Bireylerin kişilerarası ilişkiler ve çalışma yaşamı aracılığıyla psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşıladıkları düşünüldüğünde kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteği verilirken danışanlara destekleyici sosyal ilişkiler kurma becerileri, kariyer alternatiflerini değerlendirme yeterlilikleri ve çalışma ortamında ilişkisel ihtiyaçlarını karşılama yolları öğretilebilir (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018). Bu tür becerilerin ve yeterliliklerin kazandırılması sürecinde kariyer gelişimleriyle ilgili psikolojik danışma desteği alan bireylerin çalışma yaşamındaki öncelikleri, maaş ve işe dair beklentileri ve başvuru yapacağı kurum/kuruluş/şirketle ilgili endişeleri ortaya çıkarılabilir (Whiston ve Cinamon, 2015).

İlişkisel Çalışma Kuramı İlişkisel Yaklaşımlardan biri olduğu ve İlişkisel Yaklaşımlar kariyer psikolojik danışma alanında geliştirilmiş pek çok kuramla bütünleştirilebilir bir yapıya sahip olduğu için bu kuramın kariyer psikolojik danışma oturumlarında kullanımı sırasında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın (Lent, 2013); Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı'nın (Savickas vd., 2009), Öyküsel Terapi'nin (White ve Epston, 1990), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005) ve İlişkisel Kültürel Terapi (Jordan, 2000; Schultheiss, 2007) gibi pek çok yaklaşımın kariyer gelişimine bakış açısından ve bu yaklaşımlar kapsamında kullanılan müdahalelerden faydalanabilir (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018). Örneğin Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (Savickas, 2011, 2015) gibi değerlendirme araçları kullanılarak kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteği alan danışanların kimliğine, kişilerarası ilişkilerine ve dünyaya ilişkin algıları ve kariyer psikolojik danışma oturumlarına getirdikleri problemlerin altında yatan dinamikler ortaya çıkarılabilir (Maree, 2015). Danışanların kariyer ihtiyaçlarının ve sorunlarının belirlenmesi için farklı kuramların araçları kullanılırken benzer şekilde farklı kariyer psikolojik danışma kuramlarının müdahale yöntemleri de kullanılabilir. Örneğin Öyküsel Terapi'nin yöntemleri kullanılarak işini kaybeden bir danışana işini kaybetme hikayesini anlatmasını istenebilir ve bu müdahale yöntemiyle danışanın çalışma hayatında karşılaştığı güçlüklerin ortaya çıkması, böylelikle kişisel öyküsünü yeniden yapılandırması sağlanabilir (Kenny, Blustein ve Meerkins, 2018)

İlişkisel Çalışma Kuramının Değerlendirilmesi

İlişkisel Çalışma Kuramı kariyer psikolojik danışma alanında geliştirilmiş pek çok yaklaşımla ve psikoterapi kuramlarıyla bütünleştirilebilir bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteği alan bireylerin kariyer davranışlarını ve kariyer gelişimlerini bu kuramın temelini oluşturan ilişkisel önermeler bağlamında incelenebileceği gibi Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, 2013); Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı (Savickas vd., 2009), Öyküsel Terapi (White ve Epston, 1990), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005) ve İlişkisel Kültürel Terapi (Jordan, 2000; Schultheiss, 2007) gibi pek çok yaklaşımın temel varsayımları göz önünde bulundurularak da açıklamalar yapılabilir. Kariyer gelişim sürecinin betimlenmesi kadar kariyer gelişimiyle ilgili psikolojik danışma desteği alan bireylere sunulan müdahale hizmetlerin niteliği de önemlidir. Bu bağlamda İlişkisel Çalışma Kuramının kapsayıcı yönüyle farklı yaklaşım ve modellerden yararlanılarak danışana uygun müdahale türü tercih edebilir. İlişkisel Çalışma Kuramı bu yönleriyle kariyer psikolojik danışma alanındaki diğer kuramlardan ve yaklaşımlarından farklılaşmaktadır.

İlişkisel Çalışma Kuramı sınırlı sayıda seçenekleri olan bireylerin çalışma yaşamına odaklandığı gibi çok sayıda kariyer alternatifi olan çalışan bireyleri de kapsamaktadır. İlişkisel Çalışma Kuramının bu yönü kariyer gelişimiyle ilgili desteğe ihtiyaç duyan bireylerin sorunların çözülmesinde ve kariyer ihtiyaçlarının karşılanmasında "yaygınlaştırma ve "her bireye ulaşan" adlı rollere sahip olmasını sağlamıştır. Dolayısıyla sadece farklı kuramların ve modellerin farklı bakış açıları değil aynı zamanda farklı özelliklere sahip olan danışanlara nitelikli bir şekilde yardım sunabileceğini de göstermektedir.

İlişkisel Çalışma Kuramının odağındaki bireylerin çalışma yaşamı, kültürü ve kişilerarasındaki karşılıklı ilişkiler daha detaylı açıklanmak için kuramı geliştiren Blustein (2011) tarafından yedi tane ilişkisel önerme ve alt önermeler oluşturulmuştur. Bu ilişkisel önermelerin detaylı bir şekilde yazılmış olması bu kuramla ilgilenen araştırmacılara veya uygulamaları sırasında bu kuramı benimseyerek danışana daha etkili hizmet sunabileceğini düşünen uzmanlara bu önermelerle ilgili araştırmalar yapmaları ve çalışmalar üretmeleri yönünde destekleyici olmuştur. Bu destekleyici yönünün yanında ilişkisel önermelerle ilgili yapılan çalışmaların sonuçları İlişkisel Çalışma Kuramının pek çok bireyin çalışma yaşamı ve kişilerarası ilişkiler arasındaki bağın ilişkisel önermelerde belirtilen şekilde olduğunu göstermektedir. Ampirik bulgularla desteklenen bu sonuç da bu kuramın yaş, cinsiyet, etnik köken gibi bazı değişkenler dikkate alınarak ilişkisel önermelerin kariyer gelişimini açıklamada yeterli bir yaklaşım olduğunu göstermektedir.

21. yüzyılın getirdiği değişimlerle birlikte işin bağlamı ve çalışan bireylerin kariyer anlayışı değişim göstermiştir. Küresel ekonominin ve bilgi teknolojisi alanındaki ilerlemeler, ekonomik dengesizler ve sosyal eşitsizliklerin çalışma dünyasındaki yeri insana yakışır iş, anlamlı iş, kariyer geçişleri gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İlişkisel yaklaşımlarla birlikte çalışma dünyası ilişkisel bir eylem olarak değerlendirilmiştir. 21. yüzyıl ile kariyer gelişiminde büyük bir role sahip olan bu kavramlar ilişkisel mercek altında açıklanmaya çalışılmıştır. İlişkisel Çalışma Kuramı da bu kavramların içeriğine dair açıklamalarda bulunarak bu kavramların anlaşılabilmesine olanak sunmuş ve böylelikle kariyer psikolojik danışma alanındaki kavramsal açıklamalarla ilgili boşluğu doldurabilmiştir.

Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı, Kariyer Yapılandırma Kuramı, İlişkisel Yaklaşımlar gibi postmodern yaklaşımlar kariyer gelişiminde bağlamsal faktörlerin ön plana çıkmasına olanak sunmuştur. Kariyer gelişimini açıklamada bağlamsal faktörlerin bu denli dikkate alınıyor olması İlişkisel Çalışma Kuramının kariyer psikolojik danışma alanına getirdiği en büyük katkılarından biridir. Dolayısıyla geleneksel yaklaşımların eleştirilen yönlerinin tam tersine İlişkisel Çalışma Kuramı doğası gereği bütünleştirici, kapsayıcı ve kültürel farklılıkları dikkate alan bir yapıdadır. Bu özellikleriyle 21. yüzyılın kariyer psikolojik danışma alanındaki kuramlar arasında ön plana çıkmaktadır. İlişkisel Çalışma Kuramı diğer kariyer gelişim kuramlarından ve özellikle İlişkisel Yaklaşımlardan en önemli farklılığı iş yaşamındaki ilişkileri vurgulamasıdır. İlişkisel Çalışma Kuramı çalışma ortamındaki ilişkilere odaklandığı için bireylerin ilişkileri dışında işini ya da iş yerini düşünmesi kariyer psikolojik danışmanları için önem arz etmektedir.

Kaynaklar

Ahmed, U., Yong, I. S. C., Pahi, M. H., & Dakhan, S. A. (2021). Does meaningful work encompass support towards supervisory, worker and engagement relationship?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 7 (5), 1-18. doi: 10.1108/IJPPM-06-2020-0321

Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior, 126* (103491). doi:10.1016/j.jvb.2020.103491

Alparslan, A., Öztürk, M., & Çarikçi, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, *5*(2), 145-155.

Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, *9*(4).

Barrett, A. K., & Dailey, S. (2018). A new normal? Competing national cultural discourses and workers' constructions of identity and meaningful work in Norway. *Communication Monographs*, *85*(2), 284-307.

Blustein, D. L. (2001a). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior, 59,* 171–182.

Blustein, D. L. (2001b). The interface of work and relationships: A critical knowledge base for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist, 29,* 179–192.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 1–17.

Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), Oxford handbooks online.

Blustein, D. L., Ali, S. R. &Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist*, *47*(2), 166-221.

Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(3), 423-440.

Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent–child attachment and healthy human development*. New York: Basic Books.

Büyükgöze-Kavas, A., & Şule, Ü. N. A. L. (2019). Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(2), 194-214.

Cinamon, R. G. (2015). The synergy project: A group career counseling intervention to enhance work–family management. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*: Vol. 2. Applications (pp. 225–239). Washington, DC: American Psychological Association.

Collin, A., & Young, R. A. (2000). *The future of career.* In A. Collin & R. A. Young (Eds.), The future of career (pp. 276–300). Cambridge: Cambridge University Press

Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2018). Introduction: Postmodern Guidance and Career Counseling Interventions—The New Scenario. In *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling* (pp. 3-14). Springer, Cham.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127–148.

Fassinger, R. E. (2008). Workplace diversity and public policy: Challenges and opportunities for psychology. *American Psychologist, 63,* 252–268.

Flum, H. (2001a). Dialogues and challenges: The interface between work and relationships in transition. *The Counseling Psychologist, 29,* 259–270.

Flum, H. (2001b). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior, 59,* 1–16

Flum, H. (2015). Relationships and career development: An integrative approach. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 145–158). Washington, DC: American Psychological Association

Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. NY: Oxford University Press.

Howard, H., Parris, S., Hall, S., Call, D., Razuri, B., Purvis, B., & Cross, R. (2015). An examination of the relationships between professional quality of life, adverse childhood experiences, resilience, and work environment in a sample of human service providers. *Children and Youth Services Review, 57,* 141–148. doi:10.1016/j.childyouth.2015.08.003.

Jordan, J. M. (2009). *Relational–cultural therapy.* Washington, D.C.: American Psychological Association.

Jordan, J. V. (2000). The role of mutual empathy in relational/cultural therapy. *Journal of Clinical Psychology, 56,* 1005–1016

Kenny, M. E., & Medvide, M. B. (2013). Relational influences. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 329–356). Hoboken, NJ: Wiley

Kenny, M. E., Blustein, D. L., & Meerkins, T. M. (2018). Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, *66*(2), 135-148.

Ketterson, T. U., & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *The Career Development Quarterly*, *46*(2), 167-178.

Kim, B., Liu, L., Ishikawa, H., & Park, S. H. (2019). Relationships between social support, job autonomy, job satisfaction, and burnout among care workers in long-term care facilities in Hawaii. *Educational Gerontology*, *45*(1), 57-68.

Kim, J., & Smith, C. K. (2021). Traumatic Experiences and Female University Students' Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, *69*(3), 263-277.

Kyuho Lee, Yuk C. Pang, Jo Ann L. Lee & Janet N. Melby (2017) A Study of Adverse Childhood Experiences, Coping Strategies, Work Stress, and Self-Care in the Child Welfare Profession, *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41:4, 389-402, doi: 10.1080/23303131.2017.1302898

Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly, 61,* 2–14. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x

Leong, F. T. L. (Ed.). (1995). *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities.* Mahwah, NJ: LEA.

Lin, C. P. (2020). Exploring career commitment and turnover intention of high-tech personnel: A socio-cognitive perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(6), 760-784.

Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140,* 1009–1041.

Long, Z., Buzzanell, P. M., & Kuang, K. (2016). Positioning work amid discontinuities and continuities: Chinese Post80s workers' dialogical constructions of meanings of work. Management Communication Quarterly, 30, 532–556.

Machado, I. C. K., Bernardes, J. W., Monteiro, J. K., & Marin, A. H. (2021). Stress, anxiety and depression among gastronomes: association with workplace mobbing and work–family interaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-11.

Maree, J. G. (2015). Life themes and narratives. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 225–239). Washington, DC: American Psychological Association

McLarnon, M. J., Rothstein, M. G., & King, G. A. (2020). Resiliency, Self-Regulation, and Reemployment After Job Loss. *Journal of Employment Counseling*, *57*(3), 115-129.

Mensah, A. O. (2019). Does Culture Play a Role at Work? Examining the Relationships Among Sociocultural Values, Job Satisfaction, and Social Support as a Mediator. *SAGE Open*, 9 (1).1-10. doi: 10.1177/2158244019833275

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, *11*, 475.

Patton, W., & McMahon, M. (2021). The systems theory framework of career development. In *Career development and systems theory* (pp. 67-107). Brill.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74,* 264–282.

Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L., & Alexander, C. M. (Eds.). (2009). *Handbook of multicultural counseling* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 72-85.

Richardson, M. S. (2010). *Counseling for work and relationships.* Unpublished manuscript.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2007). Cultural values in organizations: Insights for Europe. European Journal of International Management, 1, 176-190

Sahin, A., & Waxman, H. C. (2021). Factors Affecting High School Students' Stem Career Interest: Findings from A 4-Year Study. *Journal of STEM Education: Innovations and Research*, *22*(3), 46- 60.

Sáinz, M., & Müller, J. (2018). Gender and family influences on Spanish students' aspirations and values in stem fields. *International Journal of Science Education*, *40*(2), 188-203.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2011). Career counseling. Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2015). Life-design counseling manual. Erişim adresi: http://www. vocopher. com/LifeDesign/LifeDesign.pdf

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75,* 239–250.

Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development, 81,* 301–310.

Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal of Educational and Vocational Guidance, 7,* 191–201.

Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter: Can women do both?. *Journal of Career Development, 36,* 25–48.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (F. Bacanlı & K. Öztemel, Eds.) (1st ed.). Ankara: Pegem Akademi. doi:10.14527/9786053185741.

Super, D. E. (1990). *A life span, life space approach to career development*. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), (2nd ed). San Francisco: Jossey-Bass.

Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly, 63*, 44–56. doi:10.1002/ j.2161-0045.2015.00094.x

White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York, NY: Norton.

Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, *54*(4), 450-457.

5. BÖLÜM

KARİYER YELKENLİSİ MODELİ

Prof. Dr. Fidan KORKUT OWEN
ORCID No: 0000-0003-0144-1521

Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu ÇAYKUŞ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-4758-1522

Doç. Dr. Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-0040-9095

İÇİNDEKİLER

Giriş

Kariyer Yelkenlisi Modeli'nin Geliştirilmesine Dayanak Olan Temel Yaklaşımlar, Kavramlar ve Varsayımlar

Kariyer Yelkenlisi Modeli

KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışması Sürecinde Kullanılması

KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımda Yararlanılabilecek Etkinlik Örnekleri

KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımına İlişkin Vaka Örnekleri

Kariyer Yelkenlisi Modeliyle İlgili Araştırmalar

Kariyer Yelkenlisi Modelinin Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Bireysel özelliklerinize ve çevresel koşullarınıza uygun bir kariyer kararı almada kendinizi tanımanın önemli ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

2. Aile üyeleriniz, akrabalarınız veya öğretmenleriniz gibi yakın ve uzak sosyal çevrenizdeki insanların kariyer kararlarınızdaki rolü nedir?

3. İçinde yaşadığınız ülkenin ekonomik, politik, yasal düzeni ile kariyer gelişiminiz arasındaki bağ ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
4. Kontrol edemediğiniz bazı olaylar kariyer gelişiminizi nasıl etkilemiş olabilir?
5. Bugüne kadarki kariyer yolculuğunuzda hangi etmenler rol oynadı? Bu etmenlerin birbiriyle etkileşimleri konusunda ne dersiniz?

Giriş

Bireylere ya da gruplara sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri yapılandırılırken, sunulurken ve değerlendirilirken çeşitli kariyer gelişimi kuramı ve modelleri dikkate alınmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili olarak Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (National Career Development Association, 2020) tarafından belirlenen kariyer hizmeti verenlerin sahip olması gereken yeterlikler arasında kariyer gelişimiyle ilgili kuramları ve modelleri bilme ile kullanabilme de yer almaktadır. Bu bölümde kariyer hizmeti sunulunurken kullanılabilecek bir model olan Kariyer Yelkenlisi Modeli'ni (Korkut-Owen, Mutlu, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz, 2015) tanıtmak, uygulanmasına yönelik öneriler sunmak, modele dayalı olarak yapılan bireysel kariyer psikolojik danışma örnekleri vermek ve modelin etkililiğine yönelik çalışmaları özetlemek amaçlanmıştır. Kariyer Yelkenlisi Modeli'nin (KYM) tanıtımından önce 21. yüzyılın kariyer gereksinimleri, sorunları ve sayıltıları; postmodern yaklaşımlar, teknikler, metaforlar, kariyer gelişimini etkileyen dört etmenden söz edilmiş, ardından bu modelin nasıl kullanılabileceğine ilişkin bilgiler ve uygulama sonuçlarına yer verilmiştir.

Kariyer Yelkenlisi Modeli'nin Geliştirilmesine Dayanak Olan Temel Yaklaşımlar, Kavramlar ve Varsayımlar

KYM'ni geliştirme düşüncesinin ortaya çıkışını, başta kariyer gelişimini etkileyen etmenler, içinde bulunduğumuz çağın kariyer gelişim gereksinimleri, sorunları ve sayıltıları etkilemiştir. Model geliştiriliyorken post modern yaklaşımların temel felsefesi, varsayımları ve kavramlarından yararlanılmıştır. Aşağıda KYM'ni geliştirme sürecinde etkili olan etmenler sunulmuştur.

Yirmibirinci Yüzyılda Kariyer Gelişim Gereksinimleri, Sorunları ve Yeni Sayıltılar

Yüzyıllar geçtikçe anlamı değişen kariyer yaşamı, 21. yüzyılda yaşam biçimiyle birlikte ele alınmaya başlanmışsa da öncelikli olarak konunun gerçekçi yanı

üzerinde durulması iyi olabilir. Seçilen ve yapılan kariyerin bireyin kendisini ifade etmesinin ve yaşamına doyum getirmesinin üzerinde giderek daha fazla durulması çok önemli olmakla beraber özellikle Türkiye gibi ekonomik değişkenliğine sahip ülkelerde kariyerin yaşamı sürdürmek için gerekli olan maddi getiri kısmının gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Dolayısıyla kariyer, bireyin hem manevi hem de maddi gereksinimlerini doyurucu etkinlikleri kapsayabilmektedir. Krumboltz ve Levin (2004) tarafından da belirtildiği gibi maddi gelir getiren işler yaşama anlam ve değer katan tek alan değildir. Bu noktada bireye gelir getirmeyen ancak doyum veren hobiler ya da gönüllü çalışmalar gibi farklı etkinlikleri gözardı etmemek gerekir. Günümüzde pek çok kişi, farklı nedenlerden dolayı ilgilerini, esas yapmak istedikleri işlerin neler olduğunu ve iş doyumunu düşünmemektedir. Bazıları zorunluluktan gelir getirmesi için ne iş olursa olsun yaparken, bazıları gelir getiren herhangi bir işte çalışarak, yaşam ve iş doyumunu hobilerinden elde edebilmektedir. Kariyerin mutluluk getirmesi beklenen bir alan olup olmadığı sorusu özellikle belirsizliklerin arttığı içinde bulunulan COVİD-19 pandemisi döneminde daha fazla sorgulanmaya başlamıştır. Kariyer yaşamı karmaşıklaştıkça artık bireylere kariyer ve yaşam planlama konusunda esnek olmaları, farklı seçeneklere açık olmaları gerektiği yönünde öneriler verilmektedir.

Kariyer gelişimi yaşam boyu süren, bir dizi değişikliği ve belirsizliği içinde barındıran dinamik bir yapı göstermektedir. Geçtiğimiz yirminci yüzyılda geliştirilmeye başlanan kariyer gelişimini açıklayan ve destekleyen yaklaşımlar, bir bakıma yaşamın bu belirsiz yapısına bir yanıt arama çabasıdır. Kariyer kararı verme süreci, belirsizlikleri farketmeye, azaltmaya, kontrol etmeye, kabul etmeye ya da inkar etmeye çalışma gibi taktikleri içermektedir. Bu açıdan bakıldığında kariyer psikolojik danışmanlığı alanı, kariyerle ilgili düşünmek, araştırma yapmak, farkındalıklar kazanmak, planlar oluşturmak ve sonuç olarak bireylerin yaşamlarına belirginlik sağlayabilmek amacıyla geliştirilmiştir. Geçtiğimiz yüzyılda geliştirilen kariyer kuramları, bir dizi kariyer konusunu ve sorununu açıklayabilse de yaşamın olağan belirsizliğini daha da artıran bazı gelişmeler nedeniyle 21. yüzyılın kariyer konularını açıklama ve yeni kariyer sorunlarına yanıt verme noktasında geride kalmış görünmektedirler. Bu durum bir çok biçimde açıklanabilir. Önceki yüzyılda bireylerin özelliklerinin durağan olduğu, bu özellikler ile uyumlu, yordanabilir olarak ele alınan iş dünyasında güvenli bir iş bulabilecekleri ve uzun yıllar o işte çalışabilecekleri, kariyerlerin doğrusal bir ilerleme gösterdikleri gibi görüşler yaygın kabul görmekteydi (Savickas, 2013). Yeni yüzyılda ise her alanda meydana gelen değişimler ve gelişmeler, toplumda ve bireyde bazı yansımalara yola açarak kariyer gelişimi kavramının basit, durağan ve tek boyutlu olmadığına yönelik görüşlerin gelişmesine neden olmuştur. Farklı kuramsal bakış açılarını savunan pek

çok kuramcı (örn., Bimrose, Barnes ve Hughes, 2008; Holland, 1997; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Savickas, 2013; Super, 1980) kariyer gelişiminin doğrusal ve hiyerarşik olmadığını, çok etmenli ve birbiriyle etkileşimli bir süreç olduğunu daha fazla vurgulamaya başlamışlardır.

Yirmibirinci yüzyılda bireylerin mesleklere yönelik ilgileri, becerileri gibi özellikleri, eskisi kadar sabit ve durağan olarak ele alınmamaktadır. Son zamanlarda kariyer gelişiminde eşleştirmeden daha çok esneklik, kariyer uyumu, risk alma, kariyer öz yönetimi (örn., Di Fabio ve Gori, 2016; Mitchell, Levin ve Krumboltz 1999; Lent, 2018; Savickas, 2013) gibi özellikler ön plana çıkmaktadır. Bunun yanısıra kariyer, bireyin yaşamında bir kez seçtiği bir unsur olmaktan çıkıp, onun tarafından yapılandırılan bir unsur dönüşmüştür. Aynı zamanda geçen yüzyılda bireyler temel bazı teknik becerilerine, aldıkları eğitimlere, sahip oldukları fiziksel özelliklerine bağlı olarak iş bulabiliyorken, yirmibirinci yüzyılda bu özellikler tek başlarına yetmemeye başlamış, bireylerin aşağıda açıklanacak olan becerilere sahip olmaları beklenmeye başlamıştır. Burada yapılan açıklamalar yirminci yüzyılda geliştirilen, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına çok değerli katkılar getiren, kuram ve tekniklerin göz ardı edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Açıklamalar, daha çok kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni bakış açılarına ve tekniklere gerek olduğunun vurgulanması amacıyla yapılmıştır.

Yirmibirinci yüzyılda, kariyer psikolojik danışmanlığının ele alınışına ilişkin farklı bakış açıları da gelişmiştir. Niles ve Harris-Bowlbey (2013), kariyerlere ilişkin bakış açılarıyla ilgili değişimi kariyer kararlarını değer odaklı kararlar olarak ele almak, psikolojik danışma temelli kariyer yardımı önermek (sadece test vermenin ötesine gitme), çoklu kültürel kariyer müdahaleleri sağlamak, çoklu yaşam rollerine odaklanmak ve savunuculuk ve sosyal hak mücadelesi gibi kavramları ön plana almak biçiminde özetlemektedir. Çalışma yaşamına ilişkin anlayışlar gibi bazı uygulamalar da değişmiştir. Örneğin artık bireylerin tek bir işverenle uzun yıllar çalışmasına nadiren, kariyerleri boyunca bir çok farklı işte ve işverenle çalışmalarına ise çok daha sık rastlanmaktadır (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005). Bir rapora göre Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 18-52 yaş aralığındakiler ortalama 12.3 kez iş değiştirmiştir (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020). Özellikle teknoloji sayesinde çalışma yılları ve yerleri konusunda da esnek yaklaşımlara daha sık rastlanmaya başlamıştır. Dolayısıyla kariyerler ve kurumlar arasında hareketlilik ile farklı biçimlerde yükselme olanakları bulunmaktadır. Bu durum sınırsız kariyer kavramıyla (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006) açıklanmaktadır. Bu değişim içinde üzerinde durulan bir diğer kavram ise bireyin kendi kariyerini belirleme sorumluluğunu belirlemesiyle ilgili olan çok yönlü kariyer kavramıdır (Duffy, Torrey, Bott, Alan ve Sclosser, 2013). Sınırsız kariyer kavramı çalışma yaşamındaki

değişimlere ve ilerlemelere odaklıyken çok yönlü kariyer kavramı, bireyin çalışma yaşamına ilişkin içsel bakışlarına odaklanmaktadır (Yılmaz, 2020).

Yirmibirinci yüzyılda kariyere yeni bakış açıları geliştirilmesine, yeni kariyer kuramlarına, açıklamalarına ve uygulamalarına neden ihtiyaç duyulduğununa ilişkin daha farklı açıklamalar da yapılabilir. Bunlardan birisi yeni yüzyılın kariyer yaşamına getirdiği ile ilgilidir. Hisarcıklıoğlu (2019) yirmibirinci yüzyıldan, hiç bir işin garantisinin olmadığı ve iş bulmanın zorlaştığı yüzyıl olarak sözetmektedir. Bu yüzyılda, kariyer yaşamında zaten var olan belirsizlikleri artıran bir dizi unsura örnek olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gerçekleşen ilerlemeler (Susskind ve Susskind, 2015), iş yerlerinde önceden bilinen ilerleme adımlarının artık garantilenmemesi (McElroy ve Weng, 2016), işsizliğin artması ve çoğu kişinin tam zamanlı iş bulmakta zorlanması (Duffy ve ark., 2016) verilebilir. Bunun yanısıra sosyal yapıda oluşan değişimler, ulusal ya da küresel olarak yaşanan ekonomik krizler, politik karışıklıklar, doğal afetler, pandemi gibi nedenlerle de bazı dönemler daha fazla belirsizlik taşımaktadır.

Bir diğer açıklama ise içinde bulunan yüzyılda iş dünyasının yapısı karmaşıklaşırken çalışanların profille*rinin* de ciddi olarak değişmesiyle ilgilidir. Son yıllarda çok farklı özelliklere sahip olan kuşaklar bir arada çalışmaktadır. Öte yandan giderek sayılarının artması nedeniyle, genç ve genç yetişkinlerden oluşan Z kuşağının kariyer gelişim gereksinimlerine yanıt verecek türden kariyer hizmetleri verilmesine gerek olduğu anlaşılmaktadır. Gelecekte iş dünyasında daha fazla yer alacakları ve çalışma dünyasını şekillendirecekleri (PricewaterhouseCoopers, 2016) için Z kuşağının kariyer gelişim özelliklerinin daha fazla çalışılmasında fayda görünmektedir. Bu kuşağa dijital yerli ya da dijital kuşak (Horovitz, 2012) gibi verilen pek çok ad bulunsa da Z kuşağı en yaygın kullanılan tanımlardan birisidir. Bu kuşağın ne zaman başladığına ilişkin verilen tarihlerde 1997 (Seemiller ve Grace, 2016) ve 2001 yılı (Reeves ve Oh, 2008) gibi farklılıklar göstermektedir. Bu kuşak, dijital dünyaya doğdukları *için önceki kuşaklara göre kariyer konusunda farklı değerlere ve özelliklere sahiptir.* Araştırma sonuçları bu kuşaktakilerin teknolojiyle yakın ilişki içinde (Adobe, 2016; Fodor, Jäckel ve Szilagyi, 2017), hırslı (Mishra, Sarkar ve Singh 2012), kendilerine güvenli (Monster.com, 2016), kendi kendilerine iş yapmaya daha yatkın, girişimci (Beal, 2016; Northeastern University Study,2014) önceki kuşaklara göre sabırsız, yenilikler arayan, sürekli oluşan değişikliklerden korkmayan (Subin, 2021) özellikte olduğunu göstermektedir.

Bu çağın ve Z kuşağının özelliklerine bakıldığında artık 21 yüzyılın kariyerle ilgili kuramsal açıklamalarının ve modellerinin insanın esnekliği, uyum sağlayabilirliği ve yaşam boyu öğrenmesi üzerinde durması gerekmektedir. Wagner (2008), 21. yüzyıl öğrencilerinin ve bireylerinin gereksinim duyacakları becerileri;

eleştirel düşünme ve problem çözme, iş birliği yapma, hızlı davranma ve uyum sağlama, girişkenlik ve girişimcilik, etkili sözlü ve yazılı iletişim, bilgiye erişme ve bilgiyi analiz etme, merak ve hayal gücü olarak sıralamaktadır. Bireylerin, içinde bulunulan yüzyılın beklentilerine yanıt verebilmeleri, uyum sağlayabilmeleri, verimli ve etkili olabilmeleri için gerekli olan bu beceriler *21. yüzyıl becerileri* olarak anılmaktadır. Bu beceriler, bir araştırma grubu tarafından öğrenme ve yenilik, yaşam ve kariyer, bilgi, medya ve teknoloji becerileri olmak üzere üç büyük grupta ele alınmaktadır (Partnership for 21st Century Skills, 2009). Öğrenme ve yenilik becerileri; problem çözme ve eleştirel düşünme, iş birliği ve iletişim, yaratıcılık; bilgi, medya ve teknoloji becerileri ise; bilgi, medya okuryazarlığı ve bilgi, iletişim ve teknoloji yeterliği becerilerini kapsamaktadır. Bu ayrımda eğitim ortamlarında öğrencilere kazandırılabilecek uygun *yaşam ve kariyer becerileri*, altlarında daha fazla becerinin de olduğu esneklik ve uyum ile girişimcilik ve kendini yönlendirme olmak üzere iki ana grupta ele alınmıştır.

Yirmibirinci yüzyıl becerilerini farklı biçimde ele alan ayrımlara da rastlanmaktadır. İşe alınmada ve iş dünyasında kalabilmekte sadece bazı eğitimlere ve temel olan becerilere sahip olmanın yeterli olmadığından yukarıda da söz edilmiştir. Bir ayrıma göre, bireyler işlerini yapabilmeleri için bilmeleri gereken teknik bilgi ve becerilerinin (hard beceriler) yanısıra transfer edilebilir becerilere de (soft beceriler) sahip olmaları beklenmektedir (Laker ve Powell, 2011). Yukarıda söz edilen 21. Yüzyıl becerileriyle binişiklik gösteren bu beceriler farklı işleri yapıyorken de transfer edilebilebilecek türde olan etkili kişilerarası iletişim, işbirliği yapabilme, ekip olarak çalışabilme, yaratıcılık, etkili problem çözebilme, stresle başaçıkabilme, esnek olabilme, zamanı etkili kullanma gibi becerilerdir. Bu konuda sözü edilebilecek diğer bir kavram ise öğrencilere ve yetişkinlere kazandırılmaları halinde onların eğitim ve iş dünyasında daha başarılı olmalarında etkili olabilecek sosyal duygusal beceriler kavramıdır. Bireyin kendinin farkında olması/ tanıması, kendini yönetmesi, sosyal farkındalığın yüksek olması, iyi kişilerarası ilişkiler içinde bulunması ve sorumlu olarak karar verebilme becerilerine sahip olması beş temel sosyal duygusal beceri grubudur (Yoder, Atwell, Godek, Dusenbury, Bridgeland ve Weissberg, 2020). Fark edilebileceği gibi bu beceriler de yukarıda söz edilenlerle ortaklıklar göstermektedir. Son çalışmalar işe alımlarda artık bu becerilerin daha fazla göz önüne alındığını göstermektedir (Nealy, 2005; Petrone, 2019; Yoder, Atwell, Godek, Dusenbury, Bridgeland ve Weissberg, 2020). Özetle, yirmibirinci yüzyıldaki kariyer psikolojik danışmanlığında hızla değişen kariyer dünyasının beklentilerine yanıt olan, Z kuşağı gibi gelecekte ağırlıklı olarak çalışan grubunu oluşturacak grubun kariyer gereksinimlerini karşılayabilen, 21. yüzyıl becerilerini geliştirmeye odaklı kuramlara, yaklaşımlara, modellere ve tek-

niklere gerek duyulmaktadır. Bunun yanısıra bu yeni kuramların, yaklaşımların, modellerin ve tekniklerin bireylerin kendilerini ve iş ve eğitim olanaklarını daha fazla keşfetmelerini, kariyerlerini oluşturmaları konusunda daha aktif, dinamik olmaları önemli görünmektedir. Bu noktada postmodern yaklaşımlar ve modeller bu sorulara yanıt veriyor gibi görünmektedir.

Postmodern Yaklaşımların Kariyere Bakış Açıları

Bireylerin kendi gerçekliklerini yapılandırdığı dolayısıyla da değişmez tek bir doğrunun olmadığı görüşünü öne süren postmoden yaklaşımlar, çok kültürlü bir bakış açısını benimsemekte ve bireyin kariyer gelişiminde öznel yaşantılarının önemini vurgulamaktadır (Savickas, 2013). Bu bakış açısı doğrultusunda postmodern yaklaşımlarda bireyin kariyerini yapılandırma sürecinde bireyin kişisel kontrolünün ve bağlamsal faktörlerin etkisi ön plana çıkmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2020).

Postmodern yaklaşımlara örnek olarak, Öyküsel Yaklaşım (Cochran, 1997), Hikayelendirme Yaklaşımı (Brott, 2001), Kaos Kuramı (Pyor ve Bright, 2005), Sosyal Bağlamsal Kariyer Kuramı (Young ve Valach, 2016), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 1995; 2013); Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı (Brown, 1995), Sistemler Kuramı Yaklaşımı (Patton ve McMahon, 2006) ve İlişkisel Çalışma Kuramı (Blustein, 2006) verilebilir. Bu yaklaşımlarla birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı alanında postmodern yaklaşımlara göre geliştirilmiş HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli (Feller ve Chapman, 2018), Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (Niles, Yoon, Balın ve Amundson, 2010), Kariyer Teleskobu/Tekeri Modeli (Amundson, Poehnel ve Pattern, 2005), Çiçek Modeli (Bolles, 1998) gibi modeller de bulunmaktadır.

Bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırdığı görüşü temelinde geliştirilen Öyküsel Yaklaşım, Sosyal Bağlamsal Kariyer Kuramı, Kariyer Yapılandırma Kuramı, Kaos Kuramı ve Hikayelendirme Yaklaşımı, bireylerin kariyerini bir "hikâye" olarak değerlendirmekte, bu hikâyeyi bireylerin yapılandırdığı görüşünü benimsemektedirler. Bu kuramlar danışanların geçmiş ve şimdiki kariyer gelişimini birbiriyle ilişkilendirerek anlatması üzerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımlarda bireylerin kariyer öykülerinde nasıl bir rol oynadığı, ne gibi güçlüklerle karşılaştığı, bu güçlüklerle nasıl başa çıktığı, kariyer öyküsündeki örüntülerinin neler olduğu ve kariyer öykülerini nasıl yapılandırdıkları sorularına yanıt aranmaktadır (Sharf, 2017). Bu yaklaşımlarda kontrol listeleri, yaşam çizgisi, kariyer genogramı, şimdi ve gelecekle ilgili kariyer öyküsü (Cochran, 1997; Brott, 2001), yönlendirilmiş hayal, rol oynama (Cochran, 1997), yapılandırılmış görüşme, kavramsal haritalar oluşturma (Brott, 2001), gerçeklik testi alıştırması, bilgilerin sınırlılığı etkinliği,

imza egzersizi, mucizeli anlar egzersizi, şansı–medyayı kullanma, sorgulayıcı görüşme, raporlaştırma, içeriği vurgulama ve değişim perspektifi (Pryor, Amundson ve Bright, 2008; Pyor ve Bright, 2005), günlük gözlemler, duygusal süreçlere odaklanma, yüzleştirme, video izleme gibi bir dizi test dışı teknikler kullanılmaktadır (Valach ve Young, 2004; Young ve Valach, 2016). Kariyer uyumu, yaşam temaları, yaşam görevi, ilk anılar gibi kavramları vurgulayan Kariyer Yapılandırma kuramında ise bazı nicel değerlendirmelerin yanısıra danışanların hedefleri gözden geçirilmekte, anıların başlıkları incelenmekte, rol modeller belirlenmekte, uyum profili ve yaşam portresi oluşturulmaktadır (Savickas, 1995; 2013). Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı, bireyler için önemli olan ve onların kariyer gelişimine yön veren "değer" kavramını üzerine odaklanmaktadır (Brown, 2002). Bu yaklaşım doğrultusunda değerleri belirlemeye yönelik nicel (değerlerle ilgili ölçekler vb.) ve nitel (yönlendirilmiş hayal, rol oynama, kart sıralama vb.) değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır. İlişkisel Çalışma Kuramında bireylerin iş yaşamında kendini ne kadar değerli hissettiği, destekleyici ilişkiler içerisinde olup olmadığı, iş yaşamındaki ilişkilerdeki düşüncelerinin ve duygularının neler olduğu ve iş yaşamı dışındaki ilişkilerinin iş yaşamını nasıl etkilediği yönündeki sorulara yanıt arandığı için ona yönelik teknikler kullanılmaktadır (Blustein, 2006). Meta kuram olarak değerlendirilen Sistemler Kuramı Yaklaşımı (Patton ve McMahon, 2006) ise bireylerin kariyer gelişimini etkileyen sistemler ve bu sistemlerin birbiriyle etkileşimlerini vurgulayarak bununla ilgili olan test dışı tekniklerin kullanılmasını önermektedir.

Burada sözü edilecek modellerden ilki olan HEROIC düşünce anlayışı Modeli'ne ismini veren HEROIC kısaltması; umut, yetkinlik, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, amaçlı keşif, açıklık ve merak olmak üzere altı temel kavramın İngilizcelerinin baş harflerinden oluşmaktadır. Bu modele göre birey, etrafında olanları bilişsel bir filtre kullanarak seçer, değerlendirir ve yorumlar. Kullanılan bu bilişsel filtreler bireyin düşünce anlayışını oluşturmaktadır. Söz konusu model bu filtreleri anlamak ve üzerlerinde çalışmak üzerine odaklanmaktadır. Diğer bir model, bir amaca ulaşmak için gerekli görülen umut kavramı temelinde geliştirilen Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modelidir. Bu modelde; umut merkezde olmak üzere kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama ve uygulama/uyarlama olmak üzere bireylerin kendi kariyerlerini etkili yönetmelerine ve kariyer uyumunu sergileyebilmelerine olanak sunacak altı temel tutum ve davranış bulunmaktadır. Bu modelde danışanın benlik gelişiminin desteklenmesi, kariyer uyumunun ve umudun arttırılması, öz-farkındalığının geliştirilmesi hedeflenmektedir (Niles, Amundson ve Nealt, 2011). Kariyer Teleskobu/Tekeri Modeli (Amundson ve ark., 2005) ve Çiçek Modeli (Bolles, 1998) aşağıda

görsel metafor kullanılan modeller arasında tanıtılmışlardır. Görüldüğü gibi postmodern yaklaşımlar ve modeller, kariyer psikolojik danışmanlığındaki değerlendirme süreçlerinde bireylerin kendi gerçekliklerini yapılandırmaları için test dışı (nitel) tekniklere daha fazla test (nicel) tekniklerine ise çok daha az yer verme eğilimdedirler. Ayrıca bu yaklaşımlarda ve modellerde metafor kullanımı da oldukça yaygındır.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Metafor Kullanımı

Metaforlar, doğal olarak hayal dünyasını harekete geçiren, bir yandan durumu somutlaştıran bir yandan da soyut hale getiren benzetmelerdir. En yalın anlatımıyla benzetmelere dayalı olan metaforlar bireylerin ilişkisiz görünen yaşantıları arasında bağlantı kurmasına yardım etmektedirler. Birbirinden farklı görünen duygusal, bilişsel, algısal ve yaşantısal parçaları bir araya getirme gücü olan metaforlar (Robert ve Kelly, 2010); kariyerle ilgili günlük konuşmalarda (Inkson ve Amundson, 2002), kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili kuramlarda da (Amundson, 2015; Inkson ve Amundson, 2002; Inkson, 2004) yaygın olarak kullanılmaktadır. Inkson (2004) günlük dilde kariyerle ilgili pek çok metaforun olduğundan sözederek metaforların her birinin belli bir kariyer konusunu temsil ettiğini ve bazı metaforların bazı kariyer kuramlarıve modelleri için çerçeve sağladıklarını eklemektedir. Alan yazında karşılaşılan kariyerle ilgili metaforlara örnek olarak yaşam/kariyer gökkuşağı (Super, 1980), kariyer yapısı (Savickas, 2013), mesleki kişilik (Holland, 1997), kariyer çapaları (Schein, 1990), çok yönlü kariyer (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006; Hall, 2004), sınırları olmayan kariyer (Arthur ve Rousseau, 1996), kariyer teleskobu/tekeri (Amundson ve ark., 2005), kariyeri adeta sıvı akan gibi , koşullara uygun hale getirilebilir olarak ele almak (Castrillon, 2020) verilebilir. Aşağıda Kariyer Yelkenlisi Modeli geliştirilirken yararlanılan kariyer ve meslek kavramlarıyla ilgili metaforlar kısaca anlatılmıştır.

Kariyerin bir yol, *bir yolculuk olması* metaforu, günlük dilde de kariyer kuramlarında da oldukça sık kullanılmaktadır (Inkson ve Amundson, 2002)). Yolculuk metaforu, kariyeri hareket halinde olan bir süreç olarak ele almaktadır. Yolculuk, coğrafik olarak bir yerden diğerine hareket etmeyi açıkladığı gibi, seçenekler, meslekler, işler ya da kurumlar arasındaki hareketliliği de açıklayabilmektedir. Bu metaforun çekiciliği yolculuğun farklı yer ve zamanlar arasında olabilmesi ve yolların bitmeyeceğini çağrıştırmasındadır. Yolculukların bazen varılacak bir hedefi varken bazen de olmamaktadır. Yolculuklar; aşağıya, yukarıya, sağa, sola, geriye ve ileriye doğru ya da doğrusal, zigzaglar ya da spiral biçiminde olabilmektedir. Dolayısıyla kariyer için yolculuk metaforunun kullanılması esnekliği de çağrıştırmaktadır. Yolculukların bireye hoşnutluk vermesi beklenilse de bazı yolculuk-

larda beklenmedik ve hoşlanılmayacak olaylarla karşılaşma riski de bulunmaktadır. Kariyerin *bir öykü*, bir anlatı olması metaforu da sık kullanılan metaforlardan birisidir. Psikolojik danışmanlar, eğitimciler, iş sahipleri aile üyeleri aracılığı ile bireylerin kariyerle ilgili öz yaşam öykülerinin ya da başkalarının kariyer yaşam öykülerinin anlatılması oldukça yaygındır. Aslında iş başvuruları ya da üst eğitim kurumları için yazılan özgeçmişlerde de farklı formatta kariyer öyküsünün bir kısmı yazılmaktadır. Bireylerin kariyer öykülerindeki açıklamalar sıklıkla tamamlanmamış, değişen ve birbiriyle çelişen yapıda olsalar da kariyerlerin karmaşık doğası konusunda ipucu verdikleri için anlamlıdır. Bireyler kendi kariyer öykülerini anlatılıyorken bazen yeni örüntüler keşfedilebilmektedirler. O nedenle bireylerin kendi kariyer öykülerini yazmaları ya da dillendirmeleri önemlidir. Metaforlar sadece sözcükler, deyişler olarak değil görsel olarak da üretilebilmektedir (Barner, 2011). O nedenle Mesleki (Kariyer) Teleskop kitabındaki *teker* (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005; Career Development Manitoba, 2021), Bolles'ın "Paraşatünüz Ne Renk?" adlı kitabındaki *çiçek etkinliği* (Bolles, 1998, The Massachusetts Service Alliance, 2021), Waterloo Üniversitesi'nin kariyer planlamada kullandığı *merdiven biçimindeki grafik* (Human Resource Management, 2021) örneklerinde olduğu gibi bazı modeller görsel metaforları kullanmaktadırlar. Görsel bir imgenin ya da resmin bin sözcüğe bedel olduğu söyleminden hareket edildiğinde bu durum anlaşılır olmaktadır.

Mesleki (Kariyer) Teleskop Modeli/Teker Metaforu: Model daha çok bireyin teleskop altında kendine ve etraftaki olanaklara bakması metaforuna dayalı olsa da aynı zamanda da bir teker diyagramı aracılığı ile kullanımını önermektedir. Modeldeki teker grafiğinde, sekiz dilimden oluşan tekerin ortasında kariyer seçeneklerinin yazılması için bir alan yer almaktadır. Sekiz boyut bireyin kariyer kararlarında önemli olan özelliklerle ilgilidir. Bunlar ilgiler, beceriler, değerler, kişilik özellikleri, iş/yaşam deneyimleri, öğrenme yaşantıları, önem verilen kişiler ile eğitim ve kariyer fırsatlarıdır. Bu özelliklerin bireysel, sosyal ve sistemik etmenlere ilişkin oldukları görülmektedir. Sekiz boyutla ilgili test dışı tekniklerin kullanımı, bilgi araştırmalarının yapılması gibi çalışmalardan sonra bireyin elde edilen bilgileri düzenlemesi ve kariyer seçeneklerini oluşturup tekerin ortasındaki yere yazması beklenmektedir. Ardından bireyin/danışanın o seçeneklere nasıl ulaşabileceğine yönelik planlar yapması gelmektedir.

Çiçek etkinliği /modeli (Paraşütünüz Ne Renk adlı kitaptan): Çiçek modeli kariyer kararı vermeye çalışan bireyin yoklanması gereken özelliklerinin çiçek grafiği üzerinde gösterilmesi ve o özellikler test dışı teknikler aracılığı ile (bazen sadece sorularla) belirlendikten sonra şekle yazılıp kazanılan farkındalıklara ve elde edilen bilgilere bütüncül bakmaya dayalıdır. Şekil, bir çiçeğin yaprakları biçiminde ve

her yaprak, bireyin kendini keşfetmesine yönelik olacak biçimde kurgulanmıştır. Yaprakların her birinin açıklaması kısaca şu şekildedir: Çalışmaktan hoşlanılan nesneler (materyaller, kıyafet, elektronik, sanat, okuma, spor vb.), çalışmaktan hoşlanılan bilgi türleri (bilgi toplama, bilgiyi pratiğe geçirme vb.), çalışabilecek insanlar (çocuk, yaşlı, engelli, eğitimli vb.), çalışma koşulları (ofis, özel oda, şık ya da rahat bir ortam vb), almaktan hoşlanılan ödüller (duygusal, ekonomik, psikolojik, sosyal vb.), uzun ve kısa vadedeki kazançlar (hangi düzeyde çalışmak istendiği, nasıl bir ücret beklendiği vb.), çalışmaktan hoşlanılan fiziksel ortamlar (şehir-küçük yer, iklim, vb.) ve transfer edilebilecek beceriler.

Waterloo Üniversitesi'nin Modeli: Bu modelde, kariyer gelişimindeki aşamalar ve süreçler altı basamaklı bir merdivene ve yarı matrikse benzer bir yapı ile ele alınmaktadır. Açıklamalardan fark edilebileceği gibi basamaklarda ilerlerken o basamaklardaki özellikler azalmaktadır. İlk basamak bireyin kendini tanımasına yönelik olarak öz değerlendirme biçiminde adlandırılmakta ve içinde ilgiler, beceriler, değerler, kişilik, girişimcilik ve bilgi/öğrenme deneyimleri olmak üzere altı özellik barındırmaktadır. İkinci basamak *araştırma* olarak adlandırılan bilgi araştırma, kariyer eğilimleri, mesleki gölge deneyimi geçirme, bilgisel görüşme yapma ve çalışma deneyimi geçirme olarak beş özellikten oluşmaktadır. Üçüncü basamak *karar verme süreci* olarak adlandırılan kariyer amaçları, bireysel amaçlar, hedef belirleme ve yaşam boyu öğrenme olarak dört özellikten oluşmaktadır. *Sosyal ağ oluşturma ve bağlantılar* olarak adlandırılan dördüncü basamakta yer alan üç özellik; iş araştırma, CV yazımı ve görüşmelere hazırlıktır. Beşinci basamak *iş/çalışma* olarak ele alınmıştır ve içinde iş arama ve bulma ile işte başarılı olma biçiminde iki özellik barındırmaktadır. Altıncı basamak ise *yaşam ve iş planlama* olarak adlandırılarak önceki basamaklarda yapılanları yeniden değerlendirmeyi içermektedir. Burada özetlenen modellerde görüldüğü gibi birisi sadece bireysel özellikleri üzerinde çalışmakla ilgili iken diğer ikisi bireysel, sosyal ve sistemik etmenlere de değinmektedir.

Kariyer Seçimini Etkileyen Etmenler

Yukarıda kısaca tanıtılan kariyer psikolojik danışmanlığı modellerine ve diğer modellere bakıldığında bireylerin kariyer seçimlerine yardımcı olurken bu seçimi etkileyen çeşitli faktörlere de değinildiği görülmektedir. Kariyer seçimlerini etkileyen etmenlerin sayısı çok fazla olsa da genel olarak kabul gören geçerli bir liste veya sınıflandırma bulunmamaktadır. Postmodern yaklaşımın savunucularından Savickas (1997) da bireyin kariyer seçiminin onun ilgileri, yetenekleri, değerleri, ailesi, kültürü ve çevresi tarafından etkilendiğini söylemektedir. Bu açıklamada daha çok bireyin ve sosyal çevrenin özellikleri temel alınmaktadır. Sistemler

Kuramı Yaklaşımı'nda (Patton ve McMahon, 2006), kariyer gelişimini etkileyen sistemler bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Bireysel sistem; bireyin cinsiyeti, değerleri, sağlık durumu, ilgileri, inançları, kişiliği, çalışma dünyasına ilişkin bilgileri, yaşı, kendilik algısı, fiziksel kapasitesi gibi özelliklerden oluşmaktadır. Sosyal sistem; aile, akranlar, eğitim kurumları, medya, işyerleri, toplumdaki gruplar gibi –sosyal yapılardan oluşmaktadır. Çevresel-toplumsal sistem ise; politik kararlar, tarihsel eğilimler, iş dünyası, coğrafi koşullar, sosyo-ekonomik düzey, küreselleşme ve benzeri özelliklerden oluşmaktadır. Sistemler Kuramı Yaklaşımı'nda şans etmeninden ana etmen olarak söz edilmese ona da yer verilmektedir. Bu ayrımlara dayalı olarak Korkut-Owen (2008) kariyer gelişimi ve seçimini etkileyen ana etmenlere şans etmenini de ekleyerek, bu etmenleri bireysel, sosyal, yasal/sistemle ilgili ve şans olarak dört büyük grupta ele almaktadır. Sözü edilen bu etmenlerin bazıları, bireylerin farklı kariyer gelişim dönemlerinde daha baskın bir role sahip olsa da sıklıkla bu etmenlerin süreç içindeki etkileşimleri bireyin kariyer gelişiminde ve kariyer kararları vermesinde rol oynamaktadır. KYM, esas olarak kariyer seçimlerini etkileyen bu dört ana etmenden yola çıkarak bazı kuram ve modellerden esinlenerek geliştirilmiştir.

Kariyer Yelkenlisi Modeli

KYM Geliştirilirken Yararlanılan Kuramlar ve Modeller

KYM' geliştirirken postmodern bakış açısına sahip olan yukarıda da yer verilen bazı kuram, yaklaşım ve modellerden yararlanılmıştır. Bunlar içinden en çok yararlanılan Patton ve McMahon (2006) tarafından geliştirilen *Sistemler Kuramı Yaklaşımı*'nın kariyer gelişimindeki sistemik yapı vurgusundan, Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) tarafından önerilen *Planlanmış Şans Kuramı*'nın şans ile ilgili görüşlerinden, *Yapılandırmacı Yaklaşımların* çoklu anlamların ve gerçeklerin olduğuna ve herkesin kendi kariyer öyküsünü yazdığına (Brott, 2001; Savickas, 2013) ilişkin görüşlerinden ve Kariyer Teleskobu Kitabındaki, bireyin adeta bir teleskopla kendisine, etrafına bakması biçimindeki metaforik yapısından ve bunun için ayrıca teker gibi bir görseli kullanmasından (Amundson ve ark., 2005) yararlanılmıştır. Patton ve McMahon (2006) tarafından geliştirilen Sistemler Kuramı Yaklaşımı, meta kuram olması ve yapılandırmacı kuramların kullanılabilmesi için bir araç olarak ele alınması nedeniyle alana büyük katkıda bulunmaktadır. Kuram Bronfenbrenner'ın (1995) ekolojik bakış açısına dayanarak oluşturulmuştur. Bu bakış açısında kariyer gelişimini etkileyen etmenler, bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemler olarak tanımlanmıştır. Bu sistemlerdeki öğeler, değişikliklerin bilinemezliği, bireylerin kariyerlerinin doğrusal olmayışı gibi özelliklerine rağmen

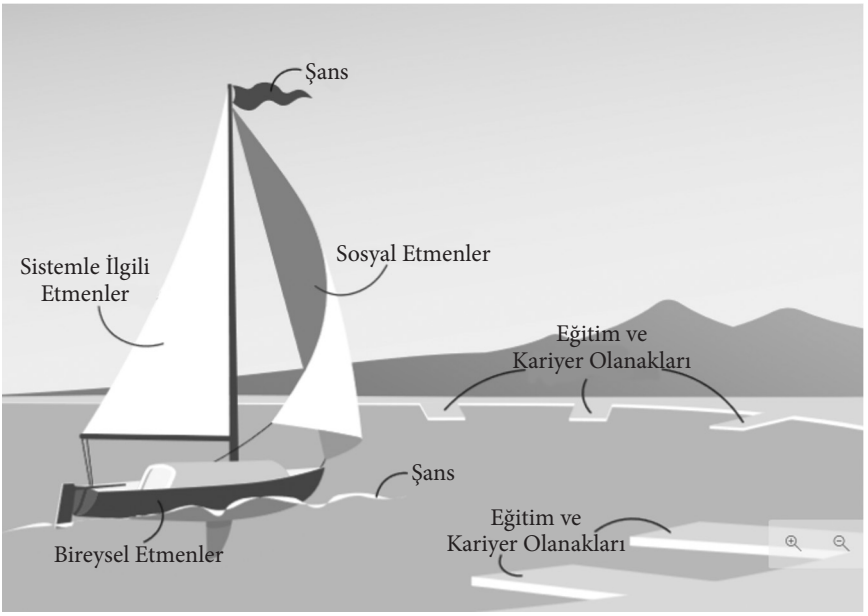
birbirlerini etkilemektedirler. Dolayısıyla bu yapıların etkileşimleri önemlidir. Bu kuram, ayrı bir sistem olarak ele almasa da şansı da önemsemektedir. KYM geliştirilirken, kuramın hem sistemik bakış açısından hem de bazı diğer görüşlerden de yararlanılmıştır. Bu kuram, sistemik bakışa açısına göre olduğu için bir sistemin ya da alt sistemin her parçasının birbiri ile ilişki olduklarını ve bağımsız olarak ele alınmamalarının gerektiğini önermektedir. Kuram, sistemdeki parçalar arasında çoklu ilişkiler olduğunu başka deyişle basit, doğrusal neden-sonuç ilişkisi olmadığını bazı içsel ve dışsal değişiklikler aniden oluşabileceği ve yordanamayabileceği üzerinde durmaktadır. Planlanmış Şans Kuramı'na (Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999) göre bireyler kariyer seçimleri ve kariyer yaşamları boyunca farklı planlamamış yaşam olaylarından ve durumlarından etkilenmektedirler. Kuramda ayrıca bireylerin şanslarını artırabilmek için kullanabilecekleri bazı becerilerden de söz edilmektedir. KYM geliştirilirken bu kuram, şans etmeni olarak ele alınmış ayrıca söz edilen becerilerin kazandırılması fikrinden de yararlanılmıştır. Yapılandırmacı Yaklaşımlar, bireylerin kendi gerçeklerini anlamlandırdıkları ve yapılandırdıklarını, *çoklu anlamların ve gerçeklerin olduğunu* savunmaktadırlar (örn., Brott, 2001; Cochran, 1997; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Savickas, 2013). Yapılandırmacı yaklaşımların bakış açısından bakıldığında birey yaşantılarını anlamlandırıyorken, edindiği bilgileri işlemden geçirme sürecinde bilgileri kendine uygun olan bilgi ve becerilere göre yapılandırmaktadır (Patton, 2005). KYM'de de bireyin kendisi, *eğitim/ iş dünyası ve y*aşam alanına ilişkin bilgileri *işlemesi, kendi öyküsünü yazması ve yapılandırması üzerinde durulmaktadır*. Metaforlar kısmında açıklanan Mesleki (Kariyer)Teleskop/Tekeri Modeli (Amundson ve ark., 2005), KYM'nin oluşturulması sürecinde etkili olan en önemli modeldir. Bu model kapsamında kullanılan test dışı teknikler, bu teknikler sonucunda bireyin kendine, etrafına ilişkin edindikleri bilgileri yapılandırması, seçenekleri karşılaştırması gibi özellikler KYM oluşturuluyorken esin kaynağı olmuştur.

KYM'nin Boyutları

KYM'nin oluşturulması 2009-2010 yılı güz döneminde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersini alan yüksek lisans öğrencileriyle kariyer gelişimini etkileyen dört etmeni bir araya getiren bir metafor bulunmasıyla ilgili tartışmalarla başlamıştır. Model yıllar içinde Korkut-Owen, Mutlu, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz'dan (2015) oluşan ekip tarafından daha da ayrıntılı hale getirilmiş ve *Kariyer Yelkenlisi Modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma elkitabı"* adlı kitapta anlatılmıştır. Yukarıda söz edildiği gibi KYM; kariyer seçimini etkileyen dörtlü ayrıma, postmodern kuramlara, modellere ve bazı metaforlara temellendirilmiştir

Modelde kariyer yelkenlisinin ana yapısı olan gövdesi *bireysel etmenleri* sembolize etmektedir. Yelkenlinin gövdesi yelkenler olmadan, dolayısıyla onları dikkate almadan hareket edememektedir O nedenle bu modelde iki yelkenliden birisi olan ana yelken *politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) etmenleri,* diğer ön yelken *sosyal etmenleri* yansıtmaktadır. Yelkenlinin hızlı ya da yavaş ilerlemesinde, istenen yöne doğru ya da diğer yöne sürüklenmesinde önemli olan diğer unsurlar olabilecek rüzgar, dipteki akıntılar, denizdeki kayalık yapı da yolculuğun hızını ve yönünü etkileyebilecek güçler olmaları nedeniyle şansı simgelemektedir. Modelde kariyer gelişimi, seçme ve karar verme süreci, metaforik olarak bu özelliklerin etkileşimine bağlı olarak gidebileceği liman(lar)ı ve dolayısıyla rotasını belirlemek ve bu rotaya doğru ilerlemek isteyen bir yelkenlinin yolculuğuna benzetilmektedir. Modelde, ulaşılmak istenen hedefler metaforik olarak liman şeklinde simgelenmiştir. Limanlar, belli bir meslek, eğitim alanı, bölüm, üniversite ya da çalışma sektörü olarak ele alınabilmektedir. Bireyin kariyer plan(lar)ı yapması ve eyleme geçmesi ise yelkenliyi kontrol etmesi ve dümeni ele alması biçiminde sembolleştirilmiştir.

Bu modelde yukarıda üzerinde durulan bazı metaforların da kullanılmıştır. Örneğin, kariyeri bir yolculuk olarak ele almak, bu modelde kullanılan en belirgin metafordur. Ayrıca bireyin koşullara bakarak hangi limana yanaşabileceğine karar vermesi, onun için hazırlıklar yapması, dümeni o doğrultuya doğru kırması, yanaşamaması ya da karar değiştirmesi halinde gidebileceği diğer limanları da planlarına dahil etmesi konularında, kariyeri yapılandırma ve kariyer öyküsünü yazma metaforları da kullanılmaktadır. Barner (2011) görsel metaforların bireylerin daha çok dikkatini çektiğini, anlamlı bulduklarını belirtmektedir. Bu bakımdan modelin görsel bir metafor sunmasının da işe yarabileceği düşünülmektedir. Şekil 1'de KYM'nin görsel sunumu yer almaktadır.



Şekil 1. KYM'nin görsel sunumu

Bireysel etmenler. Kariyer gelişiminde ve seçiminde bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri, becerileri (özellikle transfer edilebilir olanlar), amaçları, beklentileri, akademik başarı, kişilik özellikleri, cinsiyet (toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sosyal yanı da bulunmaktadır), fiziksel özellikleri, sağlık durumu, kariyerle ilgili ilk yaşantıları, mesleklerle ilgili deneyimleri, çalışma yaşamına dayalı algıları, mesleklerle ilgili algılamaları, kariyer olgunluğu, kendisi algılaması, özyeterlik duygusu, gönüllü ya da ücretli çalışma deneyimler, eğitimsel deneyimler, sahip olunan diploma ya da sertifikalar gibi özellikleri son derece belirleyici bir rol oynamaktadır. Bireysel etmenleri temsil eden gövde ile ilgili iki metafor daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yelkenlinin dengede olmasını sağlayan alttaki ağırlık olan salmadır (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011, s.10). Salmanın dengeyi sağlama özelliği, bireyin sakinlik, kararlılık, güdülü olma, sabır, sebat, esneklik ve durumu iyi değerlendirme gibi kişilik özellikleri ve becerileriyle sembolize edilebilir. Birey bu özellikleri sayesinde teknenin dengede olmasını ve yana yatmamasını sağlayabilir. Öte yandan bireyin kariyer kararı verme konusundaki sabırsızlık, karar verememe ya da hızla karar değiştirme gibi özellikler göstermesi, esneklik gösterememesi ise teknenin dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir. Diğer metafor, hareketsizliğin yelkenlinin gövdesine verebileceği zararla ilgilidir. Yelkenlinin gövdesi, bir yerde uzun süre durursa, etrafında kaya midyesi gibi yapılar oluşarak onu yavaşlatabilmektedir. Bir başka deyişle birey kendini daha iyi tanımak, seçenekleri

araştırmak ve onlara ulaşmak için yeterince çaba göstermemesi halinde durağanlaşabilmekte ve değişim sağlayamayabilmektedir. Alanyazında üniversitelilerle yapılan çalışmalarda öğrencilerinin okudukları bölümleri seçme nedenlerinin en başında mesleğe duyulan ilginin (örn., Bölükbaş, 2018; Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012; Lichtenberger ve Jackson, 2013; Tataroğlu, Özgen ve Alkan, 2011), yeteneğin (örn., Çelik ve Üzmez, 2014, Şirin, Öztürk, Bezci, Çakar ve Çoban, 2008), değerlerin (örn., Atlı ve Gür, 2019) dolayısıyla bireysel etmenlerin geldiği saptanmıştır. İlgiler ve kişilik dahil bireyin bireysel özellikleri yaşam boyunca bazı değişiklikler gösterdiği için farklı gelişimsel dönemdeki bireylere kariyer hizmetleri veriliyorken, onların bireysel özelliklerinin yeniden gözden geçirilmesinde fayda bulunmaktadır.

Ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) etmenler. İçinde yaşanılan toplumun politik yapısı, coğrafik özellikleri, yasaları, ülkenin gelişmişlik düzeyi, sosyo ekonomik yapısı/koşulları/gelişmişliği, küresel etmenlerden etkilenmesi, eğitim sistemi, eğitime (örn., Yükseköğretime Geçiş Sınavı, Lisansa Yerleştirme Sınavı, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı) ve işe geçişle ilgili sınavlar (örn., Kamu Personel Seçme Sınavı), iş piyasası, iş bulma olanakları, kariyer bilgilerine ulaşma yolları, ülkede var olan meslekler, üniversitelerdeki bölümler gibi bir dizi etmen bireyin kariyer seçimini üzerinde etkiye sahiptir. Yelkenlilerdeki ana yelken gövdeye doğrudan direkle bağlıdır (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011, s.10). Dolayısıyla diğer yelkene göre daha temel bir role sahiptir. O nedenle kariyer gelişimini ve kararlarını etkileyen sistemik etmenlerin ana yelkenli metaforu ile anılması anlamlı görünmektedir. Türkiye'de üniversite eğitimi gerektiren alanlara yönelenlerle yapılan çalışmalarda bireylerin okudukları bölümü seçme nedenlerinin puanlarının o bölüme yetmesi olarak açıklayanların katılımcıların yarısından fazlasının (Özsoy, Özsoy, Özkara ve Memiş, 2010) ya da beşte birinin (Tataroğlu, Özgen ve Alkan, 2011) olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise, 15 tane bölüm seçme nedeni arasında puanın bu bölüme yetmesi ikinci, iş bulma olanağının yüksekliği dördüncü sırada yer almıştır (Korkut-Owen ve ark., 2012). FeTeMM öğrencilerinin bölüm seçme nedenlerinin ikinci sırasında (Eraslan-Çapan ve Korkut-Owen, 2020) psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin ise üçüncü sırasında (Korkut-Owen, 2018) sistemik etmenler gelmektedir. Bu etmendeki özellikler zamanla değiştiği için kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde bu konudaki güncellenmiş bilgilere ulaşmak çok önemlidir.

Sosyal etmenler. Bireyin, ailesi, ailesinin eğitim ve mesleki durumu, sosyo ekonomik düzeyleri, içinde yaşanılan kültür, gelenekler, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda çalışmaya ve mesleklere verilen değerler, mesleklerle ilgili aile üyeleri, akrabalar, öğretmenler gibi önemsenen bireyler tarafından verilen mesajlar, rol

model alınan kişiler, medyada mesleklerin sunuluşu gibi kariyer seçimini etkileyen etmenler bu grupta ele alınmaktadır. Yelkenlideki ön yelken, ana yelkenli ile birlikte, yelkenlinin hareket etmesini sağlamaktadır. Bu anlamda sosyal etmenlerin kariyer gelişimindeki rolü, sistemik etmenlerle beraber hareketi sağlayıcı olarak ele alınabilir. Alanyazındaki araştırmalarda sosyolojik yanı kadar psikolojik boyutları da olan bu etmenlerden öncelikle ailesel etmenler üzerinde daha fazla durulmaktadır. Clutter (2010) bireyin kariyer seçimi üzerinde en güçlü etmenin aile olduğunu belirtmektedir. Yapılan araştırmalarda öğrencilerin üçte birinin yakın çevre ve aileleri tarafından mesleğe yönlendirildikleri (Tunç, Akansel ve Özdemir, 2007), farklı fakültelere yönelenlerin farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları (Akbayır, 2003), kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre bölüm seçme konusunda ailelerinden daha fazla etkilendikleri ve seçilen bölümün cinsiyete uygunluğuna daha fazla önem verdikleri bulunmuştur (Korkut-Owen ve ark., 2012). FeTeMM öğrencilerinin bölüm seçme nedenlerinin üçüncü sırasında (Eraslan-Çapan ve Korkut-Owen, 2020) psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin ise ikinci sırasında (Korkut-Owen, 2018) sosyal etmenlerden ailenin geldiği saptanmıştır. Yukarıda özetlenen birkaç çalışmada görüldüğü gibi kariyer seçiminde farklı çalışmalarda ya ikinci ya da üçüncü yerleri politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) etmenleri ile sosyal etmenler paylaşmaktadır. Yelkenlinin hareketi için sadece iki yelkenliyi dikkate almak yetmemekte, gövdeyi (bireyin özelliklerini), içinde bulunulan deniz, deniz altındaki kayalıklar, sığlıklar, akıntılar, rüzgâr gibi koşulları dikkate almaya ve bireyin dümeni kontrol etmesine de gerek duyulmaktadır.

Şans etmeni: Kariyer seçimleri bazen bireyin özel seçimlerinden çok, koşullara ve fırsatlara dayalı olabilmektedir. Örneğin bir birey beklenmedik bir mirasa konma, yeni bir bölümün açılması, umulmadık karşılaşmalar, doğal olaylar (yangın, sel, deprem vb.), zorlu yaşam olayları (göç, terör, savaş, kazalar, hastalıklar, COVİD 19 gibi pandemi vb.), son anda değişen eğitim ve işe girişle ilgili yasalar, dünyada ya da ülkede etkili olan ekonomik krizler, son anda öğrenilen yeni bir bilgi gibi kontrol edilemeyen, beklenmeyen olumlu ya da olumsuz olaylardan ve koşullardan etkilenerek kariyer seçebilir, aynı nedenlerden dolayı kariyer seçimi ya da kariyer yaşamı olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilir. Şans etmeni sadece kontrol edilemeyen koşullar anlamına gelmemektedir. Planlanmış Şans Kuramı bireylerin şanslarını artırabilmek için bazı becerilere sahip olmaları ve geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999). Bu beceriler merak (ara*ştırmak), sebat (vazgeçmemek),* esnek olmak (yeniliklere açıklık), iyimserlik (umudu yitirmemek) ve risk alma (en azından dememek) olarak özetlenebilir. Bu yaklaşım, şansın kontrol edilebilir yanına dikkat çekmektedir.

Bireylerin şanslarını artırmak için şans olabilecek durum ve olayları tanımaları, üretmeleri, onlardan yararlanmaları, kendilerini avantajlı hale getirecek bazı becerileri kazanmaları, belirsizlikle başa çıkmayı öğrenmeleri ve sosyal ağları kullanmak, işe alınabilirliği artırabilecek türden fazladan eğitimler almak gibi eylemleri yapmaları için cesaretlendirilmeleri önemlidir. KYM'de bu becerilere de dikkat çekilmektedir. Ulaş-Kılıç, Demirtaş-Zorbaz ve Kızıldağ (2020) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan nitel çalışmada da öğrencilerin şansı bu biçimde ele aldıklarına yönelik bulgular edinilmiştir. Farklı üniversitelerdeki öğrencilerle yapılan bir araştırmada ise örneklemin %6'sının bölüm seçimlerinde şans etmeninin önemli olduğunu belirttikleri saptanmıştır (Korkut-Owen ve ark., 2012). Başka çalışmalarda da bölüm seçme nedenlerinin arasında (Eraslan-Çapan ve Korkut-Owen 2020; Korkut-Owen, 2018) şans etmeni de yer almaktadır. Araştırmalar, yetişkinlerin %60-70'inin kariyerlerinde şansın etkili olduğunu belirttiklerini saptamışlardır (Bright, Pryor ve Harpkam, 2005; Torpy, 2017). Dolayısıyla modelde şansın kontrol edilebilen ve edilemeyen yanlarıyla ele alınması önemsenmektedir.

Dümeni ele alma ve hedeflere (limanlara) yönelme. Burada, bireyin tüm etmenlerin etkileşimini dikkate alarak hedef belirlemesi ve ona göre harekete hazırlanması sürecinde, ulaşılmak istenen hedefler liman(lar) olarak simgelenmiştir. Bu durumda bireyin hedefindeki liman(lar)a ulaşabilmesi *için yapması gerekenleri planlaması beklenmektedir.* Tüm modelin boyutlarının etkileşiminin gözden geçirilmesi sırasında bireyin güçlü, zayıf yanlarını, destekleri ve engellerini de gözden geçirmesi hedef belirlemede önemli bir aşamadır. Bu durumda birey hedefe ulaşmak için tamamlaması gereken eğitimleri (örn., hedef için gerekli bir sertifikayı almak), eksik gördüğü yanları (örn., yabancı dil) güçlendirmek için yapabileceklerini de görebilmektedir. Bireyin gidebileceği liman(lar)ı belirlemesinin ardından kariyer planı yapması, hangi liman(lar)a ulaşmayı düşünmüş ise dümeninin başında olması ve o liman(lar)a ulaşmak amacıyla yelkenlinin dümenini o yöne kırması (kontrol etmesi) ile sembolleştirilmiştir. Bireyin, belli bir limana dümen kırılmışken son anda oluşan koşullara bağlı olarak etmenleri yeniden gözden geçirip başka limana dümen kırması ya da limana ulaşılmışken limandan memnun olmayıp başka limanlara yelken açması da bu sürece dahil edilmiştir. Dolayısıyla dümeni ele alarak yönünü belirlemeye çalışan birey, kariyer gelişimiyle ilgili var olan koşulları, rüzgârı nasıl kendi lehine kullanabileceğine karar verme ve kontrol etme gücüne sahip olarak ele alınmıştır.

Bu süreçte amaç, bireylerin gitmek istedikleri liman(lar)ı belirledikten sonra o liman(lar)a ulaşabilmek için gereken eylemleri yazılı olarak planlamaları ve dümeni o liman(lar)a kırarak eyleme geçmeleridir. Modelde tek liman yerine birkaç liman belirlemenin gerçeklik ilkesi ve esneklik nedeniyle anlamlı olduğu savunul-

maktadır. Bireyin ana hedef(ler)ine ulaşmak için kısa ve uzun süreli hedeflerini belirlemesi, yazması, takvim belirlemesi önemlidir. İyi belirlenmiş hedeflerin basit, anlaşılabilir, istendik, gerçekleştirilebilir, ölçülebilir ve kontrol edilebilir olmaları gerekmektedir (Wubbolding, 2007). O nedenle birey kariyer planını yapılırken hedefin bu özelliklerine dikkat etmesi önemlidir. Bireyin yolculuk sırasında gerekirse planını gözden geçirip bazı ayarlamalar yapması hatta gerekirse başka hedef belirleyip planını ona göre yeniden oluşturması da gerekebilmektedir. Yelkenlilerin limana yavaşça yanaşmaları ve demir atmadan önce iki yelkeni de bayrak gibi indirmeleri gerekmektedir (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011, s. 64). Dolayısıyla bir kariyer seçen ve o limana demir atan birey sistemik ve sosyal etmenleri bir süreliğine atıl hale getirmektedir. Ne zaman bir kariyer geçişine gerek olsa yeniden yolculuğa çıkmak için bireyin gövdesini kontrol etmesi, yelkenlerini açması, hız ve yönünü belirlemek için rüzgar, dipteki akıntılar gibi koşulları yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir.

Bu etmenler sistemik yapı nedeniyle birbirleriyle ilişki içindedirler. Birindeki olumlu ya da olumsuz özellik diğerlerini de olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin teknenin gövdesini oluşturan bireysel özelliklerdeki bir değişim (örn., sağlık durumunun kötü olması, meraklı olmaktan vazgeçmesi, gerekli bazı eğitimlere ve becerilere sahip olmaması) gibi durumlar sosyal, sistemik ve şans etmenlerinden ne kadar yararlanılabileceğini etkileyebilmektedir. Yelkenlilerden birindeki (örn., sosyal destek veren önemli birinin kaybı, ekonomik kriz, bazı iş yasalarda büyük bir değişim olması, salgın yaşanması vb.) gibi ilerlemeyi etkileyecek bir durum var ise gövde sağlam olsa da yelkenlinin limanlara ulaşmasında sorun olabilmektedir.

Modelin Kariyer Psikolojik Danışması Sürecinde Kullanılması

Bu kısımda KYM'nin kariyer psikolojik danışma sürecinde nasıl kullanılabileceğine ilişkin bilgiler ve öneriler sunulmuştur. Model, bireylerin kendi başlarına ya da kariyer gelişimi ve seçimini destekleme hizmeti veren kişiler (örn., okul psikolojik danışmanı, kariyer psikolojik danışmanı gibi) aracılığı ile kullanılabilir. Bireyler Korkut-Owen, Mutlu, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz (2015) tarafından yazılan KYM'nin kullanımıyla ilgili kitabı kullanarak, oradaki test dışı etkinlikler aracılığı ile farklı etmenleri gözden geçirebilir, ardından hepsine toptan bakmayı sağlayan etkinlikleri yapabilir, böylece gitmeyi düşündüğü limanlara ulaşabilmesiyle ilgili güçlü ve zayıf yanlarını, destek ve engellerini belirleyebilir, o limanlara ulaşmak için geliştirmesi gereken yanlarını alması gereken eğitimleri saptayabilir. Böylece kariyer planlarını yapıp ona göre harekete geçebilir.

Eğer kariyer hizmeti veren birisi bu modeli öğrencileri/ danışanları için bireysel olarak kullanmayı planlıyor ise bunu farklı biçimlerde yapabilir. O bireyle birkaç saat sürebilecek tek bir oturum yapabileceği gibi, daha çok sayıda oturumlar biçiminde de gerçekleştirilebilir. Gelen öğrencinin / danışanın kariyer gelişimi gereksinimi anlaşıldıktan sonra, ona önce model görsel olarak tanıtılabilir. Model, üzerinden kariyer gelişimini etkileyen etmenler açıklandıktan sonra hangi boyutlar üzerinde ve hangi konularda daha fazla çalışılması gerekebileceğine karar verildiğinde sorular ya da test dışı teknikler (özellikle ilgi, değerler, amaçlar, transfer edilebilir beceriler gibi bireysel etmenler için) aracılığı ile çalışılması işe yaramaktadır. Özellikle sistemik etmenler kısmına gelindiğinde eğitim olanakları, bölümler, meslekler, staj ve iş olanaklarının araştırılması için bireyin, yazılı ya da dijital kariyer bilgi kaynaklarından bilgileri toplanması önemlidir. Bireylerden kendilerine ilişkin farkındalıklarını ve topladıklarını bilgileri kendilerine göre anlamlandırmaları, tüm etkileşimleri gözden geçirmeleri, böylece dümen kırmayı düşünebilecekleri liman(lar)a ulaşabilmeleri sürecinde etkili olabilecek güçlü ve zayıf yanlarını, destek ve engellerini belirleyebilmeleri sağlanabilir. Bunun yanısıra bireylerin o limanlara ulaşmaları için edinmeleri ya da geliştirmeleri gereken beceriler (bilgisayar kullanma becerilerini artırmak gibi) ve alması gereken eğitimler (aktarılabilir bir beceriyi geliştirmek için bir eğitim almak gibi) saptanabilir. Tek plan (liman) yerine birkaç seçenekli (limanlar) yazılı planlar yapması için öğrenci/ danışan desteklenebilir. Bu planlarda takvimin, aşama aşama yapılabilecek eylemlerin yazılması önemlidir. Bu yazılı planlar bireylerin ulaşabilmeyi düşündükleri limanlara göre kariyer planlarını yapmalarını, onlara dayalı olarak harekete geçmelerini sağlanabilir.

Bir diğer yol, öğrenci/danışan ile yapılan kariyer gelişimiyle ilgili görüşmeler/ oturumlar ilerlemiş olsa da bireylerin bazı bilgileri (ilgi, değer, yetenek gibi özellikleri, eğitim ve iş olanakları) netleştiğinde, o bilgiler model üzerinde incelenmesi ve ona göre ilerlenmesi biçiminde olabilir. Tamamen farklı bir yol da sınıf içinde ya da daha büyük gruplara birkaç saatlik seminerlerin verilmesidir. Seminerde görsel olarak modelin gösterilip ayrıntılarının anlatılmasının yanısıra bireylerin kendilerini sorgulamalarına yönelik sorular sorulabilir. Böylece katılımcıların kariyer seçimlerini etkileyen ne kadar çok faktörün olduğunu görmeleri ve kendi kariyer gelişimleri için farklı bir bakış açısı geliştirmeleri amaçlanabilir. Bunun yanısıra KYM; psikoeğitsel bir program hazırlanarak küçük gruplara da uygulanabilmektedir. Bu tip uygulama yapmaya karar verenler Niles ve Harris-Bowlsbey (2013) tarafından önerilen mantığa dayalı olarak Korkut-Owen (2020) tarafından hazırlanan aşağıdaki örneğe kendi programlarını biçimlendirebilirler.

1. Hedef grup: Kimlere hizmet verilecek ise önce onun belirlenmesi gerekir. Örneğin lise, üniversite öğrencisi, yetişkin vb.

2. Gereksinimleri: Bu programın katılımcıların hangi kariyer ihtiyaçlarını gidermek üzere düzenleneceğini belirlemek önemlidir. Bunun için ihtiyaç analizlerinden, anketlerden, kariyerle ilgili ölçeklerden yararlanılabilir. Örneğin grubun kariyer kararsızlığını azaltmaya yönelik ihtiyacı olabilir.

3. Ölçülebilir amaçlar: Programa başlamadan önce, programın sonunda katılımcılarda ne tür değişikliklerin beklendiğinden ve bunun nasıl ölçüleceğinden söz edilmesi gerekmektedir. Bu bir ölçek, yapılandırılmış bir değerlendirme formu ya da açık uçlu sorular biçiminde olabilir.

4. Programın sunuluş biçimi: Programın nasıl, ne kadar sürede, hangi müdahalelerin kullanılarak yürütüleceğinin de programın başında yazılı olması çok işe yaramaktadır. Örneğin programın yüz yüze ya da çevrimiçi ya da karma yapılacağı, yüz yüze yapılacak ise nerede toplanılacağı (şu nolu derslik gibi), çevrimiçi ise hangi sistemle (zoom, google meet vb) buluşulacağı, kaç hafta süreceği (4-6 hafta vb), her haftalık toplantının ne kadar süreceği (45-70 dk vb) programda ne tür müdahalelerin (bilgi verme, farkındalık artırmaya yönelik etkinlikler, kariyer bilgisi araştırma, metafor kullanımı, ev ödevleri, güçlü-zayıf yanların ve desteklerin-engellerin analizi, grup tartışmaları, soru sorma ve paylaşma gibi) kullanılabileceğinin yazılması gerekmektedir.

5. Programın kuramsal dayanağı ve içeriği: Programların, hangi kuramsal açıklamalara ve modele göre geliştirildiğinin programın başında bunun ifade edilmesi gerekmektedir. Bu modele göre bir program geliştirilmek istediğinde ifade ekteki gibi olabilir: "*Bu program, Korkut-Owen, Mutlu, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz (2015) tarafından geliştirilmiş olan KYM'nin uygulanmasına yönelik yazılan kitaptaki etkinliklere dayanmaktadır. KYM temelli beş (altı ya da 10 da olabilir) haftalık yarı yapılandırılmış programın oturumları şu şekilde özetlenebilir. 1. Oturum: Grup üyelerinin tanışması ve KYM'nin tanıtılması, katılımcıların programdan beklentilerinin paylaşılmasına odaklanmaktadır. 2. Oturum: Katılımcıların kariyer gelişimini etkileyen bireysel etmenlerdeki ilgi, değer, yetenek gibi özelliklerini tanımalarını amaçlamaktadır. 3. Oturum: Bu oturum sosyal etmenlerin ve politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özelliklerin kariyer gelişiminde oynadığı rolün fark edilmesine yöneliktir. 4. Oturum: Kariyer gelişiminde şans etmeninin, esnek olmanın önemi ile iş arama becerilerine odaklanmaktadır. 5. Oturum: KYM'ne göre tüm etmenlerin bir arada ele alınması, yazılı kariyer planlamasının yapılması, programın istenen amaca ulaşmasının değerlendirilmesi ile ilgilidir.*"

6. Program bedeli: Uygulamalar için herhangi bir harcama yapılacaksa (bilgisayar destekli program kullanma, fotokopi, oda kiralama, vb) onun bütçelendirilmesi gerekmektedir.

7. Programı tanıtma, izin alma ve duyurma: Bu aşama için gerekli yöneticilerle konuşma, resmi etik kurul izinleri alma, duyuru posteri hazırlama ve gerekli yerlere asma gibi etkinlikler yer alabilmektedir.

8. Programın uygulanması: Program, planlanan hali ile gönüllü ve gereksinimi olanlara planlandığı gibi uygulanma aşaması.

9. Programı değerlendirme: Programın nasıl değerlendirileceğine karar verilmiş ise o yollarla programın değerlendirilmesinin yapılması gereken aşama.

10. Programı gözden geçirme: Değerlendirmelerin sonuçlarına göre programın gelecek uygulamalarında, programın daha da etkili olabilmesi için ne tür değişiklikler yapılmasının uygun olunacağına karar verilen aşamadır. Bu değişiklikler oturum sayısının ya da süresinin, bazı oturumlarda kullanılan etkinliklerin değiştirilmesine yönelik olabilir.

İzleyen kısımda KYM'nin bireysel ya da grupla yapılacak kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları sırasında benimsenmesi durumunda kullanılabilecek örnek etkinliklere yer verilmiştir. Bu örnek etkinliklerin uygulayıcılara fikir verebileceği düşünülmektedir.

KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımda Yararlanılabilecek Etkinlik Örnekleri

Bu model kullanılıyorken amaca uygun olan her türlü test ve test dışı tekniklerden yararlanılabilir. Burada sunulan örnek etkinlikler, Kariyer Yelkenlisi Modeli'nde yer alan dört boyuta ve ardından bu ve benzeri etkinliklerin karar verme sürecine katılabilmesine yönelik değerlendirmelere yöneliktir. En sonda da kariyer planı yapmaya yönelik olan bir etkinlik verilmiştir. Dolayısıyla toplam altı etkinlik bulunmaktadır.

1. Bireysel Etmenler: İlgiler, yetenekler, değerler ve kişilik özellikleri (Uyarlayan, Korkut-Owen, 2022)

Aşağıda verilen forma şu ana dek kendinizle ilgili bilgilerinize bağlı olarak sahip olduğunuzu düşündüğünüz ilgilerinizi, yeteneklerinizi, değerlerinizi ve kişilik özelliklerinizi listeleyin. Bunun için gerekiyorsa kendinize biraz zaman verin, bu süre içinde düşünün, gerekirse yakınlarınıza sizinle ilgili izlenimlerini sorun.

	İlgilerim: Yapmaktan hoşlandıklarım	**Yeteneklerim:** Kolayca yapabildiklerim	**Değerlerim:** Yaşamda en fazla önemsediklerim	**Kişilik özelliklerim:** Beni diğerlerinden ayıran özelliklerim
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Yukarıda listelediğiniz özelliklerinizi bütüncül bir şekilde gözden geçirdiğinizde bu özelliklerinizle uyumlu olan, yapmaktan doyum alabileceğiniz ve başarılı olabileceğiniz meslekleri düşünün. Gerekirse seçenekler üretmek için tanıdıklarınızla görüşün ve internetten araştırma yapın.

Bu ilgiler, yetenekler, değerler ve kişilik özellikleri ile uyumlu olan meslekler neler olabilir?
1.
2.
3.
4.

2. Sosyal Etmenler: Önem verdiğim kişiler ve meslekleri (Uyarlayan, Korkut-Owen, 2022)

Yaşamımızda önemli olan pek çok kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin bazıları aile üyeleri, akrabalar, arkadaşlar, komşular gibi ilk sosyal halkamızda yer alırlar. Ayrıca doğrudan tanıdığımız öğretmenler, psikolojik danışmanlar, profesyoneller gibi yaptıkları ve verdikleri mesajlarla yaşamımızda etkili olan kişiler bulunmaktadır. Bir diğer grup insan ise kitap, dergi gibi basılı yayınlardan, televizyon ya da film gibi görsel kaynaklardan, çevrimiçi dünyadan, sosyal medyadan tanıdığımız ve hayranlık duyduğumuz bilim insanları, politikacılar, şarkıcılar, oyuncular, sporcular, yazarlardan gibi doğrudan tanımadığımız kişilerden oluşmaktadır. Örnek ya da model aldığımız bu kişiler bazen bir roman, dizi ya da film karakteri gibi kurgusal da olabilmektedir. Bazı önem verdiğimiz kişiler çalışmıyor olsalar da mesleklerle ilgili verdikleri olumlu ya da olumsuz mesajlarla bizi etkilemiş olabilirler. Aşağıdaki formu bu anlamda doldurun.

Önem verdiğim ve model aldığım kişiler	Hangi yanlarıyla benim için önemliler	Bu kişilerin meslekleri ya da işleri	Bu kişilerin mesleklerinin toplumdaki kabul düzeyi	Bu kişilerin mesleklerle ilgili mesajları	
				Olumlu	Olumsuz

Önem verdiğiniz kişilerin meslekleriyle ve mesleklerle ilgili size verdikleri mesajlar arasında nasıl bağlantılar görüyorsunuz?

Sizin için önemli olan kişilerin kariyer gelişiminizde ve seçimlerinizdeki etkileri konusunda ne dersiniz?

3. Ekonomik, Yasal ve Sisteme İlişkin (Sistemik) Etmenler: **Sistemin Neresindeyim?** (Geliştiren: Mutlu-Çaykuş, 2022)

Bireyin içinde yaşadığı ülkenin coğrafi konumu ve ekonomik koşulları, yasalar, eğitim ve sınav sistemi, iş bulma olanakları, küreselleşme gibi politik, ekonomik, yasal ve sistemik etmenler bireyin kariyer gelişimini etkileyen etmenlerdir. Aşağıda kariyer kararınızı etkileme olasılığı olan sistemik etmenlere ilişkin bir form verilmiştir. Öncelikle iş dünyasına ve iş bulmaya yönelik sistemik etmenlerle ilgili sahip olduğunuz bilgi düzeyini belirleyiniz. Ardından bu konuda bildiklerinizi kısaca "Hakkında Bildiklerim" sütununa yazınız. En son sütunda ise bu bilgileri arttırmak için ne kadar yeni bilgiye ihtiyaç duyduğunuzu belirtiniz.

Sistemik etmenler	Sahip olduğum bilgi düzeyi			Hakkında Bildiklerim	Yeni bilgiye ihtiyaç duyma düzeyim		
	Az	Orta	Yeterli		Az	Orta	Çok
İşe giriş sınavlarının türleri							
İşe giriş sınavlarının içeriği							
İş gücü piyasası							
Alınması gereken eğitimler							
İş dünyasıyla ilgili bilgi edinme yolları							
Çalışma hayatıyla ilgili yasalar							

Formu doldurduktan sonra aşağıdaki sorulara yanıt vererek farkındalığınızı arttırabilirsiniz.

Sizce, kariyer kararınız ile sistemik etmenler arasında nasıl bir ilişki var? Sistemik etmenlerle ilgili sahip olduğunuz bilgileri arttırmak için neler yapabilirsiniz?

4. Şans Etmeni: Şansın kontrol edilemeyen ve edilebilecek yanları (Geliştiren: Korkut-Owen, 2021)

Şans, yaşamınızı ve kariyer gelişimimizi etkileyen önemli bir etmendir. Şansın önemli bir kısmı kontrolümüz dışında gerçekleşirse de şansımızı artırabilecek dolayısıyla kontrol edebileceğimiz bazı davranışlar ve beceriler de bulunmaktadır. Bu anlamda aşağıda verilen eğitim ve çalışma yaşamını etkileyebilecek durum/olayları gösteren ifadeleri, kontrol edilebilir, edilemez ya da ikisini de içerebilir olmalarına göre, gerekçesini de düşünerek, değerlendirin.

Durumlar ve Olaylar	Kontrol edilemez çünkü	Kontrol edilebilir çünkü	Karma, çünkü
Eğitim düzeyi			
Kariyere yardımcı olabilecek kişilerle karşılaşmak			
Ailenin istekleri			
Staj ve yarım zamanlı çalışma deneyimleri			
Ulusal ya da küresel ekonomik kriz			
Eğitim için finansal kaynağa sahip olmak			
Gönüllü olarak çalışmak			
Yeni konuları öğrenmeye isteklilik			
Farklı seçenekleri araştırmak			
Sosyal ilişkilerle ilgili ağı geliştirmek			
Bireysel özelliklerin (ilgiler, değerler vb) farkında olmak			
Farklı eğitimler almak			
Eğitim, sınav ya da işe girişle ilgili yeni bir yasanın çıkması			
Aileden birinin sağlık sorunu			
Deprem, sel, çığ, salgın vb doğal afetler			
Yeni bir bölümün/ iş yerinin açılması			
Farklı konularda beceriler geliştirmek			
Esnek olabilmek			
Doğru zamanda doğru yerde olmak			
Siyasal kriz, savaş, terör vb			
Belirsizlikle başa çıkabilmek			
Gelecekteki eğitim ve iş olanaklarıyla ilgili diğerleriyle konuşmak			
Umudu canlı tutmak			
Sahip olunan özelliklerle yapılabilecek diğer işlere açık olmak			
Diğer			
Şans etmeni ile ilgili neleri fark ettiniz?			

5. Dört Etmenin Etkileşimiyle Kariyer Yelkenlisine Yön Vermek (Uyarlayan, Korkut-Owen, 2022)

Bu etkinlikte önce yapılan etkinlikler sonucu, danışanın farkındalıklarını bütüncül bir şekilde görmesi amaçlanmaktadır. Ardından bu özelliklerle gidilebilecek limanları (meslekleri/işleri) araştırma ve bu konuda bilgi toplama aşaması gelmektedir. Daha önceki deneyimlerinizden, yukarıdaki ve benzeri etkinliklerden

öğrendiklerinize dayalı olarak dört etmene yönelik farkındalıklarınızı aşağıdaki uygun yerlere yazın. Ardından bu farkındalıklara göre ulaşılabilecek limanları (hedef) düşünün.

Bireysel etmenler: Kariyer kararınızı, seçiminizi, etkilediğini/etkileyebileceğini düşündüğünüz en belirgin olan özelliklerinizi (ilgi, yetenek, değer, kişilik özellikleri vb.) yazın.

Sosyal etmenler: Kariyer kararınızı, seçiminizi, etkilediğini/etkileyebileceğini düşündüğünüz en belirgin sosyal kaynakları yazın.

Sistemik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin etmenler: Kariyer kararınızı, seçiminizi, etkilediğini / etkileyebileceğini düşündüğünüz sistemik, yasal, küresel koşulları yazın.

Şans etmeni: Kariyer kararınızı /seçiminizi, etkilediğini/ etkileyebileceğini düşündüğünüz şans etmenlerinin (kontrol edemediğinizi düşündüğünüz ve/veya tesadüfi olaylar vb.) ne olabileceğine ilişkin fikirlerinizi yazın.

Bu özelliklerle gidilebilecek limanlar (meslekler/işler) neler olabilir?

1.

2.

3.

4.

5.

O limanlara ulaşabilmek için yapılması gerekenler neler?

6. Limanlara Ulaşmak İçin Planlar Yapma (Uyarlayan, Korkut-Owen, 2022)

Plan yapmadan önce gitmeyi düşündüğünüz liman(lar)a ulaşmanızla ilgili yelkenlinizi yavaşlatabilecek ya da hızlandırabilecek bazı özellikleri göz önüne alarak bir değerlendirme yapmak iyi olabilir. O nedenle yukarda belirlediğiniz limanları düşünerek aşağıdaki genel değerlendirmeyi yaptıktan sonra hedeflerinize ulaşmanız için yapmanız gerekenleri belirleyen kısmı doldurun.

A. Hedefe ulaşmayı etkileyecek etmenlerle ilgili genel değerlendirme

Güçlü yanlarınız: (Diplomalar, kararlılık, sosyal yanın güçlü oluşu, beceriler vb.)

Zayıf yanlarınız: (Çabuk yılma, yabancı dilin zayıf olması vb.)

Fırsatlarınız: (Son zamanlarda çıkan bir yasa, yakınlarda bir iş yerinin açılması vb.).

Tehditleriniz: (Aynı işi isteyen başkalarının varlığı, işyerindeki küçülme politikaları vb.)

B. Fark analizi yapma ve kariyer planına hazırlık

İşin / bölümün gerektirdikleri	Benim sahip olduklarım	Aradaki fark nedir?	Farkı nasıl kapatırım?	Kimlerden / nereden destek alırım?	Zaman

C. Varılacak limanlara ulaşma (Kariyer) planı yapma

Bu aşamadan sonra danışanın ulaşmak istediği farklı limanlara göre birden fazla kariyer planı hazırlaması daha gerçekçidir. Bu planlarda, yapılması gereken eylemlerin (edinilecek beceriler vb.) listesini yapmak, ayrıca kısa ve uzun vadeli olarak bir takvim hazırlamak etkili olmaktadır. Hangi limanlara ulaşmak istiyorsunuz?

	A limanı	B limanı	C limanı
Sahip olduklarınız			
Geliştirmeniz ya da edinmeniz beceriler / almanız gereken eğitimler			
3-6 ay içinde yapabilecekleriniz			
Bir yıl içinde yapabilecekleriniz			
Birkaç yıl içinde yapabilecekleriniz			

KYM'nin Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanımına İlişkin Vaka Örnekleri

Aşağıda KYM temel alınarak ergen lise öğrencisi, beliren yetişkin üniversite öğrencisi, genç yetişkin çalışan ve yetişkin çalışan olmak üzere dört danışan ile yapılan kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları ana hatları ile özetlenmiştir. Bu vakalar ilk yazarın verdiği kariyer psikolojik danışmanlığı dersini alan öğrencilerin 2019-2020 (Vaka 1 ve Vaka 3) ve 2020-2021 (Vaka 2 ve Vaka 4) güz döneminde ders gereği, süpervizyon altında yaptıkları uygulamalardan süzülerek yazılmıştır. Uygulamayı yapan öğrenciler de danışanları da bu konuda bilgilendirilmiş ve hepsinin izinleri alınmıştır.

Tablo 1. Dört Farklı Gelişim Aşamasındaki Bireylerle KYM Kullanılarak Gerçekleştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Oturumlarının Özetleri

	VAKA 1	VAKA 2	VAKA 3	VAKA 4
Özellikler	10. sınıf öğrencisi, erkek	Üniversite 1. Sınıf öğrencisi, kadın, iç mimari okuyor	25 yaşında bir erkek çalışıyor. Meslek yüksekokulu bitirmiş. Şu an açıköğretimde (AÖF) öğrenci, nişanlı.	Kadın, orta yaşlı, evli, iki çocuk annesi, çalışıyor. Meslek Lisesi mezunu, yüksekokulda süsleme sanatları okumuş.
Gelme nedeni	Kafasında gelecek ile ilgili belli bir kararının olmaması. Mühendislik, tıp, belki bilgisayar seçenekleri var.	Seçimine yönelik kararsızlıkları var. Mimarlık mı iç mimarlık mı çatışması yaşıyor.	Belediyede masabaşı olan işini sıkıcı buluyor. Kendini işine ait hissetmiyor. Ona göre işi kişiliğine uymuyor.	Şu anki işine devam etmek ile yeni bir iş kurmak arasında seçim yapma konusunda kararsızlık yaşıyor.
Bireysel	Akademik olarak başarılı, karar verince yapan, kolay sıkılan, insanlarla olmayı seven, iş değerleri, değişiklik başkalarına yardım, yaratıcılık ve macera olan, çocukken çok sık doktorculuk oynayan birisi	Yaratıcılık gerektiren etkinlikleri seven, insanlarla olmayı tercih eden, daha önce psikolojik danışma ya da psikoloji bölümlerini düşünmüş, iç mimarlıkta staj deneyimi yapmış, kaygılı ve erteleyici, yurtdışında çalışma ve yaşama hayali ve şık ortamlarda çalışmayı arzuluyor.	Dışadönük, arkadaş canlısı, konuşkan, hareketli, azimli birisi. müzik aletleri çalıyor, önceden kafede çalışma deneyimi.	Değişiklik seven, kolay uyum sağlayan, iletişimi güçlü, risk alma konusunda temkinli, çalışmayı seven, kararlı, sanata ilgili, el sanatları konusunda yetenekli, ve zaman kullanımı zayıf, aile ve iş yaşamını dengeleyebilmeyi önemsiyor.
Sosyal	Anne ve babadan "iyi gelir getiren iş iyidir" mesajı. Anneden "prestijli meslek seç, tıp oku" baskısı. Baba disiplinli bir iş adamı. Aile eğitimi destekliyor.	Anne-baba üniversite mezunu, iç mimariyi desteklemişler. Hayranlık duyduğu mimarlar var onları izliyor. Ailesine düşkün. Etraftan yurtdışında çalışmayla ilgili olumsuz mesajlar alıyor	Anne baba ayrı. Belediyedeki işinden ayrılmak ve kafede çalışmak isteğine ailesi ve çevresi karşı. Aile, belediyede çalışmak daha prestijli dedikleri için belediyede kalıyor.	Eşi de kendisi de devlet işi isteyen ailelerden geliyor. Eşi temkinli planları destekliyor. Ekonomik olarak ikisi de çalıştıklarında daha rahat yaşadıkları için çalışmaya devam etmek istiyor. Ailede kendi işini kuran rol modelleri var.
Sistemik	Sınav sistemi. Var olan bölümler. Üniversitelerin ona sağlayabilecekleri. İş bulabilme olanakları	Bölümler arası geçiş kuralları. Öğrenci işlerinin işleyişi. UNİVERİ sayfasından yararlanma, iç mimari ve mimariye girişteki puan türlerinin ayrı olması. Mimari için yeniden sınava girmesinin gerekmesi	Daha önce Maden Mühendisliği'ne kaydını yaptırmışsa da ekonomik koşullar izin vermemiş.	Onunla aynı işi isteyen başkalarının da varlığı, işyerlerindeki küçülme politikaları, işin geleceğinin belirsizliği, ülkede ekonomik olarak aniden oluşan değişimler izliyor

Tablo 1. Dört Farklı Gelişim Aşamasındaki Bireylerle KYM Kullanılarak Gerçekleştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Oturumlarının Özetleri (Devamı)

	VAKA 1	VAKA 2	VAKA 3	VAKA 4
Şans	Sınava gireceği yıl oluşabilecek değişiklikler, arada tanışacağı yeni meslekler ve kişiler. Çevrimiçi araştırmalar yapıyor	İç mimariyi son anda seçmiş. Hayal gücünün olmasını şans olarak görüyor. Türkiye'de ilerlemenin araştırmalarını yaparak şansını artıracak	Lise sonrası arkadaşının önerisiyle şimdi çalıştığı belediyenin kafesinde işe başlıyor. Çalışması beğenildiği için yükseliyor. Sonra belediyede masa başı iş önerilince evet diyor.	Pandemi döneminde düşünmeye çok zamanının olması, eski hayalini gündeme getirmiş. Eşi Bulgar göçmeni olduğu için vatandaşlık almaları durumu olursa onlar için bir yurtdışı olasılığı. Kuzeninin kendi işini kurması.
Bazı Müdahaleler	Değerler, yetenekler, ilgilerle ilgili değerlendirmeler. Seçenekleri karşılaştırma, vb. Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi YÖK Atlas vb.	İlgiler, transfer edilebilir beceriler, güçlü, zayıf yanlar, destekler ve engeller, İç mimari ve mimariyi farklı açılarından karşılaştırma, Öğrenci İşleriyle görüşme, UNİVERİ sayfasını inceleme.	Kariyer yaşam çizgisi etkinliği, ilgileri, değerleri ile ilgili test dışı tekniklerin uygulanması, AÖF'ni bitirince elde edebileceği iş avantajlarının araştırılması.	Hayalindeki işi kurmak için (sermaye, yasal düzenlemeler, vb) gerekenleri araştırması, iş kuranlarla görüşme, şimdiki işi ve kurmak istediği işi karşılaştırması, yönlendirilmiş hayal uygulaması.
Plan(lar)/ Liman(lar)	Sağlık, mühendislik ve bilgisayar alanlarını birleştirebileceği bir mesleklerden Nanoteknoloji, Tıp ve Biyomedikal Mühendişliğini inceledi, sonuncusuna karar verdi	Yeniden sınava girmek istemediği için mimari, ailesine düşkün olduğu için yurtdışı seçeneklerini eledi. Neden yurtdışını düşündüğü konusunu şimdi anlayamadığını ifade etti.	AÖF'de Kamu Yönetimi bölümünü bitirmek. Belediye dışında iş aramak Eğer o olmazsa daha yüksek maaşlı bir pozisyona gelebilmek. Asıl hedef, birikim yapıp kafe açmak.	Ulaşmak istediği hedef hep hayalini kurduğu Vitray Atölyesi'ni açmak. Tam zamanlı çalıştığı için, en az üç yıl küçük adımlarla amacına ilerlemek.
Sonraki Adım	Bundan sonra yurt içi ve yurt dışında hangi üniversitelerde biyomedikal mühendisliği olduğunu araştırma ve YÖK Atlası izlemeye devam	Türkiye'de iç mimaride devam edecek ve mimarlarla iş birliği yapmanın ve başarılı olmanın yollarını arayacak.	Belediyede çalışırken de kafe işletmeyle ilgili deneyim sağlamanın koşullarını araştıracak	Seminerlere katılarak bilgi ve tekniğini geliştirmek, ardından satış için bir internet sitesi kurmak, birkaç yıl sonra atölyeyi açmak
Şimdiki Durum	İlgili alanları araştırmaya devam ediyor.	Fikrinde kararlığını sürdürüyor.	Pandemi nedeniyle düzenli bir işi ve geliri olduğuna şükrediyor. Evlendi.	Yenilerde, iş yerini hobi atölyesi biçiminde açma önerisini değerlendiriyor.

Kariyer Yelkenlisi Modeliyle İlgili Araştırmalar

KYM, üzerinde ilk çalışmalar bir grup üniversite öğrencisine modelin sunulması ile başlatılmış ve öğrencilerin modeli mesleki karar verme süreçlerinde yardımcı olabilecek bir model olarak değerlendirdikleri görülmüştür (Korkut-Owen ve ark., 2010). Modelin geliştirilme sürecindeki araştırmacı ekibin içinden dört kişi, model üzerinde çalışmaya devam etmiş ve önce üniversite öğrencileriyle yaptıkları bir çalışmayı (Korkut-Owen, Arıcı, Demirtaş-Zorbaz ve Mutlu, 2012) yurtdışındaki bir kongrede sunmuşlardır. Ardından Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (National Career Development Association) bülteninde yayınladıkları makale ile KYM'yi uluslararası alanda tanıtmaya başlamışlardır (Korkut-Owen, Arıcı, Demirtaş-Zorbaz ve Mutlu, 2014). Bu makaleyi takiben İrlanda Ulusal Eğitim Rehberlik Merkezi'nden gelen teklif üzerine ekipten üç kişi KYM'yi tanıtan İngilizce bir kitap bölümü yazmışlardır (Korkut- Owen, Demirtaş-Zorbaş ve Mutlu, 2015). Aynı yıl içinde etkinliklerin olduğu KYM Çalışma El Kitabı yayınlanmıştır (Korkut-Owen, Mutlu, Arıcı Şahin ve Demirtaş Zorbaz, 2015). Bu kitapta, bireylerin kendi başlarına ya da psikolojik danışman eşliğinde uygulayabilecekleri, farkındalık artırıcı, karar verme sürecini hızlandırıcı ve kariyer planı yapmayı cesaretlendirici test dışı etkinlikler bulunmaktadır. İkinci baskısı 2021 yılında yapılan kitabın gelecek baskısı için etkinlikleri güncelleme çalışmaları sürmektedir. Bu süreçte modelle ilgili araştırmalar yapılmaya devam edilmiştir. Söz konusu araştırmaların birinde Mesleki Rehberlik Uygulamaları dersini alan PDR lisans öğrencileriyle bir odak grup çalışması gerçekleştirilmiş ve katılımcıların, KYM'yi ilgi ve merak uyandırıcı, eğlenceli, anlaşılabilir, ülke koşullarına uygun, kullanımı kolay, görselliği nedeniyle somutlaştırıcı buldukları ve çalışmaya başladıklarında kullanmak istediklerini dile getirdikleri görülmüştür (Korkut-Owen, 2015). Bunun üzerine modele dayalı uygulama çalışmalarına devam edilebileceğine karar verilmiştir.

KYM'nin uygulanmasına yönelik olarak, ekibin her biri dört oturumluk bireysel vaka çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birisinde yapılan vaka çalışmaları bir kongrede sunulmuştur (Mutlu, Demirtaş – Zorbaz, Arıcı – Şahin ve Korkut-Owen, 2015). Ekip, ayrıca daha önce kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması yapılan üç birey ile 10 yıl sonra yeniden bağlantı kurarak bir izleme çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın yazım hazırlıkları bitmek üzeredir. Ekip üyeleri ayrıca yeni vaka çalışmaları üzerinde çalışmaktadırlar. KYM'nin bireysel danışmalarda kullanılmasının yanı sıra grup rehberliği ve/veya psikoeğitim programı olarak da kullanımına ilişkin çeşitli araştırmalar mevcuttur. Örneğin; Gelibolu (2016) PDR üçüncü sınıf öğrencileri ile KYM'ye dayalı olarak beş oturumluk bir grup rehberliği programı gerçekleştirmiş ve programın öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği üzerindeki etkisini arttırdığını ortaya koymuştur.

Doğan-Laçin ve Yeşilyaprak (2018) tarafından uygulanan KYM'ne dayalı grupla müdahale programı da üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin farkındalık kazanmalarına destek olmuştur. Araştırma ekibi tarafından gerçekleştirilen iki çalışmada, KYM'ye dayalı beş oturumluk psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği (Demirtaş-Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen ve Arıcı-Şahin, 2020) ve kariyer kararı vermeye yetkinlik düzeyleri (Demirtaş-Zorbaz, Korkut-Owen, Mutlu ve Arıcı-Şahin, 2022, basımda) üzerindeki etkisi incelenmiş ve programın etkili olduğu bulunmuştur. Modelin etkililiği lise düzeyinde ve çevrimiçi olarak uygulanarak da sınanmıştır. Korkut-Owen ve Özen (inceleme sürecinde), KYM temel alınarak geliştirilen altı haftalık psikoeğitim programının dokuzuncu sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının azalmasına etkisi olduğunu saptamışlardır. Tüm bunların yanı sıra ekip üyeleri, öğrencilerinin de dahil olduğu KYM psikoeğitim programının ortaokul öğrencilerinde ve farklı bölümlere giden üniversite öğrencileri üzerinde etkililiğinin sınandığı farklı çalışmalar da yürütmektedirler. Özetle; KYM'nin hem bireysel kariyer danışmalarında hem de grup uygulamalarında yetişkinlerin, üniversite öğrencilerinin ve lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin desteklenmesinde etkili olduğu görülmektedir.

Yukarıda özetlenen çalışmaların yanı sıra KYM'nin daha işlevsel kullanılabilmesi ve yaygınlaştırılabilmesi için çeşitli çalışmalar devam etmektedir. Bunlardan ilki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan psikolojik danışmanlara KYM Eğitici Eğitimi verilmesi ve onların da sorumlu oldukları liselerde çalışan psikolojik danışmanlara uygulayıcı eğitimi verme projesidir. Buna göre araştırma ekibi tarafından beş günlük bir eğitici eğitimi tasarlanmıştır. Eğitim hem yüz yüze hem de çevrimiçi olacak şekilde tasarlanmış olup RAM'ların ihtiyacına göre sunulacaktır. Eğitici eğitimini alanlar, sorumlu oldukları liselerin psikolojik danışmanlarına uygulayıcı eğitimi verecekler ve okul psikolojik danışmanları da okullarının ve öğrencilerinin ihtiyaçlarına göre düzenleyebilecekleri sekiz oturumluk KYM programını dokuzuncu sınıftan onikinci sınıfa kadar tüm öğrencilere uygulayabileyeceklerdir. Böylelikle liselerde KYM uygulaması yoluyla öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Proje inceleme aşamasındadır. KYM'nin yaygınlaştırılması ile ilgili planlanan ikinci bir çalışma ise KYM web sitesinin oluşturulmasıdır. Web sitesi tasarım aşamasında olup genel olarak KYM'nin kuramsal alt yapısının sunulmasını, modelin dayandığı dört etmenin tanıtımını ve bireylerin kendi kendilerine uygulayabilecekleri çeşitli test dışı tekniklerini ve karar verme sürecini hızlandırabilecek etkinlikleri içermesi planlanmaktadır.

Modelin Değerlendirilmesi

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sırasında yol gösterici olmaları nedeniyle kariyer gelişimi ile ilgili kuramları ve modelleri kullanabilme önemli bir yeterlik alanıdır. Bu bölümde tanıtılan KYM'nin de bu anlamda kariyer gelişim hizmetleri veren profesyonellerin bireysel ya da grupla yaptıkları çalışmalarda işlerine yarayabileceği düşünülmektedir. KYM'nin metaforlara, bireylerin dümeni eline alıp bu süreci yönetmelerine, dolayısıyla bireylerin yolculuklarını yapılandırmalarına dayalı olması, tek plan yapmak yerine koşullara göre planlarda ve kararlarda esnekliği öne çıkarması, kariyer hizmetleri verenlere danışanların kariyer gelişim ihtiyaçlarına göre farklı etkinlikler sunabilmelerine fırsatı vermesi gibi nedenlerle yenilik getirdiği söylenebilir. Lise ve üniversite öğrencileriyle yapılan deneysel çalışmaların ve hem öğrenciler hem de yetişkinlerle yapılan vaka çalışmalarının sonuçları modelin işe yarayabildiğine yönelik kanıtlar sunmaktadır.

Kaynaklar

Adobe (2016). State of create:2016 https://www.adobe.com/content/dam/acom/en/max/pdfs/AdobeStateofCreate_2016_Report_Final.pdf

Akbayır, K. (2003). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü. http://infobank.fedu.odtu.edu.tr/ufbmek-5/netscape/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t271d.pdf

Amundson N.E., Poehnell G., & Pattern M. (2005). *Mesleki teleskop: kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev., Fidan Korkut-Owen), Ankara: Anı Yayıncılık.

Amundson, N. E. (2015). *Using metaphor in career intervention.* In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (p. 293–304). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14439-022

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: the boundaryless career as a new employment principl*e,* in M. B. Arthur and D. M. Rousseau (eds), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, (p .3-20) New York, NY: Oxford University Press.

Atlı, A. & Gür, S. (2019). Lise öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler . *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (1) , 32-53.

Barner, R.W. (2011). Applying visual metaphors to career transitions *Journal of Career Development*, 38(1) 89-106.

Beal, G. (2016). 8 key differences between gen Z and millennials. HuffPost. http://www.huffingtonpost.com/george-beall/8-key-differences-between_b_12814200.html

Bimrose, J., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance,* London/Coventry: Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills.

Blustein, D. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı (2011). Temel yelkencilik kursu teorik eğitim kitabı, http://sailing.test.boun.edu.tr/wp-content/uploads/1yildizteorik-1.pdf

Bolles R. N. (1998). *The what color is your parachute workbook*. Berkeley,CA: Ten Speed Press.

Bölükbaş, N. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve etkileyen faktörler. *Ordu University Journal of Nursing Studie*s, 1(1),10-17.

Bright, J. E. H. & Pryor R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly, 53*(4), 191-305. doi: 10.1002/j.2161- 0045.2005.tb00660.x

Bright, J.E.F, Pryor, R.G.L., & Harpkam, L. (2005). The role of chance events in career decision making, *Journal of Vocational Behavior,* 66(3), 561-576.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior.* 69, 30–47. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.003

Bronfenbrenner, U. (1995). Developmental ecology through space and time: A future perspective. In P. Moen, G. H. Elder, Jr., & K. Lüscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (p. 619–647). American Psychological Association. doi:10.1037/10176-018

Brott, P.E. (2001*)*. The storied approach: A postmodern perspective for *career* counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313.

Brown, D. (1995). A values- based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly, 44*(1), 4-11. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x

Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and development, 80*(1), 48-56. doi: 10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x.

Career Development Manitoba (2021, April 21). A guide to planning your career http://www.manitobacareerdevelopment.ca/cdi/docs/plan_your_career.pdf ,

Castrillon, C. (2020). *5 ways to accelerate your career during uncertain times,* https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2020/10/18/5-ways-to-accelerate-your-career-during-uncertain-times/?sh=249310d12eca

Clutter, C. (2010). The effects of parental influence on their children's career choices. Unpublished dissertation. Kansas State, University, USA. https://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/handle/2097/3951/ChanceClutter2010.pdf;sequence=3

Cochran, L. (1997).*Career counseling: A narrative approach*. Sage publications.

Çelik , N.,& Üzmez, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi: çağrı merkezi hizmetleri örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2(1), 94-105.

Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 28*(5), 2100-2111. Doi: 10.24106/kefdergi.693258 https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/56970/693258

Demirtaş-Zorbaz, S , Korkut-Owen, F , Mutlu, T. & Arıcı-Şahin, F . (Basımda, 2022). Career Sailboat: A model for enhancing career decision making self-efficacy among job-seekers. *British Journal of Guidance and Counselling.*

Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. *Frontier Psychologly.* 7:802. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00802

Doğan-Laçin, B.G. & Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6* (2), 185 – 192. https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/36488/332616.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63,* 127–148.

Duffy, R. D., Torrey, C. L., Bott, E. M., Allan, B. A., & Schlosser, L. Z. (2013). Time management, passion, and collaboration: A qualitative study of highly research productive counseling psychologists. *The Counseling Psychologist, 41*(6), 881–917.doi: 10.1177/0011000012457994.

Eraslan Çapan, .B. & Korkut-Owen, F . (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri ile kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları . *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi* , 3 (1) , 1-31 . https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/55521/672502

Feller, R., & Chapman, V. V. (2018). The HEROIC mindset: Navigating a lifetime of career transitions. *Asia Pacific Career Development Journal, 1*(1), 61-74.

Fodor, M , Jaeckel, K. & Szilagyi, T . (2017). Proper motivation tools, features of a preferred and non-preferred workplace from the aspect of generation Zbased on a quantitative research results . *International Journal on Lifelong Education and Leadership, 3* (1) , 25-32 . https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijlel/issue/39628/468941

Gelibolu, S. (2016). *Kariyer Yelkenlisi Modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması*. 7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi. 7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi Özet Kitabı, s. 216. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale .

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1–13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006

Hisarcıklıoğlu, M. R.(2019) Geleceğin meslekleri çalışmaları paneli (s. 18-20). https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/gelecegin_meslekleri_calismalari.pdf

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Horovitz, B. (2012). After Gen X, Millennials, what should next generation be? USA Today. http://usatoday30.usatoday.com/money/advertising/story/2012-05-03/naming-the-next-generation/54737518/1

Human Resource Management (2021, 3 May). Career planning. http://corehr.wordpress.com/hr-planning/70-2

Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98–108.doi: 10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x

Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 96–111. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00053-8i)

Korkut- Owen, F. (2008). Meslek seçimini etkileyen etmenler (R. Özyürek Ed). *Kariyer Yolculuğu.* (ss.1-16). Ankara, Ulusal Ajans.

Korkut-Owen, F., Açıkel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., .. Ülker, G. (2010). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer Yelkenlisi Modeli, *12.Rehberlik sempozyumu*, AREL Okulları, İstanbul, 27 Mart 2010.

Korkut-Owen, F., Arıcı, F., Demirtaş- Zorbaz, S., & Mutlu, T. (2012). Career Sailboat Model, Paper Presented, MSERA, Lexington, KY, 7-9 November 2012.

Korkut-Owen, F., Kepir, D.D., Özdemir, S., Ulaş U. & Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(3),135-151.

Korkut-Owen, F., Arıcı, F., Demirtaş–Zorbaz, S., & Mutlu, T. (2014). Using The Career Sailboat Model to facilitate career planning and decision-making with young adults. http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/84862/_PARENT/layout_details_cc/false#sthash.RL95JziP.dpuf

Korkut-Owen, F. Mutlu, T., Arıcı Şahin, F. & Demirtaş Zorbaz, S. (2015*). Kariyer Yelkenlisi Modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma elkitabı*. Ankara: Anı Yayıncılık

Korkut-Owen, F. Demirtaş–Zorbaş, S., & Mutlu, T. (2015). Career Sailboat Model as a tool for the guidance counsellor, Published by the National Centre for Guidance in Education (NCGE) as an article for the School Guidance Handbook http://www.schoolguidancehandbook.ncge.ie/docs/000050/CSM%202015.pdf

Korkut-Owen, F. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer Yelkenlisi Modeli, *Yaşadıkça Eğitim*, 29 (1), 33-48.

Korkut-Owen, F. (2020). Kariyer gelişim programlarını geliştirme, uygulama ve değerlendirme süreci, Ed. D: M. Siyez ve T Mutlu Çaykuş, *Yaşam boyu kariyer gelişimi (ss* 335-370). Ankara, Pegem A.

Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2020). *Yeni yaklaşımlar ve modeller*. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). (12. Baskı) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya (ss. 274- 307). Ankara: Pegem Akademi.

Korkut-Owen, F. ve Özen, R.R. (İnceleme sürecinde). Mesleki kararsızlığın giderilmesinde Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Çevrimiçi Kariyer Gelişimi Programının etkililiği. *Australian Journal of Career Development*

Krumboltz, J.D., & Levin, A.S. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA:

Laker, D.R. & Powell, J.L. (2011) The differences between hard and soft skills and their relative ımpact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 111-122. doi: 10.1002/hrdq.20063

Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: preparing for instability *and* opportunity. *The Career Development Quartely*, 66(3), 205-219. doi: 0.1002/cdq.12143

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027

Lichtenberger, E. & George-Jackson, C. (2013).Predicting high school students' interest in majoring in a STEM field: Insight into high school students' postsecondary plans. *Journal of Career and Technical Education*, 28(1), 19-38.

Mcelroy, J. & Weng, Q. D. (2015). The connections between careers and organizations in the new career era. *Journal of Career Development.43(*1), 3-10.doi:10.1177/0894845315604738.

Mishra, R., Sarkar, S. & Singh, P. (2013). Integrating HR functions for Sustainability. *Drishtikon: A Management Journal*. 4. 84 - 98. https://www.researchgate.net/publication/255700420_Integrating_HR_functions_for_Sustainability

Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling* & *Development, 77*(2), 115–124. doi:10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x.

Monster.com (2016), Gen Z! Now entering the workforce. How will you engage? https://www.dfwtrn.org/resources/Documents/Generation%20Z%20JR.pdf

National Career Development Association (2020). Minimum competencies for multicultural career counseling and development, https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627

Nealy, C. (2005). Integrating soft skills through active learning in the management classroom. *Journal of College Teaching & Learning*, 2(4), 1-6.

Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th Edition). New Jersey: Pearson.

Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2011*). Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.

Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(34), 101-108.

Northeastern University (2014). Meet generation Z. http://www.northeastern.edu/innovationsurvey/pdfs/Innovation_Summit_GenZ_PollRes_KeyMess.pdf

Partnership for 21st Century Skills (2009) Framework for 21st century learning. Erişim adresi: http://www.p21.org/our-work/p21-framework

Patton, W. (2005) A constructivist approach to career education: What does it look like? *Perspectives in Education* 23(2): 21–28.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). Connecting theory and practice: The Systems Theory Framework of career development and career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling 28*(2): 153–166.

Petrone, P. (2019). The skills companies need most in 2019 –and how to learn them. https://www.linkedin.com/pulse/skills-companies-need-most-2019-how-learn-them-paul-petrone

Pricewaterhouse Coopers. (2016). Bridging the generation gap. What directors need to know about managing a multi-generational workforce. from:http://www.pwc.com/ca/en/research-insights/directorconnect/publications/millennials-bridging-generational-gap.html

Pryor, R. G. L., Amundson, N. E. & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly. 56,* 309-318. doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x

Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counselor. *Australian Journal of Career Development, 14*(1), 18-28. doi: 10.1177/103841620501400105

Reeves, T. C. & Oh, E. (2008): Generational differences. In Jonassen, D. Spector, M. J. Driscoll, M., Merrill, M. D. Jeroen van Merrienboer (ed) *Handbook of Research on Educational Communications and Technology:A Project of the Association for Educational Communications and Technology*. (pp. 295-303). New York: Routledge.

Robert, T., & Kelly, V. A. (2010). Metaphor as an instrument for orchestrating change in counselor training and the counseling process. *Journal of Counseling & Development, 88*(2), 182–188. doi:10.1002/j.1556-6678.2010.tb00007.x

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: Putting theory and research to work,* (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley and Sons.

Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work, (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.

Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly, 43*(4), 363– 373. doi:10.1002/j.2161- 0045.1995.tb00441.x.

Sharf, R. S. (2017). Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması. (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev. Edt.). Ankara: Pegem Akademi.

Schein E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer & Compan

Seemiller, C., & Grace, *M. (*2016*). Generation Z goes to college*. San Francisco, CA: Jossey–Bass.

Subin, S. (2021). Millennials, Gen Z are job-hopping, but contrary to popular belief, maybe not enough,. https://www.cnbc.com/2021/02/28/millennials-gen-z-are-job-hopping-but-maybe-not-enough.html

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.

Susskind ,R. & Susskind, D. (2015). *The future of the professions*, Oxford: Oxford University Press

Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G. ve Çoban, A. (2008). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve mesleği uygulamaya yönelik görüşleri. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, 69-75.

Tataroğlu, B., Özgen, K. & Alkan, H.(2011). Matematik öğretmen adaylarının öğretmenliği nedenleri ve beklentileri. *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications.* Ankara: Siyasal Kitabevi.tercih

The Massachusetts Service Alliance (3 mayıs 2021). 7 ways odf describing who you are. http://www.mass-service.org/sites/default/files/The%20Flower%20Excerise%20Worksheet.pdf

Torpy, G. P. (2017) *How do chance and uncertainty influence the career development of adults* Unpublished doctoral dissertation, doi:10.4226/66/5b220214c5554 https://acuresearchbank.acu.edu.au/item/87150/how-do-chance-and-uncertainty-influence-the-career-development-of-adults

Tunç, G., Akansel, A. & Özdemir A. (2007). Hemşirelik ve Sağlık memurluğu öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(1):24-31.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020) Number of jobs, labor market experience, and earnings growth: results from a national longitudinal survey. https://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf

Ulaş-Kılıç, O., Demirtaş-Zorbaz, S., & Kızıldağ, S. (2020). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development*, *19*(1), 14-24.

Wagner, T. (2008) Rigor redefined, *Educational Leadership: Expecting Excellence*, 66(2), 20-25.

Wubbolding, R. E. (2007). Glasser quality school. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11, 253–261. doi:10.1037/1089-2699.11.4.253

Yılmaz, O. (2020). Temel kavramlar, Ed. D: M. Siyez ve T Mutlu-Çaykuş, *Yaşam boyu kariyer gelişimi,* (ss. 3-25). Ankara, Pegem A.

Yoder, N., Atwell, M.N., Godek, D., Dusenbury, L. Bridgeland , J.M. & Weissberg, R (2020). Preparing youth for the workforce of tomorrow: cultivating the social and emotional skills employers demand, https://casel.org/wp-content/uploads/2020/06/Preparing-Youth-for-the-Workforce-of-Tomorrow-Final.pdf

Young, R. A., & Valach, L. (2016). Action and language: Contextual action theory in counselling. *Psychologie Française, 61*(1), 31-42. doi:10.1016/j.psfr.2013.03.001

Valach, L., & Young, R. A. (2004). Some cornerstones in the development of a contextual action theory of career and counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4*, 61–81.

6. BÖLÜM

ÇÖZÜM ODAKLI KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASI MODELİ

Prof. Dr. Feride BACANLI, Gazi Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-5712-3867

İÇİNDEKİLER

Giriş

Çözüm Odaklı Kısa Terapiyi Geliştirme Süreci ve Temel Özellikleri

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modelinin Geliştirilmesi, Felsefi Temeli ve İlkeleri

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanılan Beceriler, Teknikler ve Ölçme/Değerlendirme Araçları

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Örnek Bir Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modeli ile İlgili Araştırmalar

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modelinin Değerlendirilmesi

Kaynaklar

Ekler

HAZIRLIK SORULARI

1. Psikolojik danışma ve benzerleri yardım sürecinde çözüm odaklı yaklaşım size neyi çağrıştırıyor?
2. Psikolojik danışma ve benzerleri yardım sürecinde çözüm odaklı yaklaşımın diğer yaklaşımlardan farklılaşan en belirgin özellikleri neler olabilir? Tartışınız.
3. Ders, kariyer alanı ve kariyer seçimi süreçlerinde kararsızlık yaşayan danışanlara Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modeline göre yardım sunarken kariyer psikolojik danışmanlarını**n** ve danışanların sahip olması gereken en temel özellikler neler olmalıdır? Tartışınız.

Giriş

Geçen yüzyılın sonlarında bilim ve teknolojideki ilerlemeler, küreselleşmenin yaygınlaşması, Endüstri 4.0 devrimiyle gelen dijitalleşme, yapay zekânın meslekle-re etkisi ve benzerleri bir yandan insan yaşamında birtakım kolaylıkları getirirken diğer yandan tüm bunlar insanları iş, kariyer ve aile yaşamında karmaşıklıklar ve ikilemlerle karşı karşıya getirmiştir Tüm yaşam alanlarında özellikle de çalışma yaşamında belirsizlikler giderek artmaktadır (Blustein, 2019). Dolayısıyla bazı te-orisyenler yıllardır kariyer psikolojik danışmasında baskın olarak kullanılan Özel-lik-Faktör uyumlu yaklaşımların geçen asrın sonlarından beri iş, kariyer ve aile yaşamındaki söz konusu karmaşıklıklarla, ikilemlerle ve belirsizliklerle karşılaşan danışanların bu sorunlarıyla başa çıkabilmelerinde yetersiz kaldığına ilişkin kaygı-larını dile getirmişlerdir (Brown & Brooks, 1996; Herr, 1997; Savickas, 1993, 1995, 1996). Yirminci yüzyılın son yıllarında, bu teorisyenlerden Savickas (1995, 2005) sosyal yapılandırmacı yaklaşımın temel felsefesine ve ilkelerine dayanarak Kariyer Yapılandırma Kuramını, Brott (2001, 2005) ve Cochran (1998) Kariyer Hikâyesi Yaklaşımını geliştirmişlerdir. Aynı yıllarda, Miller (2004a, 2004b, 2006) de yapılan-dırmacı yaklaşım ilkelerine ve Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapi (Solution-Focuded Brief Therapy, de Shazer vd., 1986) ilke, yöntem ve tekniklerine dayanarak Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD) modelini geliştirmiştir.

ÇOKPD modeli geliştirilirken Çözüm Odaklı Yaklaşımın ilke ve teknikleri benimsendiği ve dikkate alındığı için, burada önce Çözüm Odaklı Kısa Süreli Te-rapi (ÇOKST) hakkında bilgi verilecektir. Sonra, ÇOKPD modelinin geliştirilme-si, felsefi temeli, dayandırıldığı ilkeler, temel kavramları anlatılacaktır.

Çözüm Odaklı Kısa Terapiyi Geliştirme Süreci ve Temel Özellikleri

Çözüm Odaklı Kısa Terapiyi Geliştirme Süreci

de Shazer, Insoo Berg ve meslektaşları 1980'lerin başında Amerika'da Milwaukee'de bulunan Kısa Süreli Aile Terapisi Merkezi'nde (Brief Family Therapy Center) kısa süreli stratejik terapi modelinde değişiklikler yapmışlar ve çözüm odaklı kısa süreli terapi tekniklerini geliştirmişlerdir (de Shazer & Dolan, 2007). Böylece de Shazer ve Insoo Berg ve meslektaşları (de Shazer, 1985, 1988, 1990) Çö-züm Odaklı Kısa Süreli Terapi (ÇOKST) modelini geliştirmişlerdir. ÇOKST'nin felsefi temeli yirminci yüzyılın sonlarında pek çok yaklaşımın da teorik temeli-ni oluşturan sosyal yapılandırmacı yaklaşım ilkelerine dayanmaktadır (Stark vd., 2019). ÇOKST'nin temel felsefesinde şu üç temel kural bulunmaktadır: (1) "Sorun değilse müdahale etme", (2) "İşe yarayan çözüm yolunu sürdür" ve (3) "İşlemeyen çözüm yollarında ısrar etme, farklı çözüm yolları dene"dir.

Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapinin Temel Özellikleri

ÇOKST daha geleneksel terapilerin yaptığı gibi soruna odaklanmak yerine, sorun veya sorunların çözümlerine ve kişinin sahip olduğu kaynaklara ve güçlü yönlerini keşfetmeye odaklanan terapi türüdür (de Shazer, 1988; de Shazer & Dolan, 2007). ÇOKST, gelecek ve amaç yönelimlidir. Bu yaklaşımın temelinde insanların istediklerini elde etmek için gerekenlere sahip olduklarına ve bu potansiyelin basitçe bilinçlerine getirilmesi gerektiğine dair temel inançlar yatar ve bu terapi sürecinde harekete geçirilir (Milner & O'Byrne, 2002). Bu terapi türü zamanla Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma (Solution-Focuded Brief Counseling) ÇOKSPD olarak da adlandırılmıştır Çözüm odaklı terapi veya psikolojik danışma aynı zamanda patolojik olmayan bir yaklaşım olarak da bilinir. Çünkü terapist veya psikolojik danışman danışanın sorununun doğası hakkında önceden bir fikir oluşturmaz ve sorunun nedenini anlamaya çalışır. Daha açık bir anlatımla, terapi veya psikolojik danışma sürecinde odak nokta, danışanın nerede olduğundan çok nereye gitmek istediğidir. Bunun gerçekleşmesi için terapist veya psikolojik danışman danışana meraklı, "bilmeyen" tavrını takınır ve danışanın kendi probleminin uzmanı olmasına izin verir (Sharry, Darmody ve Madden, 2002). Bu özelliklerinden dolayı çözüm odaklı terapi/psikolojik danışma, danışanlarıyla çalışırken zamana duyarlı, olumlu ve oldukça pragmatik bir yaklaşım arayan danışmanlardan büyük ilgi görmüştür (Murphy, 1996). ÇOKST'nin, kısa ve kullanışlı olması onun tanınırlığını artırarak dünyanın önde gelen psikoterapi okullarından birisi olmasına yol açmıştır. ÇOKST, psikoterapi alanının (aile terapisi, bağımlılık terapisi ve benzerleri gibi) yanısıra çözüm odaklı düşünme, sosyal hizmet kurumları, eğitim, işletme ve yönetim alanlarındaki sorunlar için de kullanılmıştır. Yukarda da belirtildiği gibi yirmi birinci yüzyılın başlarından beri ÇOKST'nin uygulandığı bir diğer alan da Kariyer Psikolojik Danışması alanıdır.

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Modelinin Geliştirilmesi, Felsefi Temeli ve İlkeleri

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD) Modelinin Geliştirilmesi

Miller de diğer teorisyenler (Brown & Brooks, 1996; Herr, 1997; Savickas, 1993, 1995, 1996) gibi kariyer psikolojik danışmasında baskın olarak kullanılan Özellik–Faktör yaklaşımının özellikle 20. yüzyılın sonlarından beri danışanların iş, kariyer ve aile yaşamlarındaki karmaşık ve ikilemlerle dolu sorunlarıyla başa çıkabilmelerinde yetersiz kaldığını ileri sürer. Miller (1996) CPANZ Konferansında (CPANZ Conference) yaptığı çalıştayda New Zealand'daki kariyer psikolojik

danışmanlarının ve uygulayıcılarının kariyerle ilgili sorunları olan danışanlara yardım ederken kullanabilecekleri, danışanların ilgilerini çekecek, yardım için heveslendirecek ve kısa sürede (bir veya daha fazla seans gibi) işlerini yapabilecekleri yeni bir yardım türü geliştirmeyi amaçladığını ve bunun için yaptığı çalışmaları anlatmıştır. Bu çalıştayda anlattıklarını daha sonra olgunlaştırmış ve Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD) modelini geliştirmiştir. Yapılandırmacı ilkelere dayalı üç aşamalı ÇOKPD modelini geliştirmek için yapılandırmacı yaklaşımları incelemiştir ve sonra üç aşamalı Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD) modelini geliştirmiştir. Miller'in (2004a, 2004b, 2006) ÇOKPD modeliyle ilgili çalışmalarında bazen çözüm odaklı teriminin yerine çözüm inşaa eden ve çözüm oluşturan terimlerini de kullandığı görülmektedir. Bu nedenle bu bölümde Miller'in kendi ifadelerinin kullanılmasına dikkat edilmiştir.

ÇOKPD Modelinin Felsefi Temeli

Miller (2004a, 2004b) çalışmalarında ÇOKPD modelini geliştirme amacından nasıl geliştirdiğine kadar olan süreci anlatmaktadır. Miller (2004a) içinde bulunduğumuz çağda kariyer psikolojik danışmanlarının etkin çalışabilmeleri için öncelikle yapılandırmacı ilkeleri benimsemelerini ve bu ilkeleri çözüm odaklı ilkelerle bütünleştirmelerini önermektedir. Yaklaşık aynı tarihlerde McMahon vd. (2002) de, çözüm odaklı psikolojik danışmanın kariyer psikolojik danışmanlarına danışanlarla işbirliğine dayalı, bağlamsal, yapıcı ve değişim odaklı bir strateji sunacağını önermektedirler. Dolayısıyla, Miller (2004a, 2004b) ÇOKPD modelini geliştirirken felsefi temelini yapılandırmacı ilkelere dayandırdığını ve de Shazer ve Insoo Berg ve meslektaşlarının (Milwaukee ekibi) geliştirdikleri yapılandırmacı temelli Çözüm Odaklı Kısa Terapi'nin (ÇOKT; de Shazer & Dolan, 2007) ilke, yöntem ve tekniklerinden de yararlandığını belirtmektedirler. de Shazer, Insoo Berg ve meslektaşları (Milwaukee ekibi), çözüm odaklı bir çalışma yöntemini geliştirirken en büyük etkinin, danışma seanslarını gözlemlediklerinde ve danışanlara en çok neyin yardımcı olduğunu düşündüklerinde yaptıkları keşifler olduğunu ifade etmişlerdir (de Jong & Berg, 2002). Milwaukee ekibi, terapi seanslarında birden fazla sorun tanımlayan danışanların bile, sorunun daha az şiddetli olduğu veya hiç olmadığı zamanları tarif edebildiklerini fark etmişler. Ayrıca, danışanlarını bu fark ettikleri zamanlara ilişkin farkındalıklarını devam ettirmeleri için cesaretlendirmişler, onlar da olumlu değişiklikler yapmaya devam etmişlerdir. Miller (2004a, 2004b) ÇOKPD modelini geliştirirken önceki satırlarda anlatılan de Shazer ve Insoo Berg ve meslektaşlarının etkilendikleri görüşlerden, gözlemlerinden ve terapi seanslarında edindikleri deneyimlerinden büyük ölçüde yararlanmıştır.

Çözüm Odaklı Psikolojik Danışmayı Yapılandırmacı Yapan İlkeler Nelerdir?

Yapılandırmacı yaklaşımların altında yatan iki ana ilke vardır. Birincisi, bireyler kendi deneyimlerini anlama ve katılımlarına dayanarak kendi gerçekliklerini yaratırlar (Brown & Brooks, 1996). İkinci ilke, danışanın tüm çevresi ve içindeki etkileşimleri davranışını etkilemektedir. Çözüm odaklı yaklaşım her iki ilkeyi de kapsar. Dolayısıyla, çözüm odaklı danışma yapılandırmacıdır, çünkü psikolojik danışmanlar, danışanları kendileri için önemli olan şeyleri tanımlamaya, üzerinde düşünmeye, anlamlandırmaya ve yorumlamaya teşvik ederler. Ayrıca, psikolojik danışmanlar, danışanları kendi yetkinlikleri, başarıları, kaynakları, güçlü yanları ve başarıları ile ilgili olumlu imajlara dayalı kişiler olarak anlamlı hedefler oluşturmaya cesaretlendirirler. Çözüm odaklı yaklaşımın iş birlikçi doğası, psikolojik danışmanı, danışma sürecinin danışanla ilgili sonuçların sorumluluğunu almaktan kurtarır ve danışanın kendi kendine yardım etme duygusunu geliştirir. Bu nedenle, yapılandırmacı kariyer psikolojik danışması, danışana sorununu yorumlamasına ve kendi hedefini kendinin tanımlamasına imkân tanıdığı için, danışanlara karşı çok saygılıdır (Granvold, 1996; Patton & McMahon, 1999).

Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın ne tür bir yaşam istediğini, hâlihazırda nelerde iyi olduğunu, istenen değişimin nerede gerçekleştiğini ve daha fazla değişimi neyin teşvik edeceğini belirlemesine ve şekillendirmesine yardımcı olmak için terapötik konuşmalara güvenir (de Jong & Berg, 2002). Bu konuşmaların en önemli yanı, danışanın "gerçekliği" tarafından yönlendirilmesini sağlar. Bu gerçekliğin sadece danışan ve psikolojik danışman arasındaki etkileşimden değil, aynı zamanda danışanların kendileriyle olan etkileşimlerinden de etkilendiği kabul edilir (Blumer, 1969). Bu nedenle, bu tür konuşmalar danışanın tüm çevresini (aile, kültür, toplum ve ilişkiler) içerir, danışanın yaşantılarına ve günlük etkinliklerine yerleşir. Çözüm odaklı yaklaşımın temeli, psikolojik danışmanın, danışanın içsel kaynaklarını ve güçlü yanlarını ortaya çıkararak yaşamında olumlu değişiklikler oluşturma (inşa) yeteneğine, çok güçlü bir şekilde inanmasına dayanır (Miller, 1998). Ayrıca, çözüm odaklı modelin temeli, danışma sürecinde danışanın değişme yeteneğine ve bu değişim için umuduna, psikolojik danışmanın danışana inandığını gösterebilme yeteneğine de dayanır.

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmasında Kullanılan Beceriler, Teknikler ve Ölçme/Değerlendirme Araçları

ÇOKPD'nda kariyer psikolojik danışmanları psikolojik danışmanın tüm temel becerilerini kullanırlar. Ancak bu becerilerin çoğu farklı bir odak noktası olan becerilerdir. Aşağıda ÇOKPD'nda kullanılan teknik ve becerilerin tanımları ve ör-

nekleri anlatılmıştır. Bu teknik ve becerilerin mümkün olduğu kadarıyla ÇOKPD sürecinin tümü dikkate alınarak anlatılmasına özen gösterilmiştir. ÇOKPD'nda kullanılan temel beceriler ve teknikler;

(a) *Seçici dinleme:* Danışanın iyimserliğini, danışanın kendi sınırlarını kendinin çizdiğini, yeterliklerini, öz-yetkinliğini gösteren cevapları belirlemek için kullanılır.

(b) *Konuşma*: Danışanın yeterliliğini güçlendirici kanıtı vurgulayarak, danışanın başarılı ve umut dolu olacağına vurgu yaparak konuşmaktır.

(c) *Sorgulama*: Anlam yaratmaya ve çözüm aramaya birlikte vurgu yapmaktır.

(d) *Sessizliğe saygı gösterme*: Danışma sürecinde danışana neyi keşfettiğini, ne oluşturulduğunu anlaması için zaman sağlamaktır.

Kariyer psikolojik danışmanları ÇOKPD oturumlarında yukardaki becerilerin yanısıra psikolojik danışmada da çok kullanılan *Soru Sorma* tekniğini kullanırlar. Soru sorma tekniği ÇOKPD'nın en temel tekniğidir. Öyleki aşağıda sunulan çeşitlerinden de anlaşılacağı üzere soru sorma tekniğinin bazı türleri kariyer psikolojik danışması sürecini başlatan, sürdüren, sonlandıran özelliklere sahiptir. Yine ÇOKPD ve tüm çözüm odaklı psikolojik danışma ve psikoterapi oturumlarında kullanılan *mucize soru* bir bakıma tüm çözüm odaklı yaklaşımlara özgü soru türü olarak adlandırılmaktadır. ÇOKPD'nda kullanılan soru türleri;

- *Hedef Belirleme Soruları:* Danışanların tercih ettikleri gelecek açısından psikolojik danışmaya gelme nedenlerini netleştirmelerine yardımcı olan sorulardır.
- *İstisna Sorular:* Danışanların hayatlarının iyi işleyen yönlerini belirlemek ve genişletmek için kullanılan sorulardır.
- *Kendi Kendine Yardım Soruları:* Danışanın sahip olduğu kaynaklarını ve bağlamlarının (danışanın çevresindeki destekler, imkanlar gibi) önemli yanlarını, başarılarını ve güçlerini yeniden keşfetmesi için kullanılan sorulardır.
- *Mucize Sorular:* Problem aniden çözülseydi, hayatın nasıl farklı olacağını tasavvur etmeyi (betimlemeyi ve hayal etmeyi) ve açıklamayı sağlayan sorulardır.
- *Ölçeklendirme Soruları:* Danışanın hedeflerine yönelik ilerlemelerini değerlendirmek için sorulan sorular.

Son olarak, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanı, danışanın başarısını ve kendi kendine yardım etmesini teşvik edecek bir geri bildirim mesajı oluşturarak geçmiş yetkinliklerini gelecekteki hedeflerle birleştirmesine yardımcı olabilir.

Çözüm Odaklı Sorular ve Örnekler

Adındanda anlaşılabileceği gibi Çözüm Odaklı Sorular tüm çözüm odaklı yaklaşımların temel sorulardır. Çünkü bu sorulara verilen cevaplar çözüme odaklanmayı sağlarlar. Bu nedenle ÇOKPD dahil tüm çözüm odaklı yaklaşımların uygulama sürecinde psikolojik danışman veya psikoterapistler bu çözüm odaklı soruları çok ustaca kullanmaları gerekmektedir. Pek çok uygulayıcı, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanları tarafından kullanılan tekniklere ilk baktıklarında, genellikle uzmanlığın yalnızca soruların bir listesini öğrenmeyi gerektirdiği düşüncesine kapılarak bir yanılgı yaşarlar. Oysa işin gerçeği çok farklıdır. Çünkü düşünülenlerin tersine tüm çözüm odaklı yaklaşımları uygulayan psikolojik danışmanlar, psikoterapistler ve çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanlarının yardım sürecinde çok fazla soru sordukları görülmektedir. Üstelik bunlar, belirli bir odak noktası olan sorulardır. Örneğin, ÇOKPD'nda temel amaç, danışan ve danışman arasındaki etkileşimi danışanın probleminin/sorununun irdelenmesine değil, problemin çözümü odaklı olmaya dönüştürmektir. Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanları bazı tutumlar sergilerler. Bunlardan ***birincisi,*** çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanları, danışanların kendileri hakkında daha fazla şey öğrenmelerini ve kendi anlamlı amaçlarını ve çözümlerini yaratmalarını sağlamak için **"*bilmeme*"** (Anderson & Goolishian, 1991) tutumunu benimserler. Soru örnekleri arasında şu ifadelerle başlayanlar yer alır;

"*Merak ediyorum…*" veya "*Bunu nasıl başardığını merak ediyorum?*" (Miller, 2004a).

Örneğin; fizik dersi başarısının orta derecede olması nedeniyle Matematik-Fen ve Matematik-Türkçe alanından hangisini seçeceği konusunda yoğun bir kararsızlık sorunuyla kariyer psikolojik danışması yardımına başvuran danışana kariyer psikolojik danışmanın sorusu *"Kararını nasıl verdiğini merak ediyorum?"* (Bacanlı, 2019) sorusu kariyer psikolojik danışmanının *"bilmeme"*tutumunu benimsediğini ve içerdiğin gösteren bir sorudur.

İkincisi, kariyer psikolojik danışmanları her etkileşimin danışanın gerçeklik duygusunu etkilediğini anladıkları için, onlara kendi kendine yeterliliğini ve kendine yardım etmesini teşvik etmek için danışanın becerikliliğini ve yeterliliğini öngören sorular sorarlar. Bu tür soruların örnekleri arasında "*Bunu nasıl anladınız?"* veya "*Kendiniz hakkında buna karar vermenize yardımcı olacak ne biliyorsunuz*?"

Yukarda tanıtılan lise öğrencisi aynı danışana soruldu.

"*Bu kararı vermeni kendinle ilgili ne sağladı?*" (Bacanlı, 2019).

Üçüncüsü, bu sorular sıklıkla danışanların yeni ayrımların farkına varmalarına yardımcı olmak için sorulur . Daha açık bir anlatımla bunlar, danışanın ta-

kılıp kaldığı veya problemlerine ilişkin tek bakış açılarının olduğu zaman sorulan ***istisna sorularıdır***.

Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanları bu soruları formüle ederler. Çünkü çözümlerin, danışanların kendilerine ilişkin en küçük farklılık deneyimlerini bile tanımalarından kaynaklandığını bilirler. Bu tür soruların örnekleri arasında "*Bu sizin için yeni mi*?" sayılabilir veya "*ve bu nasıl farklı*?"

Olumlu cevapları öngören sorular, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanları için önemli olsa da, etkili olmak için kariyer psikolojik danışmanlarının danışanlarının cevaplarıyla da çalışabileceklerinden emin olmaları gerekir.

ÇOKPD sürecinde ***sorular*** etkileşimin bir parçasıdır, ancak her şeyden önemlisi, danışanın cevaplarında istisnalar, kaynaklar, güçlü yönler ve başarılar vardır. Bunlar danışan için güçlendirildiğinde, hem kariyer psikolojik danışmanı hem de danışan, danışan tarafından tanımlanan hedeflere ulaşmak için olası adımları birlikte oluşturabilirler.

Danışanı Cesaretlendirici İfadeler

Kariyer psikolojik danışmanlarının, çözüm odaklı çalışma yollarını öğrenirken ve uygularken aşağıdaki *danışanı cesaretlendirici ifadeleri (dil ipuçlarını)* bir kılavuz olarak kullanmaları onlara yardımcı olur. *Danışanı cesaretlendirici ifadeler (dil ipuçları)* niçin kullanılır?

1. Hedefler hakkında sorular sorarak sorunu/problemi açıklığa kavuşturmak,
2. Probleme alternatif olan olumlu istisnalar oluşturun "yerine" veya "varsayım" içeren sorular oluşturmak,
3. Ne, nerede, kim ve nasıl sorularını sorarak umudu cesaretlendirmek,
4. "Nasıl bileceksin?" gibi sorular sorarak danışanı kendi kendine yardım etmeye teşvik etmek,
5. Danışan tarafından ifade edilen hedeflere, başarılara ve kaynaklara dayalı anlamlı ödevler oluşturarak planlı olmayı teşvik etmek için kullanılırlar.

NOT: Yukarda anlatılan ÇOKPD'nda kullanılan beceriler ve tekniklerle ilgili daha fazla bilgi bu bölümün EKLER başlığı altında sunulmuştur.

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Kariyer Psikolojik Danışması İçin Çözüm Odaklı Bir Strateji Oluşturmak

Miller (2004) makalesinde, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması için üç aşamalı bir strateji önermektedir. *Birinci aşama*, problemin açıklığa kavuşturulmasını ve danışanın belirlediği amacın oluşturulmasını içerir. *İkinci aşama*, danışanın bağlam ve kaynaklarının onaylanmasını içerir. Bağlamın önemli öğeleri danışanın geçmişi, bugünü, geleceği ve kaynakları ile ilgili olabilir. Bağlamın bu önemli ögeleri para, ilgiler, uzmanlık ve becerilerin yanısıra çaba, motivasyon ve zaman gibi çeşitli şeyleri içerebilir. Çözüm odaklı yaklaşımda, bağlamın ve kaynakların ayrıntıları, danışanların kendi kendine yardım etme imkânları ve hedeflerine yönelik kendi ilerlemelerini belirlemelerine ve vurgulamalarına yardımcı olmak için kullanılır. *Üçüncü aşama*, danışanın güçleri, başarıları ve amacı ile ilgili başarılabilir bir ev ödevi görevinin veya etkinliğinin birlikte oluşturulmasını içerir. Bu etkinlik kariyer bilgilerinin kullanımını içerebilir. Danışanın temel endişesi amaç duygusuyla etkileşime girmesi ve başarılı bir deneyimi teşvik etmesidir.

Birinci Aşama: Problemin açıklığa kavuşturulması ve danışanın belirlediği amaçlarının gelişimi

Çoğu kariyer psikolojik danışmasında, kariyer psikolojik danışmanı danışanın kendisini görmeye neyin getirdiği ile ilgilenir. Yani danışanın problemi ile ilgilenir. Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasında ise, danışanın problemi yapılandırması ve tercih ettiği amaç dikkatle dinlenir. Kariyer psikolojik danışmanı danışanla ilgili neyin yanlış olduğundan çok danışanın ne/neleri istediğiyle ilgilendikleri için bu aşamadaki sorular şu tür sorulardır:

> Kariyer psikolojik danışmanı:"Bu kariyer danışması oturumundan ne elde etmek istersiniz?' ya da "Bu kariyer danışması oturumu size ne/neler sağlasın istersiniz?"
>
> Danışan: *"Sorunum çözülsün isterim", "En azından sorunum anlaşılsın isterim"* (Miller, 2004b)
>
> *"Sorunumu anlayan biriyle çözelim isterim"* (Bacanlı, 2019).
>
> Kariyer psikolojik danışmanı: *"'Bugün buraya gelmenin sana nasıl yardımcı olacağını düşünüyorsun?'* veya
>
> "Bugün buraya gelmekteki amacınız nedir?"
>
> Danışan: *Sorunumu nasıl halldeceğimi bilemediğim için geldim (Bacanlı, 2019).*
>
> Kariyer psikolojik danışmanı: "Hedefiniz/amacınız hakkında ne düşünüyorsunuz?"

Danışan: *Amaç mı dediniz?… Bir amacım yok!!!*

"Henüz bir amaç belirlemedim. Birlikte yapalım istiyorum (Bacanlı, 2018).

Kariyer psikolojik danışması alanında en bilinen ve yaygın olarak kullanılan yaklaşım Özellik-Faktör olduğu ve bu yaklaşımda da ilk oturumda öncelikle danışanın problemini tanımlaması beklendiğinden, danışanlar yukardaki sorulara kendi sorunlarının tanımlarıyla cevap verebilirler.

Ayrıca, danışanlar özellik faktör yaklaşımını benimseyen kariyer psikolojik danışmanının kendilerine "yardım etmesi" için, sorunları veya endişeleri hakkında tüm ayrıntıları bilmeleri gerektiğini beklerler.

Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasını benimseyen bir kariyer danışmanı ise, pekçok danışanın çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasına sorununda olumlu bir değişimin olmasını beklediği için geldiklerini varsayar. Bu nedenle, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanı, danışanı konuşmasını probleminden çözümüne kaydırmasına vurgu yaparak cesaretlendirir. Buna ilaveten, kariyer psikolojik danışmanının, danışanın probleminde olumlu değişimlerin olmasını içerecek yönelime yapılandırmacı işbirliği ilkesini dâhil etmesi gerekmektedir. Bu iş için, kariyer psikolojik danışmanlarının uygulamalarda dikkat etmeleri gereken birtakım öneriler vardır**. Birincisi**, danışan ile iyi bir çalışma işbirliğinin nasıl kurulacağı ile ilgilidir. **İkincisi**, kariyer psikolojik danışması sürecinde danışmanın vurguyu çözümlere kaydırırken danışanın endişesini açıklama ihtiyacına nasıl saygılı olacağıyla ilgilidir. Her iki konu da aynı şekilde ele alınabilir. Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarıyla çalışmalarının odak noktasının, danışanın kendi belirlediği amaçlara ulaşma yolunda ilerleyebileceği yolları keşfetmek olduğunu başlangıçta danışanlarına bildirirler.

Bu nedenle, danışan bir problemi açıklama sorusuna problemin kısa bir açıklamasıyla cevap verdiğinde, kariyer psikolojik danışmanı dinler, sorunu kabul eder ve amaç oluşturma sorusu sorar. Faydalı bir amaç- oluşturma sorusu :

"Sizi buraya getiren şeyin [bu konu] olduğu düşünülürse, bu konuda beni görmeye gelmenin iyi bir şey olduğunu nasıl bileceksiniz?"

Bu soru, görüşmenin başında odak noktasını sorunlardan olasılıklara değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda danışanı yansıtıcı ve kendine güvenen olmaya teşvik eder. Danışanın bu soruyu "anlaşılmak" istediğini söyleyerek cevapladığını varsayalım. Kariyer psikolojik danışmanı danışandan sorunu daha ayrıntılı olarak tanımlamasını (anlaşılmasını) isteyerek bu hedefi belirleyebilir. Alternatif olarak, bu tür acil hedef daha büyük bir hedefin belirtisi olduğundan, danışman şunları sorabilir:

"Anlaşıldığınızda" ne farklı olacak?" veya

"Anlaşıldığınızda" neyi farklı yapmak istersiniz?'

Bu, danışana bu eylemin beklenen sonuçlarını ve ilgili hedeflerini netleştirme fırsatı verir. "*Tüm seçenekleri değerlendirdiğimi bileceğim*" gibi bir cevap karar vermeyle ilgili çözümlerin araştırılmasını başlatacaktır (*ikinci aşamaya bakınız*).

Benzer şekilde, danışan kariyer psikolojik danışmasına gelme nedeninin kariyer planları konusunda kafasının karışması olduğunu belirtirse, kariyer psikolojik danışmanı şu soruyu sorarak bir amaç oluşturma sorusuna geçebilir:

"Nereye gittiğiniz konusunda "kafanız karışmış" hissettiğinize göre, artık kafanızın ne zaman karışmadığını nasıl anlayacaksınız?'

Bu örnekte dikkat edildiğinde, "ne zaman" kelimesinin kullanılması, bunun olası bir sonuç olduğuna ilişkin umudu teşvik eder. Bazı çözüm odaklı görüşmelerde, kariyer psikolojik danışmanın soruna açıklık getiren soruyu atlaması ve danışanları kendilerini yeterli görmeye teşvik eden hedef belirleme sorularıyla başlaması mümkündür. Bu tür erken sorular şunları içeri

"Kariyer psikolojik danışmasına gelmenin iyi bir fikir olduğunu nasıl bileceksin?"

"Kariyer psikolojik danışması için gelmeniz gerekmediğini nasıl bileceksiniz?

Danışanın bu sorulardan birine "bir eğitim kursuna karar vermiş olacağım› cevabını verdiğini varsayalım. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın kendi kendine yardım etmeyi ve bağlamın kabulünü içeren sorular sorarak, danışanın bu sonucun başarılı yanlarını tanımlamasına yardımcı olacaktır.

"Eğitim kursunuzun sizin için en uygun karar olduğunu nasıl bileceksiniz?"

"En iyi arkadaşınız, eğitim kursu seçiminizden memnun olduğunuzu nasıl bilecek?"

"Bir eğitim kursuna karar verdiğinizde neyi farklı yapacaksınız?"

Kariyer psikolojik danışmasında, kariyer psikolojik danışmanları davranıştaki değişiklikleri gözlemlemek, duygulardaki ve hissetmelerdeki değişikliklerden daha kolay olduğu için, bu soruların danışanın davranışını ve etkileşimlerini vurguladığına dikkat etmelidirler. Bu soruları danışanın şöyle cevapladığını düşününüz."Doğru olduğunu bileceğim çünkü bunu başkalarına anlatabileceğim". Böyle bir durumda kariyer psikolojik danışmanı, danışanın bir eğitim kursu hakkında başkalarına bilgi vermenin ne anlama geldiğini keşfetmesine yardımcı olabilir (belki de bu, danışanın yeterli bilgiye sahip olduğu ve danışanın birincil amacının bilgi arayışı olduğu anlamına gelir veya belki de daha kararlı ve duygulu olmak anlamına gelir).Alternatif olarak, kariyer psikolojik danışmanları bu cevapları olumlu istisnalarmış gibi kullanabilirler ve daha fazla çözüm odaklı konuşma oluşturmak için sorular sorabilir (Miller 2004b).

İkinci Aşama: Danışanın kendi kendine yardım edebilmesini sağlamak

Kariyer psikolojik danışmanlarının ve danışanların çözümler oluşturmasına yardımcı olacak birçok teknik vardır (Bakınız: Bölüm sonundaki EKLER'deki Çözüm Odaklı Görüşme Becerileri). Miller (2004a) makalesinde özellikle bu tekniklerden üç tanesine odaklandığını ifade etmektedir. Bunlar: istisna soruları , ölçekleme tekniği ve kariyer bilgilerinin kullanılmasıdır. Aşağıda bu bu üç teknik örnekler verilerek anlatılmıştır

İstisnaları keşfetmek. Olumlu istisnalar, danışanın sorununun ortaya çıkmadığı veya daha az şiddetli olduğu dönemlerdir. Çözüm odaklı psikolojik danışmada; temel ilke, sorunun %100 oranında ortaya çıkmamasıdır. Bu nedenle, danışanın bir istisnanın olumlu özelliklerini tanımlamasına ve keşfetmesine yardımcı olmak çözüm odaklı danışmanın rolüdür. de Jong ve Berg (2002), danışmanlara bu teknikte rehberlik etmek için bir OGGB kısaltması geliştirmiştir. Süreç, önce istisnayı ortaya çıkarmayı (O), ardından danışandan istisna zamanları ile problem zamanları arasındaki farkı ayrıntılı olarak açıklamasını isteyerek onu güçlendirmeyi (G) içerir. İstisnada temsil edilen başarıları ve güçlü yönleri güçlendirmeyi (G) temsil eder ve kariyer psikolojik danışmanına 'başka neler farklı?' diye sorarak yeniden başlamasını (B) hatırlatır". Danışanlar istisnaları keşfetmeye ve genişletmeye teşvik edildiğinde, kendilerinin bir şeyleri tanımladığını fark edebilirler ve bu, mevcut sorunlarının çözülmesine yardımcı olabilir.

Kariyerle ilgili sorunları olan danışanlar için bazen onları kariyer psikolojik danışmasına götüren endişenin olmadığı zamanları düşünmeleri zordur. Böyle durumda, kariyer psikolojik danışmanının danışanın sorunun veya endişesinin etkisi altında olduklarında ne yaptıklarını hatırlamalarına ve tanımlamalarına yardımcı olması gerekir. Böyle durumlarda, kariyer psikolojik danışmanları istisnaları keşfetmeye yönelik sorular sorarlar. Bu soruların temel amacı, danışanları "takıntılarından" kurtarmak ve sorunla başa çıkmanın alternatif yollarını düşünmelerini sağlamaktır. Örneğin, bir danışan iş değiştirmek zorunda kaldığı için "bunalmış" görünüyorsa, olumlu bir istisna ortaya çıkaracak tipik bir soru şu olacaktır:

"İşinizi değiştirmek konusunda daha rahat olduğunuz zamanlar oldu mu?"

Danışanın "Evet, işini yeni değiştiren bir arkadaşla tanıştığımda. O zaman harikaydı" cevabını verdiğini varsayalım. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın bu yeni duruma uygulayabileceği başarılı stratejileri belirlemek ve genişletmek için danışanın bu istisna (zaman) hakkındaki ayrıntıları keşfetmesine yardımcı olacaktır. Bu sürece yardımcı olacak takip eden sorular şunları içerebilir:

"Harika olduğunu söylediğini duyduğunda nasıl bir fark olduğunu merak ediyorum?" (genişletiniz)

"Yani, bir arkadaşınızla konuşmanın faydalı olduğunu fark ettiniz mi?" (pekiştiriniz)

"Başka ne yardımcı oldu?"(tekrar başlayın ve kendi kendine yardım etmeye teşvik edin).

Geçmiş deneyimlerden birçok olumlu istisna ortaya çıkarken, onlar danışanın hedefleriyle ilgili ayrıntılardan da ortaya çıkabilir. Yukardaki danışanın amaç geliştirme sorusuna şu cevabı verdiğini varsayalım:

"İş değiştirmek konusunda rahat olsanız ne yapıyor olurdunuz?", "Her şeyi daha iyi planlardım", "İşimden memnun olurdum" veya *"Mutlu olurdum"*

gibi ifadelerle cevap verdiğini varsayalım. Bunların her biri olumlu bir istisna olarak kabul edilebilir ve kariyer psikolojik danışmanı, bu amaç ifadelerinden birinin küçük bir kısmının bile gerçekleştiği zamanlar hakkında sorular sorabilir. Danışanlar bu soruları cevaplamaya odaklandıklarında, amacın mümkün olduğuna ilişkin umudu deneyimleyebilirler.

NOT: İstisna soruları ile ilgili daha fazla bilgi için bu bölüm sonundaki EKLER deki İstisna Soruları'ndan yararlanabilirsiniz**.**

Ölçekler kullanmak. Kariyer psikolojik danışması danışanları genellikle ÇOKPD oturumlarının bir tür kariyer değerlendirmesi içermesini beklerler. Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasında, en çok kullanılan ölçme ve değerlendirme türü nitel değerlendirme aracı, *ölçekleme sorusu* veya *bir dizi sorudur*. Etkili bir ölçekleme, bir çalışma için ana odak noktası sağlayabilir. Ölçekleme danışanın bir sorunu tanımlamasına, bir hedef belirlemesine, istisnaları keşfetmesine, motivasyonu ve bağlılığı kontrol etmesine ve çözümler bulmasına yardımcı olmak için kullanılabilir. Ölçekleme üzerinde "puanın" anlamını belirleyen danışandır. Eğer, kariyer psikolojik danışmanı ölçeği çizmek için büyük bir kâğıt parçası veya beyaz tahta kullanırsa, danışanın sürece katılmasına yardımcı olur.

Danışanın istisnalar ve hedeflerle ilgili açıklamasını yazmaya dikkat ederse, danışan kendi güçlü yanları ve başarıları hakkında düşünmeye daha meyilli olacaktır. Örneğin, danışan kariyer psikolojik danışmasına gelme nedeninin belirli bir ders alma konusunda emin olmadığını belirtirse, psikolojik danışman bunun için basit bir ölçek çizebilir. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanı "1"den "10"a kadar bir ölçekte, 1'in bu dersten oldukça emin olmadığını ve 10'un danışan için oldukça kesin noktasını gösterdiğini belirtip, şimdi kendinizi nereye koyarsınız?' diye sorabilir. Bu etkileşim, danışan/danışman işbirliğinin güçlendirilmesine olanak sağlar.

Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanı danışandan kesinlik ile ilgili bir ölçeğin uçlarını etiketlemesini istediğinde danışan şunları söyleyebilir:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bilmiyorum								Oldukça kesin	

Veya danışan şunları söyleyebilir:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Korkmuş								Kendine güvenen	

Ölçeklerin faydası, danışanların gözlemleri hakkında konuşmalarına, farklılıkları fark etmelerine ve ilerlemeyi değerlendirmelerine yardımcı olmalarıdır. Ölçek çizildikten sonra, kariyer psikolojik danışmanı tarafından yapılan hassas sorgulama, danışanların sorunlarını ve hedeflerini netleştirmelerine ve hedeflerine doğru ilerlemenin yollarını keşfetmelerine yardımcı olabilir.

Kariyer psikolojik danışmanı aşağıdaki soruları sorar;

"Şu anda kendini bu ölçeğin neresine koyuyorsun?" (problem açıklaması).

"Geçen hafta kendinizi bu ölçekte nereye koyardınız?" (problem açıklama)

"Nerede olmayı tercih ederdiniz?" (amaç açıklama).

Bu noktaların her biri danışan için anlamlı olacaktır ve çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanı danışanın bu anlamı keşfetmesine yardımcı olacaktır. Kariyer psikolojik danışmanı, ölçekteki her noktanın danışan için ne anlama geldiğine ilişkin sorulara verilen cevapları kaydetmek için bir beyaz tahta kullanabilir. Spesifik sorular şunları içerebilir:

"Ölçek üzerindeki o noktayı hangi kelimeler tanımlamanıza yardımcı olur?"

'"O noktada ne yapacağınızı nasıl tanımlarsınız?"

Takipeden /yukarıdaki örnek, ölçekleme sürecini açıklamaya yardımcı olabilir. Bir danışanın yukarıdaki ilk ölçeği kullandığını varsayalım. Danışan, şu anki durumunu ölçek üzerinde "4" rakamını işaretleyerek, kariyer psikolojik danışması oturumundan önceki durumunu "2" rakamını işaretleyerek ve tercih ettiği geleceği "7" rakamını işaretleyerek tanımlamıştır.. Bu danışan, "2" için kendi verdiği anlamı genişletmek için "Hiçbir bilgim yok"gibi ifadeler kullanabilir. Ayrıca, farkı"4" olarak açıklamak için bu tanımlayıcıya "Niteliklerin neye yol açabileceğini

bulmam gerekiyor" diyebilir ve "7"yi tanımlamak için "Bilgiyi alırdım" ve "Yeterliliğin nereye götüreceğini bilirdim" gibi terimler kullanabilir.

Ölçekteki her noktanın danışan için ne anlama geldiğine ilişkin spesifik sorular denir. 4'ün şu anki durumunu, 2'nin danışma oturumundan önce nerede olduğunu ve 7'nin tercih ettiği geleceği tanımladığını belirtebilir. Bu danışan, 2'nin anlamını genişletecek hiçbir bilgiye sahip değilim gibi ifadeler kullanabilir. Ayrıca, 4'teki farkı açıklamak için niteliklerin bu tanımlayıcıya ne yol açabileceğini bulması gerektiğini de ekleyebilir. 7'ye tanımlamak için bilgiye sahip olurdum ve bu yeterliliğin beni nereye götüreceğini bilirdim gibi terimler kullanabilir. Danışan konuşurken, kariyer psikolojik danışmanı ölçeği çizmek için bir beyaz tahta kullanır ve ölçekteki her noktanın altına danışanın kendi tanımlayıcılarını yazar. Bu, danışanın tüm ince ayrıntıları/farkları kendi ölçeğinde gözlemlemesine, düşünmesine ve değerlendirmesine imkan verir. Böyle bir işbirlikçi çalışma, danışana, işler kendisi için iyi gittiğinde, neyi farklı yaptığını fark etme ve bu bilgiyi ulaşılabilir çözümler oluşturmak için kullanma fırsatı verir. Danışan ve kariyer psikolojik danışmanı her ikisi de ortaya çıkan tabloya bakarken, kariyer psikolojik danışmanı bu yeni ayrımları desteklemeye yardımcı olacak başka sorular sorabilir:

"Peki, "2" den "4"e geçmeyi nasıl başardınız?" (kendi kendine yardım etmeyi teşvik etmek için).

"7"ye doğru ilerlemek için atabileceğiniz ilk adım ne olurdu?" (olumlu değişimi teşvik etmek için).

Yine, kariyer psikolojik danışmanı danışanın geçmişteki başarılarını ve yeterliliklerini ortaya çıkarmaya yardımcı olmak için bu sorulara tercihen farklı bir renkte cevaplar yazabilir. Bu soruların her biri, danışanları, kendilerini kendi ihtiyaçlarını yorumlayabilen ve hedeflerine doğru ilerlemek için kendi kaynaklarını kullanabilen aracılar olarak görmeye teşvik eder. Kariyer psikolojik danışmanlarının ölçeğe bağlamsal faktörleri (eş, öğretmen ve benzerleri) dahil etmeleri nispeten kolaydır. Ölçekteki sorulara:"Eşiniz burada olsaydı, sizi bu ölçeğin neresine koyardı?" ve "Sizin öğretmeninize sorsaydım" sizin ölçekte işaretlediğiniz "5"e ne söylerdi? Sorularına verilen cevaplar danışanının kariyer planları üzerindeki bağlamsal etkileri kontrol etmesine ve kariyer psikolojik danışmanına yardımcı olur. Ölçek diyagramları olarak sistem-yaklaşımlarının kullanılması, danışanın bağlamının çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasına dâhil edilebileceği başka bir yoldur (bkz. Miller, 2004a).

Kariyer bilgilerini kullanma. Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmasında, kariyer psikolojik danışanı, danışanın amacına ulaşma yeteneğine güven duyan bir kolaylaştırıcıdır. Danışan, kariyer bilgisinin yardımcı olacağını kabul ederse, kariyer psikolojik danışmanı, ilgili bilgileri seçmesine rehberlik etmek için danışanın bağlamı ve kariyer hedefleri hakkında çok fazla bilgiye sahip olacaktır. Ayrıca, eğer danışan iş dünyasını keşfetmeye ihtiyaç duyarsa, kariyer psikolojik danışmanı danışanı bu tür keşifleri etkili bir şekilde kullanmaya teşvik etmek için yeterlik tipi sorular (Siz yeterince araştırdığınızı nasıl bileceksiniz?) sorabilir.

Üçüncü Aşama: Anlamlı bir mesaj oluşturmak

Sexton vd. (1997) psikolojik danışma sonuç araştırmasını incelediklerinde, araştırmacılar danışanların kariyer psikolojik danışmasını yaklaşık üç oturum sürdürmeyi, belirli kariyer planlarına ve karar vermeye odaklanmayı ve onlara daha belirgin bir yön duygusu sağlamayı tercih ettiklerini tartışmışlardır. Etkili çözüm odaklı psikolojik danışma kısadır, danışanın planlarına odaklanır ve onları hedeflerine ulaşmak için nasıl hareket edeceklerine ilişkin belirgin bir anlayışla oturumdan ayrılmaya teşvik eder. Danışanların sonrakini başarmalarına yardımcı olmak için, çözüm odaklı psikolojik danışmanlar görüşmelerini resmi bir prosedürle tamamlar (de Shazer, 1985). Kariyer psikolojik danışmanları danışanla görüşürken, görüşmenin sonuna doğru danışanın ne söylediğini düşünmek için kısa bir ara vereceklerini ve yardımcı olacağını umdukları bazı geri bildirimler geliştireceklerini belirtirler. Kariyer psikolojik danışmanı kısa bir *mola* önerdiğinde, danışanların bazı yararlı geri bildirimler vermesinin beklediğini bu garanti eder. Mola sırasında, kariyer danışanları sessizce oturabilir ve görüşme hakkında düşünebilir veya bekleme odasında ilgili bazı *kariyer bilgilerine* bakabilirler. Bununla birlikte kariyer psikolojik danışmanı, gelecekteki hedef odaklı çalışma ve *bir ev ödevi göreviyle ilgili anlamlı bir mesaj oluşturmak* için danışanın hedef ifadeleri, istisnaları, güçlü yanları ve başarılar hakkındaki ayrıntıları hatırlayacaktır.

Geri bildirimin üç bölümünün olması önerilir (de Jong ve Berg, 2002): iltifatlar, bir köprü (veya gerekçe) ve genellikle bir görevdir. Tüm yardımlar danışana, kariyer psikolojik danışmanın dinlediğini, sorunlarını kabul ettiğini, farklı olmak istediklerini duyduğunu ve hedeflerini başarmak için atabilecekleri adımlar konusunda hemfikir olduğunu iletir. Danışanlara iltifat etmek için kariyer psikolojik danışmanlarının, danışanın güçlü yanlarını ve başarılarını hatırlamaları ve yazmaları gerekir Kariyer psikolojik danışmanı, bir görevi formüle etmek için, görüşme sırasında danışanın kendi kendine faydalı olduğu becerikliliğini fark ettiği ve başarının gerçekleşeceğini umduğu zamanlara bakmalıdır. Eğer bir görev mantıklı, makul ve ilgili olarak algılanırsa, başarılabilir olarak düşünülmesi daha olasıdır. Bu niteliklere sahip olduğundan emin olmanın yolu, onu basitleştirmek ve alaka

düzeyini danışanın hedefi veya istisnaları ile ilişkilendirmektir. Kariyer psikolojik danışmanı geri bildirimde mantık veya bir köprü sağlamak için bunlara özellikle dikkat edecektir.

Ödev mesajı. Yukarda anlatılan kariyer psikolojik danışmanının önerdiği *moladan* sonra mesajın iletilmesi aşağıdaki adımları içerecektir. İlk olarak, kariyer psikolojik danışmanı danışanlarına kendi kendine faydalı olduğunu söylerler ve kendi hedefleri doğrultusunda değişiklik yapmaya odaklanmalarını sağlamak için yaptıkları şeyler için tebrik ederler. Genellikle açıklayıcı örnekler şunları içerebilir: kariyer seçeneklerini keşfetmeye karar vermek, arkadaşlarla konuşmanın yararlı olduğunu kabul etmek ve belirli becerileri kullanan bir kariyer istemek konusunda net olmak.

İkinci olarak, kariyer psikolojik danışmanı, danışanın hedefini bir bağlantı cümlesi ile yeniden ifade edecektir. Kullanılacak faydalı ifadeler şunları içerir: "çünkü [hedef]… istediğinizi söylediniz" ve "bu [hedef] konusunda sizinle aynı fikirdeyim. Üçüncüsü, kariyer psikolojik danışmanı, danışana danışanın hedefiyle bağlantılı küçük, ulaşılabilir, ev ödevi, etkinlik ya da düşünme girişiminde bulunmasını önerecektir. Bu nedenle, büro işlerine ilgi duyan ve biraz deneyime sahip olan, ancak bu alandaki çalışmanın teşvik edici olmayacağından endişe duyan bir danışan, kariyer beklentileri olup olmadığını belirlemek için teşvik edici faaliyetleri keşfetmeye teşvik edilebilir.

Son çözüm odaklı mesaja bir örnek. Kariyer psikolojik danışmanı **"**Bugün buraya matematik ve fen alanlarını içeren ve kendinizi tutkulu hissettiğiniz (amaç açıklaması) bir ders bulmak istediğiniz için geldiniz. Böyle bir ders bulmanın size zor geldiğini görebiliyorum, ancak buraya gelerek (kendi kendine yardım/kendi kendine faydalı olma) bu dersi bulmaya (amaç açıklaması) çoktan başlamışsınız. Ayrıca ilginizi çekmeyen bazı dersler keşfettiğinizi ve ilginizi çekebileceğini düşündüğünüz iki derse bakmak istediğinizi de söylediniz (kendi kendine yardım). Bu harika, derslerin çok istediğiniz dersler olup olmadığına karar vermenize yardımcı olacak bazı göstergeleriniz var (olası çözüm). Ayrıca, bazı derslere katılabiliyorsanız veya bir öğretmenle konuşabiliyorsanız, bir ders seçme konusunda daha güvende hissedeceğinizi söylediniz (istisna, potansiyel çözüm). Yani bir rota bulmak için iyi bir başlangıç yaptınız (güçlü yanlara vurgu). Düşündüğünüz derslerle ilgili bazı bilgilere sahibim. Almaya karar vermeden önce bir ders hakkında onu çok istediğinizi hissedeceğinizden emin olmak için (bağlama cümlesi), bu bilgiyi almanızı ve beni görmeye gelmeden önce bu derslerin beklentilerinizi nasıl karşılayacağını düşünmenizi öneririm.

Bu mesajın nasıl geleceğe yönelik olduğuna ve danışanın başarısını vurguladığına dikkat ediniz. Görev, danışanın hedefiyle bağlantılıdır ve bir düşünme etkinlikleri içerir. Danışan bu çok istediği dersler hakkında düşünmüş olacağı için büyük bir olasılıkla bu görevi başaracaktır. Danışanın derslere katılmakla ilgili bir şeyler yapması ve kendine güvenmek için sorumluluk almanın doyumunu yaşaması da mümkündür.

Örnek Bir Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması

Aşağıda kaynakları verilen "Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması: Vaka Çalışması" ile ilgili 2 örnek çalışma bölüm sonunda EKLER!de verilmiştir.

1) Kariyer Kararsızlığı Yaşayan Bir Yetişkinle Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması: Vaka Çalışması (Bacanlı & Salman, 2019)

2) Kariyer Kararsızlığı Yaşayan Bir Ergenle Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması: Vaka Çalışması (Bacanlı & Büyüksevindik, 2020)

ÇOKPD Modeliyle İlgili Araştırmalar

Bu bölümün *Giriş* başlığı altında da anlatıldığı gibi Miller (2004a, 2004b) ÇOKPD modelini geliştirirken felsefi temelini yapılandırmacı yaklaşımın ilkelerine dayandırdığını ve çözüm odaklı kısa süreli terapi (ÇOKST)'nin ilke ve tekniklerinden yararlandığını belirtmektedir. Çözüm odaklı literatürde ÇOKPD modeli yeni bir geçmişe sahipken ÇOKST daha eski bir geçmişe ve zengin bir literatüre sahiptir. ÇOKST ile ilgili çok sayıda makale, uygulamalı çalışma ve kitap yazılmıştır ve hala bu çalışmalar devam etmektedir. ÇOKST modeli, cinsel istismar (Dolan, 1991), madde kötüye kullanımı (Berg & Miller, 1992; de Shazer & Isebaert, 2003), aile içi şiddet (Stith vd., 2011), şizofreni (Eakes vd., 1997), depresyon (Spilsbury, 2012), ergenlik sorunları (Harris & Franklin, 2012; Thompson & Sanchez, 2012), cinsel işlev bozuklukları (Trepper vd., 2010) gibi kliniklerde yardıma gereksinimi olan pekçok danışanın sorununu çözmesinde etkili olmuştur. Türkiye'de ÇOKST ve Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma (ÇOKSPD) ile ilgili çalışmaların geçmişi yurt dışında olduğu gibi ÇOKPD modeliyle ilgili çalışmalara göre daha eskidir ve zengin bir literatüre sahiptir. ÇOKSPD ile ilgili kuramsal bilgileri, uygulamaların nasıl yapılacağını anlatan makaleler (Doğan, 1999; Doğasal & Karakartal, 2021), ÇOKSPD'yı ve uygulamasını anlatan kitapların Türkçeye çevirisi çalışmaları (Sharry, 2017; Siyez, & Kaya, 2014) ve ÇOKSPD çalışmalarında kullanılabilecek ölçme aracı çalışmasının (Hamarta & Karahan, 2014) yapıldıkları görülmektedir. Grupla ÇOKSPD'nın uygulandığı gruplar üzerinde olumlu etkileri

olduğunu gösteren çalışmalar da yapılmıştır (Ateş, 2016, Ateş & Başaran, 2017; Bulut, 2010). Ayrıca, Türkiye'deki üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans ve lisansüstü programlarında ÇOKSPD ile ilgili teorik dersler öğretilmektedir. Bunlara ilaveten ÇOKSPD'nın teorisi ve uygulaması konularında uzmanlık eğitimi almış eğitimciler tarafından ÇOKSPD teorisi ve uygulamasıyla ilgili çalışma grupları yürütülmektedir. Yurt dışında ÇOKPD ile ilgili Miller'in (1998, 1999, 2004a, 2004b, 2006) çalışmaları dışında Burwell ve Chen'in (2006) çalışması da dikkati çeken bir çalışmadır. Burwell ve Chen'in ÇOKPD'nın kariyer ve kariyer gelişimiyle ilgili sorunu olan danışanlara nasıl uygulanacağını anlattıkları bu makale ÇOKPD uygulamasını öğrenmek isteyenlerin en çok faydalandıkları çalışmalardan birisidir. Yurt dışında ÇOKPD modelinin kariyerle ilgili sorunların çözümüne etkisinin, bu modelin uygulayıcısı uzmanların yetiştirilmesini amaçlayan çalışma gruplarının düzenlendiği çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Ancak bu çalışmaların basılı yayın haline getirilmedikleri dikkati çekmektedir. ÇOKPD modelinin özellikle günümüzdeki kariyerle ilgili sorunlarla başa çıkabilmede oldukça etkili, kullanışlı,ekonomik olduğunun vurgulanmasına rağmen (Burwel& Chen, 2006; McMahon vd. 2002; Miller, 2006; Scholl ve Cascone, 2010), bu modelle ilgili çalışmaların hala çok az olduğu görülmektedir. Türkiye'de de ÇOKPD modelinin uygulandığı vaka çalışmalarının rapor edildiği araştırmaların sayılabilecek kadar az olduğu (bknz. Bacanlı & Büyüksevindik, 2021; Yıldız-Akyol & Bacanlı, 2019; Bacanlı & Salman, 2019) dikkati çekmektedir. Dolayısıyla çağdaş ÇOKPD modeli ile ilgili öncelikle üniversitelerde lisans ve lisans üstü düzeylerde teorik ve uygulamalı derslerin açılmasına, uzman öğreticileri yetiştirecek eğitim programlarının düzenlenmesine ve uygulanmasına gereksinim vardır. Benzer şekilde ÇOKPD modeliyle ilgili teorik ve uygulamalı araştırmaların yapılmasına da gereksinim olduğu önerilmektedir.

ÇOKPD Modelinin Değerlendirilmesi

Miller (2004b) ÇOKPD modelini uygulayacak kariyer psikolojik danışmanlarının etkili çalışabilmeleri için önce bu modelin temel felsefesini dayandırdığı çağdaş Yapılandırmacı Yaklaşımın ilkelerini benimsemelerini ve ikinci olarak çözüm odaklı ilkeleri bütünleştirmelerini önermektedir. Çünkü yapılandırmacı ilkeler, klasik yaklaşımların tersine danışanınn sorunlarını kendinin tanımlayabilmesine ve kendi sorunlarını kendisinin çözebilme yeterliklerini, öz-yetkinliğini ve umudunu güçlendirmesine olanak sunmaktadır (Miller, 2004a, 2004b, 2006). Dolayısıyla tüm çözüm odaklı yaklaşımlar gibi ÇOKPD da güçlü bir çözüm odaklı ve aynı zamanda güçlü bir kendine yardım modelidir. ÇOKPD modeline göre her kariyer danışanı aslında çözümleri oluşturmak için gereken asgari becerilere zaten

sahiptir. Hiçbir kariyer danışanı mükemmel olmadığı gibi hiçbir kariyer problemi de çözülemeyecek kadar zor olamaz; dolayısıyla sorunun var olmadığı ya da o kadar da kötü olmadığı zamanlar daima vardır. ÇOKPD, problemler yerine çözümlere odaklanır. Çözümün her zaman ve her durumda sorunla ilişkili olmadığını vurgulamaktadır. ÇOKPD sürecinde istisna sorularla sorunun olmadığı "istisna zamanlar" araştırılır. ÇOKPD modeline göre yardım eden kariyer psikolojik danışmanı danışanın aslında hayatında nelerin değişmesini istediğine odaklanır. ÇOKPD sürecinde kariyer psikolojik danışmanı İstisna sorularından "Mucize soru" tekniğini kullanarak danışanın probleminin çözümüne odaklanmasını sağlar, ÇOKPD modeli çözüm odaklı, danışanın yararına yönelik bir yaklaşımdır.

ÇOKPD kariyer psikolojik danışmanlarına danışanlarla işbirliğine dayalı, bağlamsal, yapıcı ve değişim odaklı bir strateji sunar (McMahon ve ark. 2002). Çözüm odaklı çalışma, düşünme ve hareket etmede bir değişim gerektirir. ÇOKPD yardımını deneyimleyen danışanlar, çözüm odaklı düşünmeyi gelecekteki kaygılarıyla başaçıkma sorunlarına, karar vermeyi gerektiren süreçlere ve ilgili bilgilere uygulamayı da öğrenebilirler.

Bunlara ilaveten, özellikle ÇOKPD sürecinde çözüm odaklı yaklaşımlara özgü soru türlerinin (istisna sorular, mucize sorular, ölçeklendirme sorular gibi) kullanılması onu kullanışlı, güvenilir, kısa süreli, ekonomik ve pratik, çağdaş kariyer psikolojik danışması modellerinden biri yapmaktadır. ÇOKPD sürecinde danışanın güçlü yanları belirlenir ve danışan geçmişte neyin işe yaradığını ve bu başarılarından nasıl yararlanılacağını keşfetmeye cesaretlendirilir. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın hayatındaki değişiklikleri ve kariyer hedefini desteklemek için sistematik olarak neye ihtiyaç duyduğunu analiz etmesine ve aynı zamanda bunun da değişebileceğini kabul etmesine yardımcı olur. ÇOKPD modeli de diğer çözüm odaklı modeller gibi olumlu, yetkinlik temelli yaklaşımlardan türetilen ilke ve stratejileri kapsamaktadır.

ÇOKPD süreci, tek bir oturum kadar kısa olabileceği gibi danışanın problemini çözebildiği süreye bağlı olarak 3 hafta, 5 hafta veya 10 hafta sürebilir. Fakat literatürde en yaygın olan ÇOKPD uygulamasının 5 hafta sürdüğü görülmektedir. ÇOKPD modeli uygulamasında her oturumun amacını, ne istediğini ve bu isteğini nasıl başaracağını tanımlama yeteneklerine saygı duyulan danışan tanımlayacaktır. ÇOKPD sürecinde çözüm odaklı yaklaşım kullanılarak, kariyer psikolojik danışmanı danışanın güçlü yanlarını belirler. Danışma sürecinde kariyer psikolojik danışmanı, danışanın problemini en kısa sürede ve en etkili bir şekilde tanımlamasına ve çözebilmesine geçmişte neyin işe yaradığını ve bu başarılardan nasıl yararlanılacağını keşfetmeye cesaretlendirilir. Kariyer psikolojik danışmanı, danışma sürecinde danışanın hayatındaki değişiklikleri ve kariyer hedefini destek-

lemek için sistematik olarak neye ihtiyaç duyduğunu analiz etmesine ve aynı zamanda bunun da değişebileceğini kabul etmesine yardımcı olur. Bunlara rağmen tüm çözüm odaklı kısa süreli terapi ve psikolojik danışma türlerinde olduğu gibi, ÇOKPD modelinin potansiyel dezavantajları ve bazı sınırlılıkları vardır .Örneğin; danışanların kariyer psikolojik danışmanının ikincil sorunlar olduğuna inandığı sorunlara odaklanma potansiyeli vardır (George vd., 2004). Psikolojik danışman ve kariyer psikolojik danışmanı aynı kararı vermeye hazır olmadan önce danışan yardım sürecinin başarılı veya tamamlanmış olduğuna karar verebilir. Danışanların hızlı çözümlere odaklanmaları, temeldeki bazı önemli sorunları gözden kaçırabilir. ÇOKPD'nın hızlı hedefe yönelik doğası, kariyer psikolojik danışmanı ve danışan arasında çok az görülse de duygusal, empatik bir ilişki kurmayı zorlaştırabilir (Antin, 2018). Bunlar ve benzerleri dezavantajlarına ve sınırlılıklarına rağmen, ÇOKPD modeli çağdaş yapılandırmacı yaklaşımın ilkelerini, çözüm odaklı kısa süreli psikolojik danışmanın da ilke, yöntem ve tekniklerini içeren, pratik, kısa süreli, ekonomik bir modeldir. ÇOKPD modelini geliştiren Miller (2004a, 2004b, 2006) başta olmak üzere Miller'in ÇOKPD modelini uygulayarak çalışmalar yapan Burwell ve Chen (2006) ve Scholl ve Cascone (2010) da kariyer psikolojik danışması ve gelişim sürecine çözüm odaklı yöntemlerin uygulanmasını önermektedirler. Bu araştırmacılar ve çözüm odaklı yaklaşımla ilgilenen diğer araştırmacılar çözüm odaklı kavramları psikolojik danışma ve kariyer psikolojik danışması çalışmalarına dahil etmekle ilgilenen araştırmacı, öğrenci ve diğer ilgilenenlerin ÇOKPD ile ilgili teorik bilgileri ve uygulanmasını öğreten eğitimleri almalarını önermektedirler. Özellikle içinde bulunduğumuz 21. Yüzyılın bu ilk çeyreğinde kariyer gelişimi, seçimi, okuldan işe geçiş, işe yerleşme, kariyere bağlanma, insana yakışır iş ve benzerleriyle ilgili sorunların önceki çağdan çok farklı olduğu ve belirsizliklerin giderek arttığı görülmektedir (Blustein vd. 2019; Duffy vd. 2016). Dolayısıyla adları geçen durumlarla ilgili sorunları çözmede ÇOKPD modelinin oldukça etkili olacağı söylenebilir. Çünkü yukarda da anlatıldığı gibi tüm çözüm odaklı yaklaşımların ve onlar arasından ÇOKPD modelinin etkililiği çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. ÇOKPD modeli güçlü bir çözüm odaklı ve aynı zamanda güçlü bir kendine yardım yaklaşımıdır. Çözüm odaklı psikolojik danışma ve kariyer psikolojik danışması vurgusu, danışan ve psikolojik danışman ve kariyer psikolojik danışmanı tarafından oluşturulan iş birliğidir. Çünkü problemi çözümleme' (Walter & Peller, 1992) danışmanların ve psikolojik danışanların ve kariyer psikolojik danışmanlarının ortaklar olarak birlikte çalıştıkları bir süreçte gerçekleştirilir.

ÇOKPD kariyer psikolojik danışmanlarına danışanlarla işbirliğine dayalı, bağlamsal, yapıcı ve değişim odaklı bir strateji sunar (McMahon ve ark. 2002). Çözüm odaklı çalışma, düşünme ve hareket etmede bir değişim gerektirir. Günümüzde kariyer psikolojik danışmanlarının Özellik Faktör yaklaşımlarının tersine danışanı kendi yaşamının bir uzmanı olarak gören, güçlü yönler ve çözümler aramayı içeren ÇOKPD modelini benimseyerek yardım etmeleri, danışanların, bir kariyer tarafından sağlanan kaynakları araştırmalarına olanak sunar. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlarının ÇOKPD modelini benimseyerek hizmet sunmaları, danışanların, çözüm odaklı düşünmeyi gelecekteki kariyer kaygılarıyla başaçıkma, karar verme, kariyer gelişim ihtiyaçları, kariyer seçimi ve benzerleri sorunlarına uygulamayı öğrenmelerini de sağlar.

Kaynaklar

Akyol, E. Y., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development, 28*(1), 73-79.

Anderson, H., & Goolishian, H. (1991). Thinking about multi-agency work with substance abusers and their families: A language systems approach. *Journal of Strategic and Systematic Therapies, 10*, 20-35.

Antin, L. (2018). Solution-focused brief therapy (SFBT). Good Therapy. https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/types/solution-focused-therapy.

Ateş, B (2016). Effect of Solution Focused Group Counseling for High School Students in Order to Struggle with School Burnout. Journal of Education and Training Studies 4(4), 27-34. doi:10.11114/jets.v4i4.1254 (Turkish)

Ateş B, Gençdoğan, B (2017) Analyzing the effects of solution focused group psychological counseling upon university students' coping with social phobia. Inonu University Journal of the Faculty of Education, 18(1): 188-203. DOI: 10.17679/inuefd.306513

Bacanlı, F. (2019).Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması uygulaması dersi vaka çalışmaları. Yayınlanmamış ders notları.

Bacanlı, F. (2018). Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması uygulamaları: Vaka çalışmaları. Yayınlanmamış Çalışmalar.

Bacanlı, F., & Büyüksevindik, B. (2020, 16-19 September). *Kariyer kararsızlığı yaşayam bir ergenle çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması uygulaması*. Virtual International Pegem Congress on E ducation (IPCADU), Ankara, Türkiye.

Bacanlı, F. & Salman, N. (2019). Çözüm Odaklı Kariyer Pskolojik Danışması Dersi Yayınlanmanış Vaka Çalışmaları.

Berg, I. K. (1994). *Family based services*. Norton.

Berg, I. K., & Miller, S. D. (1992). *Working with the problem drinker: A solution focused approach.* Norton.

Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and method.* Prentice Hall.

Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America.* Oxford University Press.

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*(1), 3-28. https://doi.org/10.1177/1069072718774002

Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, *49*(4), 304-313.

Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, *54*(2), 138-149.

Brown, D., & Brooks, L. (1996). *Career choice and development*. Jossey Bass.

Bulut, S. S. (2010). İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin sınav kaygıları, saldırganlık eğilimleri ve problem çözme becerilerindeki yetersizliklerin sağaltımında grupla çözüm odaklı kısa terapinin etkileri. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, *30*(2), 325-356.

Burwell, R., & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution-focused therapy to career counselling. *Counselling Psychology Quarterly, 19*(2), 189-203.

Cochran, L. (1998). A narrative approach to career education. *Australian Journal of Career Development, 7*(2), 12-16.

de Jong, P., & Berg, I. K. (2002). *Interviewing for solutions* (2nd ed.). Brooks/Cole.

de Shazer, S. (1985). *Keys to solutions in brief therapy*. Norton.

de Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating solutions in brief therapy.* Norton.

de Shazer, S., & Berg, I. K. (1997). What works? Remarks on research aspects of solution-focused brief therapy. *Journal of Family Therapy, 19*(2), 121–124. doi:10.1111/1467-6427.00043

de Shazer, S., & Dolan, Y. (2007). *More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy*. Binghamton, NY: The Haworth Press.

de Shazer, S., & Isebaert, L. (2003). The Bruges Model: A Solution-Focused Approach to Problem Drinking. *Journal of Family Psychotherapy, 14*(4), 43-52.

de Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., et al. (1986). Brief therapy: Focused solution development. *Family Process, 25,* 207-221.

Doğan, S. (1999). Çözüm odaklı kısa süreli terapi: Kuramsal bir inceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2*(12), 28-38.

Doğasal, O., & Karakartal, D. (2021). A Theoretical Perspective on Solution Focused Short Term Therapy. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, *7*(15), 130-142.

Dolan, Y. (1991). *Resolving sexual abuse: Solution-focused therapy and Ericksonian hypnosis for survivors.* Norton.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Eakes, G., Walsh, S., Markowski, M., Cain, H., & Swanson, M. (1997). Family-centered brief solution-focused therapy with chronic schizophrenia: A pilot study. *Journal of Family Therapy, 19,* 145-158.

George, E., Iveson, C., & Ratner, H. (2004). *Problem to solution: Brief therapy with individuals and families. Expanded edition.* BT Press.

Granvold, D. K. (1996).Constructivist psychotherapy: Families in society. *Journal of Contemporary Human Services, 77*, 345-359.

Hamarta, E., & Karahan F. Ş. (2014). Çözüm Odaklı Envanter: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, *İlköğretim Online, 14*(2), 757-769.

Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in process. *British Journal of Guidance and Counselling, 25*(1), 81-93.

Manthei, R. (1997). *Counselling: The skills of finding solutions to problems*. Longman.

McMahon, M., Adams, M., & Lim, R. (2002). Transition in career counselling practice: What can solution-oriented counselling offer? *Australian Journal of Career Development, 11* (1), 22–26.

Miller, G. (1998). *Becoming miracle workers: Language and meaning in Brief Therapy.* Routledge.

Miller, J. H. (1996). *Career counselling and solution-building: What are the possibilities?* Workshop presented at the New Zealand Association of Counsellors Canterbury Banch Conference, Christchurch, New Zealand.

Miller, J. H. (1999). *Systemic career and brief solution-focused counselling*. Workshop presented at the New Zealand Association of Counsellors conference, Christchurch, New Zealand.

Miller, J. H. (2004a). Extending the use of constructivist approaches in career guidance and counselling: Solution-focused strategies. *Australian Journal of Career Development, 13*, 50-58.

Miller, J. H. (2004b). Building a solution-focused strategy into career counselling. *New Zealand Journal of Counselling 25(1),*18-30.

Miller, J. H. (2006). Using a solution-building approach in career counselling. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career counselling: Constructivist approaches* (pp. 123-136). London, England: Routledge.

Milner, J., & O'Byrne, P. (2002). *Brief counselling: Narratives and solutions*. Palgrave.

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Brooks/Cole.

Quick, E. K. (1996). *Doing what works in brief therapy: A strategic solution-focused approach.* Academic Press.

Savickas, M. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly, 7*, 205-215.

Savickas, M. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly, 43*, 363-373.

Savickas, M. (1996). Public policy and career counseling for the twenty first century. *The Career Development Quarterly, 45*, 3-4.

Savickas, M.L. (2005). The theory and parctice of career construction. Brown, S.D ve Lent, R.W. (Editörler). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* içinde (s. 42-70). John Wiley ve Sons.

Scholl, M. B., & Cascone, J. (2010). The constructivist résumé: Promoting the career adaptability of graduate students in counseling programs. *The Career Development Quarterly*, *59*(2), 180-191.

Sexton, T. L., Whiston, S. C., Bleuer, J. C., & Walz, G. R. (1997). *Integrating outcome research into counselling practice and training.* American Counseling Association.

Sharry, J. (2017). *Çözüm odaklı grupla psikolojik danışma*. (D. M. Siyez, Y. Soylu, Ü. Arslan, E. Esen, Tuna Bağatarhan çev.). Nobel Yayınları.

Stark, M. D., Kim, J. S., & Lehman, P. (2019). Solution-Focused Brief Therapy training: What'sss useful when training is brief? *Journal of Systemic Therapies,* 37(2), 44-63.

Walter, J. L., & Peller, J. E. (1992). *Becoming solution-focused in brief therapy*. Brunner.

EKLER

Çözüm Odaklı Görüşme Becerileri

- **Uygulayıcıların Sözsüz Davranışı:** Ses tonu, konuşma hızı, göz teması, fiziksel yakınlık, yüz ifadeleri ve benzerleridir.
- **Yankılama veya Açıklama İstemek**: "Bir karışıklık, ha. Bana "karmaşa" ile ne demek istediğinizi daha fazla anlatabilir misiniz?
- **Açık Uçlu Sorular:** "Bana anne babanla olan ilişkini anlatır mısın yoksa "Anne babanı seviyor musun?" (evet veya hayır cevabı gerektiren zorunlu seçim yapmak). "Bana büyüdüğün yıllardan bahset. Bana ebeveynlik deneyiminizden bahsedin. En iyi zamanlar hangileriydi? En zorları nelerdi? Nasıl başa çıktın? Destekleriniz kimlerdi ve size nasıl yardımcı oldular?" Not: Danışanların açık uçlu sorulara verdikleri cevaplarda gösterebilecekleri güçlü yönleri veya olumlu nitelikleri belirleyin ve danışanlara yansıtınız.
- **Özetleme:** Periyodik olarak danışana düşüncelerini, eylemlerini ve duygularını ifade etmektir.
- **Hoşgörülü Olmak/Sessizliği Kullanmak**: Danışanların kendi yanıtlarını bulmalarına izin vermek için 10, 15, 20 saniye kadar süre tanıyınız.. Sessizliği tavsiyeyle doldurma eğiliminden kaçınınız.
- **Danışanların Sözsüz Davranışını Fark Etmek:** Kültür ve sözsüz iletişimin anlamı için önemli olan toplam bağlam. Uygulayıcı, sözel olmayan davranışın ilgili olup olmadığına bağlı olarak odaklanmayı veya odaklanmamayı seçebilir.
- **Kendini İfşa Etmek:** Önerilmez. Danışanın referans çerçevesi içinde çözümler aramak daha iyidir.
- **Fark Etme Süreci:** İçerik ve süreç (içeriğin ifade edilme şekli) eşleşiyor mu?
- **İltifat Etmek**: Danışanların güçlü yanlarını ve geçmiş başarılarını kabul etmek.
- **Danışanın Algılarını Onaylamak**: Bir algı, bir kişinin kendi farkındalığının veya hayatının farkındalığının bir yönüdür. Bu farkındalık, duyular, kişinin düşünme ve hissetme kapasitesi ve sezgisi ile elde edilir. Algılar bütünseldir; bir kişinin düşüncelerini, duygularını, davranışlarını ve deneyimlerini içerir. Danışanın algılarının onaylanması, yansıtıcı dinlemeye benzer, ancak kendi başına duygu bileşenini izole etmez (Ör-

nekler; "uh-huh", "emin", "elbette" veya "Neden ailenden uzakta, kendine ait bir yerin olmasını istediğini anlayabiliyorum").

(Örnekler; "hı..hıı", veya "Neden/Niçin o üniversitede okumak istediğini anlıyorum", "Neden hangi üniversitede okuyacağına ebeveynlerinin karar vermesini istediğinin farkındayım", Bacanlı, 2018)

- **Empati**: Danışanlar olayları ve kişisel tepkilerini anlatırken empatik anlayış ve cevap verme yardımcı olur. Ancak, Çözüm Odaklı Yaklaşımda olumsuz duyguları artıran empatik tepkiler önerilmez. Bunun yerine, duyguyu kabul eden, ancak danışanı bir çözüm arayışına yönlendiren empatik onaylama kullanılmalıdır. Örneğin, "Hayatınız hakkında depresyonda ve umutsuz hissediyorsunuz" demek yerine. "Şu anda işlerin çok cesaret kırıcı olduğunu görebiliyorum. Bu sorunun çözülebileceğine dair size umut veren nedir?"

  "Belgendeki puanlarla istediğin tercihleri yapabilmenin zor olduğunu görebiliyorum. Bu sorunu çözmek için seni umutlandıran nedir?", Bacanlı, 2018).

- **Tekrar Danışana Odaklanmak:** Danışanlar soruna ve/veya başkalarının farklı yaklaşmasını istedikleri şeye odaklanma eğilimindedir. Örnekler aşağıdakileri içerir:

  1. "Öğretmenlerim çok sert. Tüm ödevleri bırakıp daha fazla yardım etseler notlarım iyileşirdi."

  2. "Patronum beni eleştirmeyi ve bana çocukmuşum gibi davranmayı bırakırsa daha üretken olabilirim."

  3. "Babamın çok sinirli bir hali var. O böyle sinirlendiğinde ben korkuyorum."

  Çözüm Odaklı yaklaşımda, danışanın odağı kendilerine döndürmesi teşvik edilir:

  1. "Bu sorunun çözülebileceğine dair size umut veren nedir?"

  2. "İşler daha iyi gittiğinde, ebeveynleriniz neyi farklı yaptığınızı fark edecekler?"

  3. "İşleri biraz daha iyi hale getirmek için ne gerekiyor?"

  4. "Patronunuz burada olsaydı ve ona bu kadar eleştirel olmamasını biraz daha kolaylaştırmak için farklı olarak ne yapabileceğinizi sorsaydım, sence ne derdi?"

5. "Diyelim ki bir mucize oldu ve bahsettiğimiz problem yarın sabah çözüldü. Size her şeyin daha iyi olduğunu söyleyecek ilk fark ettiğiniz şey nedir? Başkaları ne fark ederdi?

- **Çözüm Konuşmasını Güçlendirmek (Fark Soruları):** Çözüm konuşması, danışanın hayatın hangi yönlerinin farklı olmak istediğini ve bunları gerçekleştirme olasılıklarını ele alır. Uygulayıcının görevi, danışanı, sorunu çözüldükten sonra hayatında nelerin farklı olacağını vurgulamak için mümkün olduğunca fazla ayrıntı vermeye teşvik etmektir.

İstisna Soruları

İstisnalar, danışanların yaşamlarında, sorunlarının meydana gelebileceği, ancak oluşmadığı veya en azından daha az şiddetli olduğu durumlardır. İstisna soruları kim, ne, ne zaman ve nerede (istisnanın oluşmasına yardımcı olan koşullar) üzerine odaklanır - NEDEN DEĞİL; danışan amaçlarıyla ilgili olmalıdır.

- Sorunun olmadığı veya daha az ciddi olduğu zamanlar var mı? Ne zaman? Bu nasıl olur?
- Son birkaç hafta içinde sorunun olmadığı veya daha az şiddetli olduğu zamanlar oldu mu?
- Nasıl oldu da bu istisnayı gerçekleştirebildiniz?
- O günün farkı neydi?
- Arkadaşınız (öğretmen, akraba, eş, partner vb.) burada olsaydı ve ona o gün neyi farklı yaptığınızı fark ettiğini sorsaydım, ne derdi? Başka?

Başa Çıkma Soruları

Başa çıkma soruları, danışanın odağını problem ögelerinden uzaklaştırıp, acı veren veya stresli durumlardan kurtulmak için danışanın ne yaptığına doğru kaydırmasına yardımcı olmaya çalışır. İstisnaları keşfedecek şekilde ilişkilidirler.

- Bu durumu yönetmeye yardımcı olacak ne buldunuz?
- Kendinizi ne kadar depresif ve bunalmış hissettiğinizi düşünürsek, nasıl oldu da bu sabah yataktan kalkıp randevumuza gelebildiniz (ya da işe gidebildiniz)?
- Hedefleriniz üzerinde çalışmaya devam etmek istediğinizden emin olmadığınızı söylüyorsunuz. Şimdiye kadar onlar üzerinde çalışmanıza ne yardımcı oldu?

Ölçekleme Soruları

Ölçekleme soruları, danışanları gözlemlerini, izlenimlerini ve tahminlerini 0'dan 10'a kadar uzanan bir doğru üzerinde değerlendirme yapmayı sağlayan nitel bir tekniktir. 0=şanssız ve 10= her zaman şanslı. Sorular, belirli zaman ve koşullara atıfta bulunarak spesifik olmalıdır.

- 0'dan 10'a kadar bir ölçekte, 0 hiç ciddi değil ve 10 en ciddi ise, sorunun şu anda ne kadar ciddi olduğunu düşünüyorsunuz?
- 0'dan 10'a kadar bir ölçekte, problemin yeterince çözüldüğünü düşünmeniz için hangi sayı gerekir?
- 0'dan 10'a kadar bir ölçekte, 0 güvenilmez olmayı ve 10 çok emin olmayı ifade ediyorsa; bu sorunun çözülebileceğinden ne kadar eminsiniz?
- 0'dan 10'a kadar bir ölçekte, 0 hiç olasılık olmadığını ve 10 her zaman olasılığın olabileceğini ifade ediyorsa; sınav sonucunuzun istediğiniz lise türünü/istediğiniz mesleği seçebilmeniz için ne kadar olası olduğunu ölçek üzerindeki bir rakamla belirtiniz.
- İsteğinizin her zaman olabileceği olasılığını olasılığınızı yalnızca bir puan artırmanız için ne gerekir?
- İşleri 7 veya 8'de tutmak için yapmanız gereken en önemli şey nedir?

Örnek Ölçekleme, belirli bir pozisyon için veya genel olarak kişinin olduğu durumlarda kullanılabilir.

Hayatınızın bu döneminde ne kadar streslisiniz? 10 (on) çok streslisiniz, 0 (sıfır) hiç stresli değilsiniz. Ne düşündüğünüzü hangi sayı temsil ediyor?

"Diyelim ki "10" olabilecek en iyi şeyi ifade etmek için kullanılırken ve "0" bunun tam tersi şeyi ifade etmek için kullanılır. Bugün "0" ile "10" arasında nerede olduğunuzu söylersiniz?"

Örneğin; Ölçek üzerinde X(2) konumundaysanız, X+1 de ne olurdu?" 2+1 =3

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

{ Y – ilerleme kaydedildi} (X) (X+1) {Z -Yeterince iyi}

Ayrıca, ölçekleme 0 - 100 arasında da oluşturulabilir ve işler kötüye gidiyorsa veya daha da kötüye gidiyorsa eksi rakamlar içerebilir. Genel olarak ilerleme 10'a doğru harekettir, ancak bazı ölçekler daha az olan bir şey açısından ilerleme gösterebilir ve o zaman ilerleme 0'a doğrudur.

Mucize Soru

"Mucize Soru", iyi biçimlendirilmiş hedefler geliştirme sürecinin açılış parçasıdır. Danışanlara, değişim için sınırsız olasılıklar yelpazesi hakkında düşünmeye izni verir. Odağı mevcut ve geçmiş sorunlarından uzaklaştırmaya ve daha tatmin edici bir yaşama doğru kaydırmaya başlar.

"Şimdi sana garip bir soru sormak istiyorum. Diyelim ki bu gece siz uyurken ve tüm ev sessizken bir mucize oluyor. Mucize şu ki, sizi CYS'nin dikkatine sunan problem çözüldü. Ancak uyuduğunuz için mucizenin gerçekleştiğini bilmiyorsunuz. Peki, yarın sabah uyandığınızda, size bir mucizenin gerçekleştiğini ve sorunun çözüldüğünü söyleyecek farklı ne olacak?"

(de Shazer, 1988'den uyarlanmıştır)

En iyi bilinen Çözüm Odaklı Teknik Mucize Sorudur. Mucize Sorusunun çeşitli halleri olsa da, genel fikir danışana şunu sormaktır: "Bir mucize gerçekleşirse ve sizi kariyer psikolojik danışmasına/psikolojik danışmaya/psikoterapiye getiren sorun ortadan kalkarsa hayatınız nasıl farklı olacak?" Mucize Soru, danışanın ertesi gün en kısa sürede atabileceği küçük gerçekçi adımlar için fikir üretebilmesinin de bir yoludur.

Takip Soruları

Görüşmeyi yapan kişi, takip soruları aracılığıyla, danışana, mucizenin danışanın hayatındaki etkilerini keşfetmede rehberlik etmek üzere tasarlanmış bir dizi soruyla mucizenin etkisini daha da genişletir ve güçlendirir.

Örnekler:

"Bir mucizenin gerçekleştiğini, her şeyin farklı olduğunu size söyleyecek ilk fark ettiğiniz şey ne olacak?"

"Başkaları (anne, baba, eş, partner, kardeşler, arkadaşlar, iş arkadaşları, öğretmenler vb.) sizin hakkınızda onlara mucizenin gerçekleştiğini, her şeyin farklı veya daha iyi olduğunu söyleyecek ne fark edebilir?"

"Bu mucizenin parçalarının gerçekleştiğini gördüğünüz zamanlar oldu mu?"

"Bu mucizeyi gerçekleştirmeye başlamak için atabileceğiniz ilk adım nedir?"

"Önümüzdeki Pazartesi, Çarşamba ve Cuma uyandığınızda, mucizenin gerçekleştiğini hayal etmenizi istiyorum. Ardından duygularınızın ve davranışlarınızın mucizenin gerçekleştiğini yansıtmasına izin vererek cevap vermeye çalışın."

Dolaylı Sorular

Dolaylı sorular, danışanı yaşamının, davranışılarının, gelecekteki değişikliklerin ve başkalarının ona neler hissedebileceğini ya da bunlara nasıl tepki verebileceğini düşünmeye davet eder. Dolaylı sorular, danışandan algılarına veya davranışlarına doğrudan meydan okumadan, bu algıları ve davranışlarını daha geniş bir yaklaşımla düşünmesini isterken faydalı olabilir.

Örnekler:

"Nasıl oluyor da birileri sizin çocuklarınızı ihmal ettiğinizi veya onlara kötü davrandığınızı düşünebilir?"

"Eğer çocuklarınız burada olsaydı (ve çocuklar bebek ya da küçük çocuklarsa konuşabilseydi), siz ve karınız bu ciddi tartışmalardan birini yaptığınızda nasıl hissettikleri hakkında ne söyleyebilirlerdi?'

"Önümüzdeki duruşmada, çocuklarınızı geri göndermeyi düşünmek için yargıcın sizden ne gibi değişiklikler bekleyeceğini düşünüyorsunuz?"

"Sizce bahsettiğimiz değişiklikleri yaptığınızda çocuklarınızın (eş, akraba, vaka çalışanı, işveren) nasıl tepki vereceğini düşünüyorsunuz?"

Not: Psikolojik danışman danışanın ne yapması gerektiğini önermez.

Yukardaki bilgilerin kaynakçası: *The Pennsylvania Child Welfare Training Program 301 Engaging Clients from a Strength-Based, Solution- Focused Perspective* ***Handout #9, Page 1 of 5.***

İlk Oturum Çözüm Odaklı Sorular

Hemen hemen tüm psikolojik danışmanlar, kariyer psikolojik danışmanları ve psikoterapistler, bir danışanla olumlu bir bağın başlangıcı olan "terapötik bir ittifak/işbirliği" oluşturmaya başlamak için ilk kariyer psikolojik danışması/psikolojik danışma/psikoterapi oturumunu kullanırlar. Kariyer psikolojik danışmanları/psikolojik danışmanlar/psikoterapistler yani uygulayıcılar bu işbirliğini, danışanın sunum ihtiyaçlarına uyum sağlayarak, açık ve meraklı olarak ve terapötik süreç boyunca neler olacağına ilişkin olumlu ve gerçekçi bir yaklaşım oluşturarak yaparlar. Bununla birlikte, uygulayıcı ilk oturumun bu ilk pozitif bağlantının çok ötesine geçebileceğini düşünmektedir. Kısa süreli kariyer psikolojik danışmasına/psikolojik danışmaya/psikoterapiye yapılan mevcut vurgu ile, birçok uygulayıcı ilk oturumu, terapötik süreci "atlamanın" bir yolu olarak kullanmaktadır. Milwaukee Kısa Süreli Psikoterapi Merkezinde Stephen de Shazer ve Inzoo Kim Berg tarafından geliştirilen Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapi (ÇOKST)'nin ilk oturumlarında bir danışanın sunum problemini ele almak için özel yönlendirici sorular vardır

ÇOKST, psikolojik danışmanın/psikoterapistin danışana şimdiye ve geleceğe odaklanmasını sağlayan, soruları sormak için çok özel bir formata sahiptir. Bu sorulardan geçmişle ilgili sorular, öncelikle danışan hakkında bilgi toplamanın ve psikolojik danışmanın/psikoterapistin empati gösterebilmesinin bir yoludur.

İlk Oturum Çözüm Odaklı Sorular (Bu soruları yalnızca kılavuz olarak kullanınız).

Sunum Problemini Tanımlama (Sorun hakkında davranışsal açıdan bir fikir edinmek önemlidir).

Bugün burada olmaktan ne elde etmek istiyorsun?

_____

_____

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmasına gelmeden önce ne gibi değişiklikler yaptınız?

_____

_____

Yardım aradığınız sorunu nasıl tanımlarsınız?

_____

_____

Bu sorun sizi ne sıklıkla etkiliyor?

_____

_____

Ne zamandır devam ediyor?

_____

_____

Geçmişte bununla nasıl başa çıktınız?

_____

_____

Bu sorun oluştuğunda ne söylenir veya yapılır?

_____

_____

Sonra ne olur?

_____

_____

1) Kariyer Kararsızlığı Yaşayan Bir Yetişkinle Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması: Vaka Çalışması (Bacanlı & Salman, 2019)

Danışanın adı: D. D.

Danışan; 25 yaşında bekar bir kadındır. Lisans mezuniyetinden beri kariyer planlama konusunda çeşitli güçlükler yaşadığını belirterek kariyer psikolojik danışması yardımına başvurmuştur.

Danışan, Bilgisayar Mühendisliği lisans eğitiminden sonra Yazılım Mühendisliği yüksek lisans programını kazanarak lisansüstü eğitimine başlamıştır. Ancak, yüksek lisans alanını belirlerken yoğun kararsızlık yaşadığını ve yeterince araştırma yapmadan Yazılım Mühendisliği'ni seçtiğini ifade etmiştir. Danışan aynı sorunu doktora programını seçerken yaşamak istememektedir. Katılacağı kariyer psikolojik danışma sürecinde kendisine açık olan doktora programları hakkında önceden bilgi edinmek istediğini ifade etmiştir.

Danışan bundan önce farklı bir sorunu için psikolojik danışma yardımı aldığını söylemiştir.

Tanısal Değerlendirme

Danışan, kariyer psikolojik danışması sürecinin ilk oturumunda kariyer seçimi ile ilgili kararsızlık yaşadığını ifade etmiştir. Doktora programını kendisine açık olan doktora programları hakkında yeterince bilgi edinerek seçmek için önceden hazır olmak istediğini anlatmıştır.

Danışan genç yetişkinlik evresindedir. Bu evrede beklenilen kariyer gelişim görevlerine danışanın ileride yapacağı mesleğe karar vermesi ve buna yönelik lisans eğitim sürecini tamamlamış olması gerekmektedir. Buna ek olarak mesleğinde akademik olarak ilerlemek istiyorsa buna yönelik de bir karar vermesi ve kendisine uygun bir kariyer planı hazırlaması beklenmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde danışanın lisans eğitimini tamamladığı, bu sebeple de ileride yürüteceği mesleğe yönelik eğitim alma görevini yerine getirdiği söylenebilir. Ancak danışan lisansüstü eğitimine yönelik kararsızlık yaşamaktadır ve kariyer planlama konusunda bazı güçlüklerle karşılaşmıştır. Bu durum, danışanın bir mesleğe yerleşme konusunda sorun yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Kullanılan Psikolojik Danışma Yaklaşımı: Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD) Modeli

Kullanılan Kariyer Psikolojik Danışması Yaklaşımına (*Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması*) Göre Vakanın Değerlendirilmesi

Danışan, yaşadığı problemin lisans eğitimini tamamladığından beri devam ettiğini ve bu problemin belirsizlik ve kararsızlık şeklinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Danışan, bu olumsuz duygularla baş etmek için meditasyon ve kendine odaklanma yollarını tercih etmektedir. Bu yöntemlerin ona rahatlama sağladığını, böylece problemiyle çok fazla kaygı yaşamadan baş edebildiğini dile getirmiştir. Danışanın ilk oturumda mucize soruya yanıtı: "Sabah uyandığımda Adana'da olurum. İstediğim doktora programına başlamış olurum ve belki iyi bir şirkette istediğim gibi bir pozisyonda çalışıyor olurum".

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmasına göre danışanın lisans eğitimini tamamlamasının ardından yaşadığı kararsızlığın onun mesleğe yerleşmesini geciktirdiği söylenebilir. Bununla birlikte danışan, yaşadığı kararsızlıkla baş etmek için daha önceden çözüm yolları denemiş ve bunların yaşadığı kararsızlığın ve kaygısının azalmasında etkili olduğu anlaşılmıştır.

Vaka Kavramsallaştırma Birleşenleri

Sunum	Belirsizlik, kararsızlık ve plansızlık
Tetikleyici	Yüksek lisans eğitiminin bitmesinin ardından hangi doktora programına devam edeceğine karar verememe
Örüntü: Uyumsuz	Lisans eğitiminin ardından yeterince araştırma yapmadan yüksek lisans eğitimine başlama
Yatkınlık	Yüksek lisans eğitimine devam etme, derslere odaklanma, kendi istek ve ihtiyaçlarına odaklanma, olumlu içsel konuşma ve meditasyon
Süregelen Durum	Süregelen kararsızlık ve belirsizlik hissi
Kültürel Kimlik	Orta sosyo-ekonomik düzey ve ortalama hayat standartları
Kültürleşme ve Kültürleşme Stresi	Görünür kültürleşme stresi yok
Kültürel Açıklama	Baskın kültürde yaygın olan mezuniyet sonrasında bir işe sahip olma ve kendi gelirini elde etme inancından kaynaklanan kararsızlık
Kültür ve Kişilik	Kişilik dinamikleri önemli ölçüde işlevsel
Tedavi Örüntüsü	Kariyer alternatiflerini tanıdığında ve kariyer planlama yaptığında rahatlamış hissetme
Tedavi Hedefleri	Kariyer alternatiflerini belirleme, bu alternatifler hakkında bilgi toplama ve bu bilgilerden hareketle kariyer planlama
Tedavi Odağı	Bilgi eksikliğinden kaynaklanan kararsızlık
Tedavi Stratejisi	Çeşitli kaynaklardan bilgi toplayarak, bu bilgileri kendi istek ve ihtiyaçları ile karşılaştırmak ve bunun sonucunda kendisi için uygun kariyer alternatifleri için planlama yapmak
Tedavi Müdahaleleri	İstisnaları bul/çözüm yollarını uygula, çözümleri detaylandırma, mucize sorular, varsayımsal sorular, derecelendirme soruları
Tedavi Engelleri	Uzmanı test etme
Kültürel Tedavi	-
Tedavi Sonucu	Kariyer alternatiflerini tanıma, alternatifleri kendisi açısından değerlendirme, kararsızlığın azalması ve kariyer hedeflerini planlama

Not. Yukarıdaki tablonun formatı şu kaynaktan alınmıştır: Yıldız Akyol, E. (2016). Çözüm-Odaklı Vaka Kavramsallaştırma. Şerife Işık & Bengü Ergüner Tekinalp (Editörler), Vaka kavramsallaştırma: *Kolay ve güvenli bir şekilde kavramsallaştırmada uzmanlaşma*, içinde (159-182). Pegem Akademi.

Vaka Çalışması

1. Oturum

Danışan, yüksek lisans eğitimine devam eden 25 yaşındaki bir kadın danışan ile ilgilidir. Danışan, lisans mezuniyetinden bu yana kariyer planlama konusunda çeşitli güçlükler yaşadığını belirterek kariyer psikolojik danışması yardımına başvurmuştur.

Danışan, bu senenin başında Yazılım Mühendisliği yüksek lisans programını kazanarak lisansüstü eğitimine başlamıştır. Ancak, Bilgisayar Mühendisliği alanındaki lisans mezuniyetinin ardından yüksek lisans alanını belirlerken kararsızlık yaşadığını ve yeterince araştırma yapmadan bir programa kaydolduğunu ifade etmiştir.

Danışana psikolojik danışma oturumlarına başlamadan önce yapılandırma yapılarak kariyer psikolojik danışma süreci hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra, danışana ön görüşme sırasında verilen form gözden geçirilmiş ve kariyer psikolojik danışması sürecine başlanmıştır.

(PD: Psikolojik danışman, D: Danışan)

PD: Evet, sizi dinliyorum.

D: Şu an yüksek lisans yapıyorum, doktora da düşünüyorum. Ama hangi alanda ve nerede yapacağıma karar veremedim. Kariyer planlamak bizim bölümde zor.

PD: Yazılım Mühendisliğinde (YM) yüksek lisans yapıyorsunuz. Bu alana nasıl yöneldiniz?

D: Aslında Bilgisayar Mühendisliğinde de yazılım dersleri var ama Yazılım Mühendisliği tamamen buna odaklanıyor. O yüzden faydalı olacağını düşündüm. Ama İşletme alanına da ilgim var. Yüksek lisans seçim sürecinde Yazılım Mühendisliği ve İşletme arasında kararsızlık yaşadım ama Yazılım Mühendisliği daha ağır bastı.

PD: Doktora sürecine dair bir kararsızlık yaşadığınızdan söz etmiştiniz. Nasıl bir kararsızlık bu?

D: Doktorayı nerede yapacağım? Bir de dil ve ALES puanlarımı yükseltmem gerekiyor. Yazılım Mühendisliği ve İşletme arasında kararsızım.

PD: Sizi Yazılım Mühendisliğinde çeken ne? İşletme Programında çeken ne?

D: Yazılım Mühendisliğinde programlama dillerini kullanarak yeni bir yazılım geliştirmek ilgimi çekiyor. İşletmeyi ise personel iletişimi ve yönetim açısından ilgi çekici buluyorum.

(*Amaçların tanımlanması*)

PD: Peki sizi kariyer psikolojik danışma sürecine getiren ne oldu?

D: Yüksek lisansta hangi alana yöneleceğime dair yaşadığım kararsızlığı doktorada yaşamamak ve bu süreci tek başıma değil, profesyonel bir yardım aracılığıyla atlatmak.

(*Problemin tanımlanması*)

PD: Peki sizi buraya getiren problem ne zaman başladı ve nasıl ilerledi?

D: Aslında lisans mezuniyetimde başladı ve biraz gel-git şeklinde bir dönem geçirdim. "Hangi alanda ilerlemeliyim? Kendime nasıl bir yön belirlemeliyim? Yazılım Mühendisliğini seçtim ama doktorada bu alanı değiştirebilir miyim?" gibi sorular var aklımda.

PD: Bu problem sizi ne sıklıkla etkiliyor?

D: Zaman geçtikçe… ALES ve YDS'den puan almam lazım. Ona yönelik çalışmam lazım. Aslında yaşamımı çok etkilemiyor, hayatımda bir akış var. Tamamlamam gereken eğitimler var. Ama yine de yüksek lisans seçerken yaşadığım o kararsızlığı ya da mezun olduğumda yaşadığım kararsızlığı yaşamamak için önlem almak istedim.

(*Davranışların somutlaştırılması*)

PD: Bir akış var dediniz. Peki nasıl ilerleyecek sizce?

D: Düzene oturtursam, programlı şekilde ilerlerse ilerliyor. Her şey benim elimde aslında. Ama o kararsızlığı ve olumsuzluğu atmam gerekiyor.

PD: Kararsızlığı ve olumsuz düşünceleri hangi zamanlarda yaşıyorsunuz?

D: Arkadaşlarımla konuştuğumda… Çünkü insanlar birilerini yönlendirmeyi çok seviyor. O zaman da kararsızlığa düşüyorum. Beni sık boğaz edecek kadar değil ama insan düşünüyor.

PD: Böyle bir durum yaşadığınızda kendinize ne söylüyorsunuz ya da o an neler yapıyorsunuz?

D: Meditasyon yapıyorum. Sonra kendimi anlamak için kendime sorular sorup kendimle konuşuyorum. Konuşunca bazı şeylerin farkına varıyorum. Arkadaşlarım bir şey söyleyince başta "Acaba?" diyorum ama sonrasında sevmediğim bir şey varsa ona yönelmiyorum.

PD: Buna dair bir örnek verebilir misiniz?

D: Mesela Bilgisayar Mühendisliği okumayı hiç düşünmüyordum. Güzel sanatlar istiyordum ama ailem onaylamadı. Onlar benim mühendislik oku-

mamı istiyorlardı. Ben Bilgisayar Mühendisliği de yazdım listeye ama neden yazdım bilmiyorum. Bölümü sonradan tanıdım. Bazı sempozyumlara katılarak okuduğum bölümü sonradan öğrendim. Bilgisayar Mühendisliği çok geniş bir alan ve ben de bundan dolayı kararsızlık yaşıyorum. Bir de KPSS süreci var, ona da hazırlandım. Ama bana göre olmadığını sınava hazırlanırken fark ettim. Ben dinamik olmayı seviyorum. Bir işe atanınca sıkılabilirim. Dinamik olmayı sevdiğim için de akademisyenlik yolunda ilerlemeyi istedim.

PD: Akademisyenlik dediniz.

D: Evet. Araştırma yapmayı seviyorum. Ayrıca dinamiklik açısında kendimde akademisyenliği de görüyorum. Ama akademisyenlik bir süreç. Bu sebeple, bir şirkette mühendislik ve işletme bilgilerimi birleştirerek yer alabileceğim bir pozisyonda çalışmak bu süreçte akademisyenliğin önüne geçebilir.

(*Hipotetik soru*)

PD: Peki doktoraya başladınız diyelim. Sonrası için nasıl bir süreç sizi tatmin eder?

D: Bölümle ilgili olarak değişir. Eğer gerçekten isteyerek başladığım bir bölümse tatmin olurum. Ama eğer pişman olursam doktorayı bırakıp başka bir bölüme yönelebilirim.

PD: Peki nihai hedefiniz ne?

D: Aslında akademisyenlik. Ama en iyi ihtimalle 30 yaşına kadar doktora sürecek. O yüzden bu süreçte de bir işte çalışmak isterim.

(*Güçlü yönlerin fark edilmesi*)

PD: Peki şu ana kadar yaşadığınız bu kararsızlıkla baş etmek için neler yaptınız?

D: Kendimle baş başa kaldım. En çok meditasyon ve yoga yaptım.

PD: Kendinizde güçlü gördüğünüz yönler neler?

D: Güçlü psikoloji… Olumsuzluklar umudumu kırmıyor. Ayrıca pes etmeyi sevmem. Bunun dışında motivasyonum yüksek.

(*Amaçların tanımlanması*)

PD: Kariyer psikolojik danışması sonrasında bu süreçten ne elde etmek istiyorsunuz?

D: Kararsızlığın tamamen ortadan kalkması… Seçtiğim şeyden mutlu olacağıma inanmak istiyorum. Yazılım Mühendisliği ve İşletme arasında yaşadığım kararsızlığı çözmek istiyorum. Pişman olmak istemiyorum. Bunu seçtim ve mutluyum demek istiyorum.

(*Hipotetik mucize soru*)

PD: Peki şimdi size bir soru sormak istiyorum. Bir gece siz uyuyorken bir mucize gerçekleşti ve siz uyuduğunuz için mucizenin ne olduğunu bilmiyorsunuz. Ertesi gün uyandığınızda burada konuştuğunuz kararsızlıkla ilgili bütün problemleriniz çözülmüş. Peki güne başladığınızda bu mucizenin gerçekleştiğini nasıl anlardınız?

D: Eğer Adana'da kendi evimde uyandıysam bu bir mucizedir. Ama doktora programı açısından bilmiyorum. Yazılım Mühendisliği ve İşletme açısından ağır basan taraf belirsiz. Bununla birlikte, diğer bir mucize de iyi bir şirkette istediğim gibi bir pozisyonda çalışıyor olmam olur.

(*Mucize soru ile ilgili ilk işaret*)

PD: Bir mucize olduğunu nasıl hissederdiniz?

D: Özgüvenim artardı. Pozitif hissederdim. Sabah uyanınca yataktan heyecanlı bir şekilde kalkardım.

PD: Bu mucizeyi başka kim fark ederdi?

D: Ailem fark ederdi. Bana "Sen bunu hak ediyordun, başardın." derlerdi. "Sana güveniyorduk, sen zaten istediğini yaparsın, güçlüsün." derlerdi.

(*Derecelendirme*)

PD: Peki 0'dan 10'a kadar olan bir skalada -10 sizin için yaşadığınız kararsızlık durumunun en yoğun olduğu, 0 ise kararsızlığın ortadan kalktığı ve bütün her şeyin sizin istediğiniz gibi olduğu anlamına geliyor- şu an içinde bulunduğunuz duruma kaç puan verirsiniz?

D: Şu an 5 puan veririm.

PD: Peki bu 5 puan ne anlama geliyor?

D: Yani çok şiddetli de değil, çok zayıf da değil. Daha önceden problemin çok şiddetli olduğu, 8 puan verebileceğim zamanlar da oldu.

PD: Örnek verir misiniz?

D: Yüksek lisans programına karar veremediğim zaman daha şiddetli yaşıyordum.

PD: Peki sizi 8'den 5'e ne getirdi?

D: Yüksek lisansa başlamak… Kendim seçtim, sonra da yaşadığım problemin 8 puanlık bir şey olmadığını gördüm.

(Engellerin ortadan kaldırılması)

PD: Peki sizi 4 puana taşıyacak şey ne olur?

D: Sonrasındaki süreci net bir şekilde görmek. Araştırmalar yapacağım. Programların artılarına, eksilerine bakacağım. Tabii bunun için geniş bir araştırma yapmam gerekecek.

PD: Peki öyleyse bundan sonraki sürecin sizin için daha netleşmesi amacıyla bir sonraki oturuma kadar Yazılım Mühendisliği ve İşletme doktora programları hakkında bir araştırma yapmanızı isteyeceğim. Bu programlar nerelerde var? Programların gerektirdiği özellikler neler? ALES ve YDS'den kaç puan alınmasını istiyorlar?

D: Evet, bunları araştırmak benim için çok iyi olacak.

PD: Öyleyse bir sonraki oturumda bu programlarla ilgili araştırdıklarınız üzerinde konuşalım. Sizin bu oturuma dair eklemek istediğiniz bir şey var mı?

D: Hayır, şimdilik yok teşekkür ederim.

2) Kariyer Kararsızlığı Yaşayan Bir Ergenle Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması: Vaka Çalışması (Bacanlı & Büyüksevindik, 2020)

Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması Uygulaması

Bu vaka çalışmasının temel amacı, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması (ÇOKPD) uygulamasının lise öğrencisi danışanın alan seçimi için kararsızlığına etkisini incelemektir. Bu çalışmada, ÇOKPD uygulaması için çözüm odaklı yaklaşıma dayalı vaka kavramsallaştırması yapılmıştır. Danışan ve psikolojik danışman, danışanın alan seçimiyle ilgili kararsızlığına yol açan kariyer karar verme güçlükleriyle başa çıkabilmesine yardımcı olmayı amaçlamışlardır. Psikolojik danışman, bu vaka çalışmasının tümünü ve özellikle ÇOKPD oturumlarını kariyer psikolojik danışması alanında yetkin bir süpervizörün (F. Bacanlı) yönetiminde gerçekleştirmiştir.

Danışanın Özellikleri

17 yaşında, Fen Lisesi 11. sınıfa devam eden bir erkek öğrencidir. Dört kardeşten en büyük olanıdır. Kendisini içe kapanık ve dostane olarak tanımlamaktadır. Danışan ders dışı ilgi ve hobi alanı olarak kitap okumayı ve müzik dinlemekten hoşlandığını belirtmiştir. Danışan kariyer psikolojik danışması yardımı almaya ilişkin sorununu "*alan seçiminde çok kararsızlık yaşıyorum*" olarak tanımlamıştır. Şu an okulundaki sınavlarında aşırı kaygı yaşamaktadır. Sorununun yaklaşık üç yıldır devam ettiğini belirtmiştir. Danışan, ilk oturumda lisede eşit ağırlık alanını ve liseyi bitirdiğinde hukuk eğitimini seçmek istediğini ifade etmiştir. Ancak danışan fen lisesinde öğrenim görmektedir. Bu nedenle danışanın ailesi ve öğretmenleri danışanın matematik- fen alanını seçmesini ve ilerde de tıp fakültesini seçmesini istemektedirler. Bu çatışmalı durum danışanın karar verme güçlükleri yaşamasına yol açmaktadır.

Müdahale Aşamaları

Danışanla okul rehberlik servisi odasında haftada bir kez, ortalama 45-50 dakika süren altı çözüm odaklı kariyer psikolojik danışma (ÇOKPD) oturumu gerçekleştirilmiştir. Danışma sürecinde danışanın problemini dinleme, terapötik ilişkiyi kaydetme, gözlem yapma ve çözüm odaklı yaklaşımın teknikleriyle (mucize soru, derecelendirme sorusu, başka ne? veya ilk işaret soruları vb.) uygulama etkinlikleri yapılmıştır ve ölçme araçları uygulanmıştır. ÇOKPD uygulamasında çözüm odaklı yaklaşımın felsefesi, teknikleri ve süpervizörün yardımları etkili olmuştur. Aşağıdaki tabloda danışanla gerçekleştirilen altı oturumluk çözüm odaklı kariyer psikolojik danışma oturumlarının özet tablosu sunulmaktadır.

ÇOKPD OTURUMLARININ ÖZET TABLOSU			
Oturum Sayısı	**Kullanılan Çözüm Odaklı Yöntem ya da Teknik**	**İçerik Özeti**	**İstenen Etki Oranı**
1. Oturum	Yapılandırma oturumu (temel terapötik teknikler) Övgü, güçlü yanlar, istisna anlar, pozitif amaçlar oluşturma (KKVGÖ ve MOÖ Uygulaması ve derecelendirme sorusu)	Problemi tanımlama, değerleme yapma, danışanın öyküsünü dinleme, raport ilişkisi kurma, amaç belirleme	Çok
2. Oturum	Ölçme araçlarının sonuçlarının paylaşılması ve danışanla dikkat çekici sonuçların tartışılarak vurgulanması, mucize soru, övgü, istisna anlar	Sınav kaygısına odaklanmak yerine kariyer kararsızlığı üzerine çalışma, danışanın karar verme stilini inceleme, meslek ve alan seçimi üzerinde durma	Orta
3. Oturum	İstisna anlar, Umut konuşmaları, Ev ödevi verme	Geçmiş yaşantılar, alternatif kariyer seçeneklerinin incelenmesi, kariyer planlaması yapma (üniversitede öğrenim görülebilecek eşit ağırlık programlarının araştırılması)	Az
4. Oturum	Derecelendirme soruları	Dışsal çatışmaların konuşulması, danışanın derslerdeki başarı ve hoşlanma düzeyleri, ilgi ve yeteneklerinin ele alınması	Çok
5. Oturum	Mucize soru	Danışanın sınava sayısaldan hazırlanıp girmesi, eşit ağırlıktan hazırlanıp girmesi üzerine değerlendirme	Çok
6. Oturum	Sonlandırma oturumu, derecelendirme sorusu, ölçme araçlarının tekrar uygulanması, övgü	Genel değerlendirme, özetleme yaptırma, değişimin farkında varma, amaca ne kadar ulaşıldığının tartışılması, gelecek konuşmaları	Orta

7. BÖLÜM

SİSTEMLER KURAMI

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ, Dokuz Eylül Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-4724-3387

İÇİNDEKİLER

Giriş

Sistemler Kuramının Gelişimi, Felsefi Dayanakları,Temel Kavramları ve Varsayımları

Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Kariyer Psikolojik Danışma Sürecinde Kullanılan Yöntemler, Teknikler ve Ölçme/ Değerlendirme Araçları

Örnek Bir Kariyer Psikolojik Danışma Uygulaması

Kuram İlgili Araştırmalar

Kuramın Değerlendirilmesi

Kuram ile İlgili Uygulamalı Çalışma Örnekleri

Kaynaklar

Ekler

HAZIRLIK SORULARI

1. Kariyerinde başarılı olan kişiler için meslek seçiminde etkili faktörler sizce nelerdir?

2. Aile, akranlar, medya ve iş ortamı gibi bağlamsal faktörlerin bireyin kariyer gelişimi üzerinde etkileri hakkında ne söylersiniz?

3. Psikolojik danışmanın kariyer psikolojik danışması sürecinde kendi kariyer öyküsünü referans alması danışanla ilişkisini nasıl etkileyebilir?

Giriş

Sanatta, sporda ya da iş dünyasında başarılı insanlar sadece kendi ilgi ve yeteneklerine uygun meslekler seçtikleri için mi başarılı olmuşlardır? Bu soruyu tersten de sormak mümkün. Kariyerlerinde beklediği başarıya sahip olamayan insanlar kendi ilgi ve yeteneklerine uygun meslekleri mi seçmediler? Her bireyin kariyer gelişimi biricik olduğu için bu iki soruya da kesin olarak "Hayır" cevabını verebiliriz. Kişinin kendini tanıması, ilgi, yetenek ve değerleri ile birlikte ihtiyaçlarının da farkında olması meslek seçiminde ve kariyerinde ilerlemesinde önemli bir adım olmasına rağmen kariyerde çok sayıda faktörün doğrudan ya da dolaylı olarak meslek seçimini etkilemektedir. Aile, okul, arkadaşlar, rol modeller, iş piyasası gibi kariyer gelişimini etkileyen çok sayıda bağlamsal faktörden bahsedebiliriz. Bu faktörlerden bazılarını kontrol edebilirken bazıları da kontrolümüz dışında kariyer gelişimimizi etkilemektedir.

Bu nedenle geçen asrın başlangıcından beri kariyer seçiminde sadece bireyin özelliklerine odaklanan, evrensel ilkelerden ve genellenebilirlikten bahseden kuramlar, bireye kariyer psikolojik danışma hizmeti sunarken yetersiz kalmaya başlamış bireyi bağlamı içerisinde ele alan ve kültüre duyarlı olan kuramlar gittikçe önem kazanmıştır (McMahon ve Watson, 2007; Watson ve McMahon, 2009). Bu kuramlardan birisi de 1990'lı yıllarda Avusturalya'da geliştirilen Sistemler Kuramıdır (McMahon ve Patton, 1995).

Sistemler Kuramı (SK), bireyin kariyer gelişiminde kişisel, sosyal, çevresel-toplumsal etkileri zaman bağlamında ele alırken; bu etkiler arasındaki karşılıklılığa vurgu yaparak kariyer gelişiminin ilişkisel ve dinamik gelişimini ortaya koyan meta-kuramsal bir çerçeve sunmaktadır (McMahon ve Watson, 2007; Patton ve McMahon, 2015). Bu bölümün ilerleyen kısımlarında daha ayrıntılı olarak bahsedileceği gibi SK, kariyer gelişimini değerlendirmede nitel değerlendirme araçları da geliştirerek kuramın uygulanabilirliğini de sağlamıştır.

Sistemler Kuramının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Psikolojinin tüm bilim dalları gibi kariyer gelişimi alanı da değişken, karmaşık ve sürekli değişen bir kuramsal temel ile karakterize edilmektedir. Bütünleştirici bir stratejiye duyulan ihtiyaç alandaki pek çok araştırmacı tarafından dile getirilmekte, ancak kariyer davranışının karmaşıklığı kapsamlı bir kuram oluşturmada bir zorluk olarak kabul edilmektedir. İş dünyasında ve bireyin yaşamında gerçekleşen hızlı değişimler, birey ve çevre arasındaki karşılıklı ilişkinin önemini ve bireylerin yaşadıkları dünyayı anlamlandırmalarının farklı olduğunu net bir şekilde göstermiştir (McMahon, Patton ve Watson, 2004; Korkut Owen ve Niles,

2020). SK'nn geliştirilmesi de başlangıçta bu zorlukla başa çıkmaya özel bir yanıt olarak düşünülmüştür (Patton ve McMahon, 2014). SK, yapılandırmacı felsefi temele dayanan ilk kuramsal formülasyonlardan birisidir (McMahon, 2002; McMahon, Watson ve Patton, 2015). Yapılandırmacılık, bireylerin nasıl düşündüğüne ve öğrendiği şeyleri nasıl işlediğine odaklanmaktadır (Sharf, 2017). Yapılandırmacılık bakış açısı temel alındığında kariyer gelişimini açıklama şu dört varsayım kabul edilmektedir (Brown ve Brooks, 1996):

1. Evrenin tüm boyutları birbiri ile bağlantılıdır; şekli zeminden, nesneyi özneden, bireyi çevreden ayırmak mümkün değildir.
2. Mutlaklık yoktur; insanın işlevselliği yasalara veya ilkelere indirgenemez, neden ve etkiden sonuç çıkarılamaz.
3. İnsan davranışı sadece gerçekleştiği bağlam içerisinde anlaşılabilir.
4. İnsanın öznel referans çerçevesi tek meşru bilgi kaynağıdır. Olaylar insanın dışında gerçekleşir. İnsanlar çevrelerini anladıkça ve bu olaylara katıldıkça kendilerini ve çevrelerini tanımlarlar.

SK'da bu varsayımlarla uyumlu olacak şekilde bireyin sosyal bağlamından ayrılamayacağı, davranışların doğrusal bir şekilde değerlendirilemeyeceği, bilginin doğrudan öğretilemeyeceği ve bireyin deneyimlerine bağlı olarak gelişeceği, bir kuramın tüm bireyleri açıklamada yetersiz kalacağı ve bireylerin kendi kişisel kuramlarını inşa edecekleri ifade edilmektedir (Patton ve McMahon, 2006)

SK, pek çok kuramcı, araştırmacı ve uygulamacı tarafından ortaya konan kariyer gelişimi ile ilgili önemli etkilere faydalı bir bakış açısı oluşturmak amacıyla geliştirilmiştir (Patton ve McMahon, 2014). SK geliştirilirken etkilendiği kuramlar arasında Brofenbrenner'İn Ekolojik Yaklaşımı, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, Lent, Brown ve Hackett'ın Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı ve Bluestein'in görüşleri yer almaktadır (Patton, 2007). SK'nın merkezinde bireyin yer alması Super'in Su Kemeri ile benzerlik göstermektedir (McMahon ve Patton, 1995). Sosyal sistem'de yer alan faktörler, Brofenbrenner'in kuramındaki "mikrosistemlere" karışılık gelmektedir. Bunların yanısıra, SK bireyin kariyer gelişimini anlamak için aile terapisi, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji biliminin ilkelerinden de yararlanılmıştır.

SK'nda ergenlerin kariyer kararı verme süreci ile ilgili geliştirilen modele ilişkin ilk makale yayınladıktan sonra (McMahon ve Patton, 1995) bunu kuramın uygulamasını içeren çalışmalar takip etmiştir (Patton ve McMahon,1997). SK'nın çeşitli kültürel gruplarda uygulanmasına yönelik ilk çalışmalarda Lim (1997) tarafından yapılmıştır. Günümüzde kuramın uygulamasının pek çok dilde yapıldığı

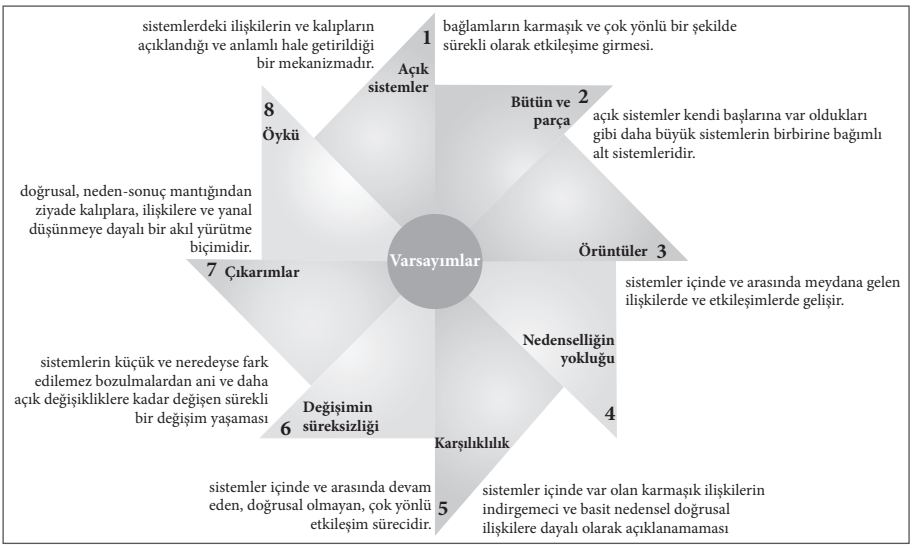
görülmektedir. Bu bölümün ilerleyen kısımlarında ilgili araştırmalar başlığında bu çalışmalardan ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

Temel Kavramlar ve Varsayımları

SK'da yapılandırmacı dünya görüşü ile uyumlu olacak şekilde iki ana bileşen; içerik etkileri ve süreç etkileridir. *İçerik etkileri,* bireylere özgü kişisel nitelikler ve özellikleri içeren bireysel sistemin yanı sıra bireylerin etkileşimde bulundukları insanlar, kurumlar ve içinde yaşadıkları toplum ve çevre gibi bağlamsal sistemi tanımlayarak bireyin kariyer gelişiminin bütünsel doğasına işaret etmektedir. *Süreç etkileri* ise karşılılıklığı (etkiler arasındaki etkileşim), zaman içindeki değişim ve şansı tanımlayarak bireyin kariyer gelişiminin dinamik doğasına işaret etmektedir. SK'de hem içerik hem de süreç etkileri geçmişten geleceğe kadar zaman bağlamı içerisinde gerçekleşmektedir. (McMahon, Patton ve Watson, 2004).

Alan yazında faktör olarak tanımlanan unsurlar bu kuramda etki olarak adlandırılmaktadır (McMahon ve Patton, 1995). Faktör terimi daha statik bir çağrışım içerdiği için SK'yi geliştirenler tarafından kuramdaki hem içerik hem de süreç bileşenlerini yansıtabilen dinamik bir terim olarak etki terimi bilinçli bir şekilde seçilmiştir. Etki terimi olumlu ya da olumsuz bir ima taşımamaktadır ve bireyler etki terimlerine kişisel anlam yükleyebilir. Örneğin, bireyler etkileri bir engel olarak algılayabileceği gibi kolaylaştırıcı bir faktör olarak da algılayabilir (Arthur ve McMahon, 2005). İçerik ve süreç etkileri ile ayrıntılı açıklamalara yer vermeden önce SK'nin varsayımlarını (McMahon, Patton ve Watson, 2015) tanımlamak gerekir (Şekil 1).

Şekil 1'de de ayrıntılı olarak açıklandığı gibi SK'nin sistem kavramı ile ilgili sekiz varsayımı bulunmaktadır. Doğası gereği sistemler kapalı ya da açık olabilir. Kapalı sistemlerde bağlamlar arasında bir ilişki bulunmamaktadır. SK'de ise açık sistemler söz konusudur. Bu sistemler kendi başlarına bir bütünü temsil ettikleri gibi kendisinden daha büyük sistemlere bağlı parçalardır. Dolayısıyla da bütünsellik önem kazanmaktadır. Sistemler içerisinde ve arasında meydana gelen ilişkiler ve etkileşimlere bağlı olarak örüntüler gelişmektedir. Sistemler arasında karmaşık ilişki ağları bulunmakla birlikte bu ilişkiler için indirgemeci ve basit nedensel doğrusal ilişkilerden bahsetmek mümkün değildir. Karşılıklılık ile de sistemler arasında devam eden çok yönlü etkileşim sürecinden bahsedilmektedir. Değişimin süreksizliği ile değişimlerin aşamalı olarak birbirinin takip etmediği her değişimin bir öncekinden bağımsız bir süreç olduğu ifade edilmektedir. Çıkarımlar ise birbirinden bağımsız olarak gerçekleşen olaylar arasındaki en olası açıklamayı yapabilme ile ilgidir. Son varsayım ise öykünün tanımlanmasına ilişkindir.



Şekil 1. Sistemler Kuramı Yaklaşımının Varsayımları

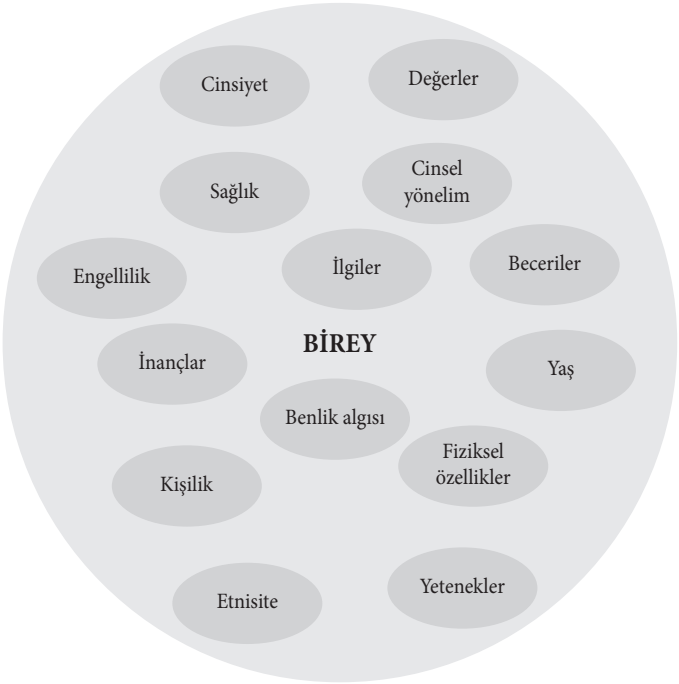
İçerik Etkileri

Sistemler Kuramı'nda içerik etkileri, kariyer gelişimini etkileyen birbiriyle ilişkili bir dizi sistem olarak kurgulanmıştır. Bu sistemler bireysel sistem, sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistem olarak üç başlık altında ele alınmaktadır ve bu sistemlerin her biri geçmiş, şimdi ve gelecek bağlamında işlev görmektedir. Böylelikle SK'de kariyer gelişiminin değişen doğası ve bu etkiler arasındaki etkileşim vurgulanmaktadır. (Watson ve McMahon, 2006; Watson ve McMahon, 2009). Ancak SK'de sistemin tümünün parçaların toplamından daha büyük olarak kabul edildiği unutulmamalıdır.

Bireysel Sistem

Sistemler Kuramının merkezinde aktif, katılımcı ve biricik bir varlık olarak "birey" yer almaktadır (Şekil 2). SK'ye göre birey, kendi alt sistemlerini temsil eden tasvir edilen içsel etkilerle birlikte, başlı başına bir sistemdir (Arthur ve McMahon, 2005). Bireysel sistem, cinsiyet, ilgiler, benlik algısı, yetenekler, değerler, tutumlar, iş dünyası hakkındaki bilgileri, fiziksel özelikleri, engellilik, sağlık durumu, yaş, beceriler, kişilik, etnisite (etnik köken) cinsel yönelim gibi kişiye özgü süreçleri içermektedir (McIlveen ve Patton, 2007). Bireysel sistem içerisinde yer alan faktörlerden bazıları kariyer gelişimi literatüründe çokça yer almasına rağmen cinsel yönelim ya da engellilik gibi faktörlere bu literatürde yeterince yer verilmediği görülmektedir. (Arthur ve McMahon, 2005).

Bireysel sistemde bireyleri genel hatları ile tanımlayacak Sosyo-demografik özellikler varmış gibi gözükse de her bireyin doğasının ve içinde bulunan koşulların biricikliğine bu sistem için de vurgu yapılmaktadır. Örneğin yaş kariyer gelişimini aşamalar halinde ele alan kuramcıların (örn. Super, Gottfredson vb.) tanımladığı gibi belli yaşlarda gerçekleştirilen kariyer görevlerini değerlendirmek için ele alınmamaktadır. SK'ye göre yaş her zaman kariyer gelişiminde belirli bir evreye işaret etmemektedir (Patton ve McMahon, 2014). Bireysel sistemle ilgili dikkate alınması gereken bir nokta da bireyler izolasyon içinde yaşamadıkları için bireysel sistemin, sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistemi içeren daha geniş bir bağlamsal sistemin bir parçası olduğudur (Watson ve McMahon, 2006).



Şekil 2. Bireysel sistem

Kaynak: Bu şekil Patton ve McMahon'dan (2014) Türkçe'ye uyarlanmıştır.

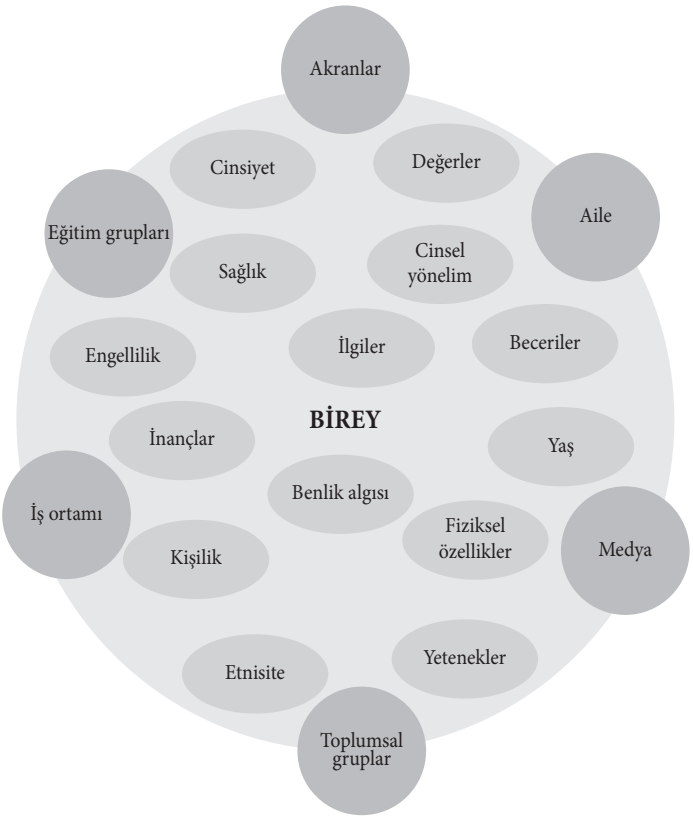
Bağlamsal Sistem

Bireyler kendi benliklerini etraflarında bulunan daha büyük sistemle etkileşimde bulunarak geliştirirler. Bu nedenle bu kuramda birey bağlamsal perspektiften ele alınmaktadır. Daha büyük bir sistemin parçası olarak birey kendisi ve daha küçük alt sistemlerden oluşan geniş bir bağlamsal sistemle bir arada var olur. SK'de bireysel sistem içerisinde yer alan faktörlerin bağlamsal süreçler içinde ele alınma-

sı diğer kuramlardan farklılaşmasını sağlamaktadır (McIlveen ve diğ., 2003). Sistemler kuramında bu bağlamsal sistem sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistem olmak üzere iki alt sisteme ayrılmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Kariyer gelişimini açıklamada sosyal bağlamların sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistem olarak iki başlıkta ele alınması bu bağlamların bireysel sisteme olan etki gücü ile ilgilidir (McIlveen ve diğ., 2003). Dolayısıyla da sosyal sistemin bireysel sisteme etki gücünün çevresel-toplumsal sisteme göre daha fazla olduğunu söylemek yanıltıcı olmayacaktır. Ancak yine de kuramın varsayımlarında da belirtildiği gibi genel geçer çıkarımlarda bulunmak doğru olmayacaktır.

Sosyal Sistem

Bireylerin diğer bireylerin sistemleri ile etkileşime girdiği veya diğerlerinin sistemlerinden geri bildirim aldığı sosyal sistem; aile, eğitim kurumları, sosyal gruplar, akranlar, iş ortamı, çalışma arkadaşları ve medya gibi bireyle etkileşime giren sistemleri içermektedir (McIlveen ve Patton, 2007; Patton ve McMahon, 2014; Watson ve McMahon, 2006) (Şekil 2). Şekil 2'de görüleceği gibi sosyal sistemde yer alan alt sistemler bireysel sistemle kesişen küçük daireler tarafından temsil edilmektedir. Sosyal etkiler, değerlerin, inançların ve tutumların aktarımını sağladığı gibi bireylerin çeşitli gruplara üye olmasıyla bireyler kültürünün şekillenmesine katkıda bulunabilir (Arthur ve McMahon, 2005). Kuramın varsayımlarında yer alan karşılıklılık ilkesi burada da kendini göstermektedir. Sosyal etkiler doğrudan olabildiği gibi dolaylı da olabilir (Arthur ve McMahon, 2005). Aile çocuklarını etkileyen temel alt sistemlerden birisi olarak çocuklarının (bireyin) iş dünyası ile ilgili değerleri ve inançlarının çocuklarının (bireyin) iş dünyası ile ilgili değerleri ve inançlarını etkilemesi doğrudan etkiye ailenin rol modellerine ve fırsatlara ulaşmayı etkilemesi de dolaylı etkiye örnek olarak verilebilir. Etkilerin dolaylı ya da doğrudan olmasına ek olarak bu sistem de yer alan etkilerin bazıları uzun süreli olabileceği gibi bazılarının etki düzeyleri zaman içerisinde değişebilir (Patton ve McMahon, 2014). Akranların etkisinin gençlik döneminde daha fazla olmasına rağmen yetişkinlik döneminde akran etkisinin yerine iş ortamı gibi faklı alt sistemlerin ön plana çıkması bu duruma örnek olarak verilebilir.

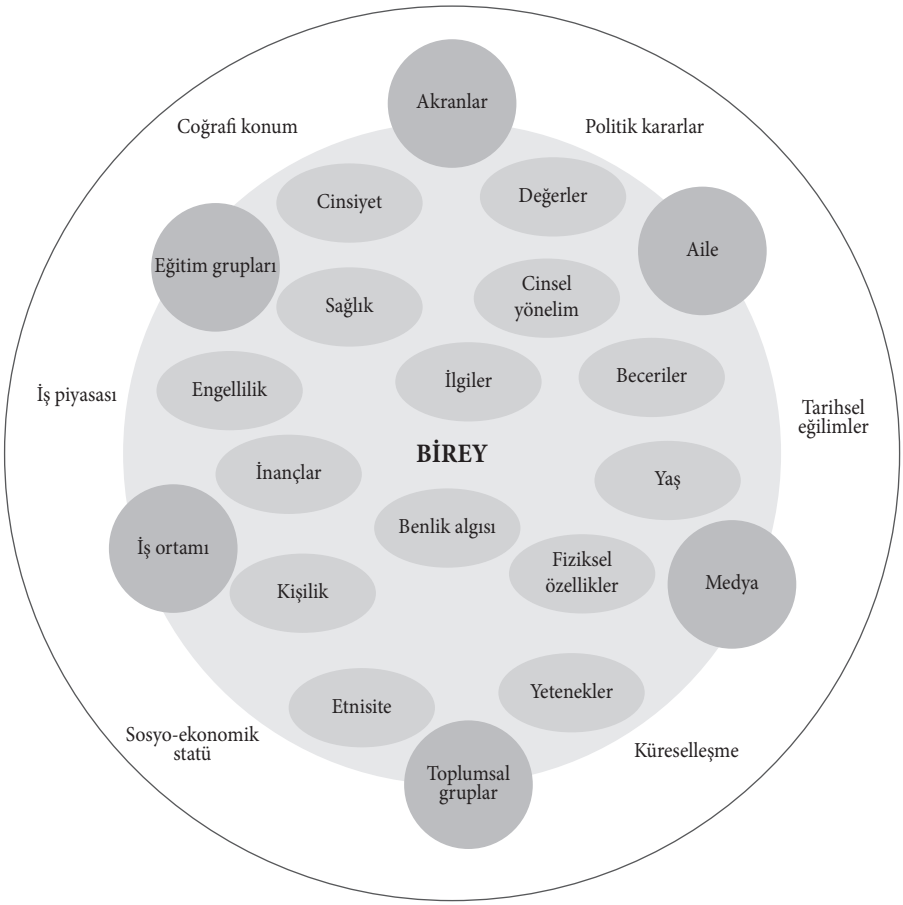


Şekil 3. Sosyal sistem

Kaynak: Bu şekil Patton ve McMahon'dan (2014) Türkçeye uyarlanmıştır.

Çevresel-Toplumsal Sistem

Bireyler sosyal sistemle birlikte aynı zamanda daha geniş bir sistem içerisinde de yer almaktadır (Şekil 4). Şekil 4'te de görüleceği gibi çevresel-toplumsal sistem, bireysel ve sosyal sistemlerin etrafını sarmaktadır. Çevresel-toplumsal sistem iş gücü piyasası, coğrafi konum, tarihsel etkiler, sosyo-ekonomik durumlar, politik kararlar ve küreselleşmenin etkilerini içermektedir (McIlveen ve diğ., diğ.,2003; Watson ve McMahon, 2006). Bu sistem içerisinde yer alan alsistemler diğer bir ifadeyle makro düzeydeki global güçlerde bireylerin kariyer gelişimini etkilemekle birlikte (Arthur ve McMahon, 2005; McIlveen ve Patton, 2007) bu sistem içerisinde yer alan alt sistemler bireysel sistemle doğrudan ilişkili değildir.



Şekil 4. Çevresel-toplumsal sistem

Kaynak: Bu şekil Patton ve McMahon'dan (2014) Türkçeye uyarlanmıştır.

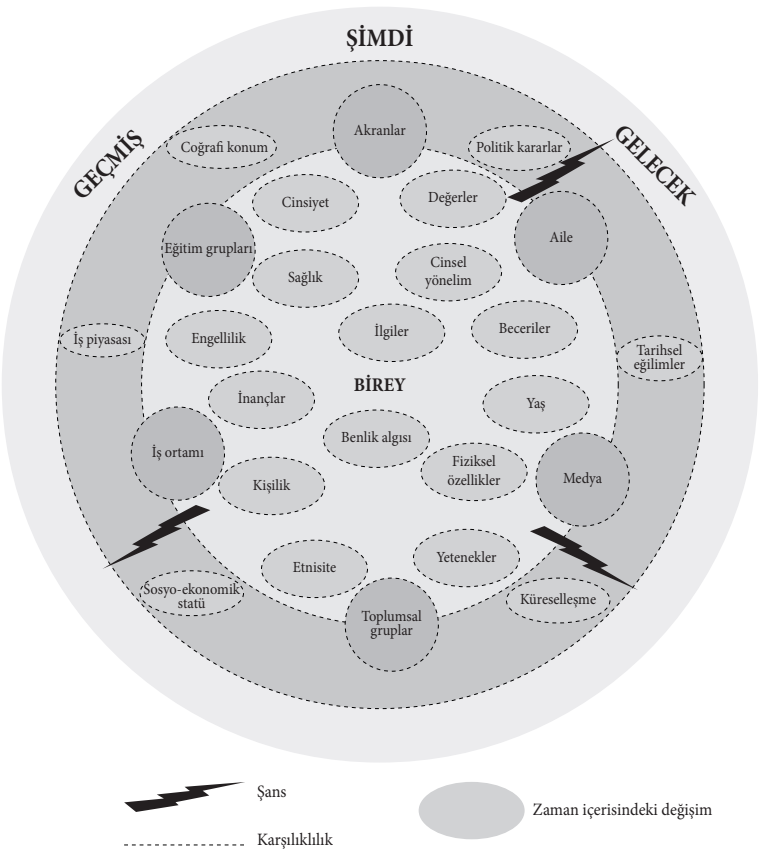
Ancak, makro düzeyde sosyal güvenlik, eğitim için ayrılan finansman ve işyerinin yeniden yapılandırılması gibi konularla ilgili hükümet politikaları, bireyler üzerinde derin etkilere sahip olabilir. (Arthur ve McMahon, 2005). Tarihsel eğilimlerde, kuşaklar arasındaki değerlerin, inançların ve tutumların şekillenmesinde etkili olabilir. Bebek patlaması ve X kuşağına özgün niteliklerin tanımlanması buna örnek olarak verilebilir. Yine ırkçılık, cinsiyetçilik gibi tarihsel baskılar da bireylerin kariyer gelişiminde etkili olabilmektedir.

Çevresel-toplumsal sistemdeki etkiler, sosyal sistemdeki etkilere göre daha az görünürdür. Bu nedenle de pek çok kişi çevresel-toplumsal sistemin kendi kariyeri üzerindeki etkisinin çok farkında değildir. Örneğin fabrikadaki işinden çıkarılan bir kişi, yerel düzeydeki değişiklikleri açıkça fark edecektir; ancak bu birey, fabri-

kalarının yeniden yapılanmasına neden olan uluslararası ekonomik güçlerin farkında olmayabilir (McIlveen ve diğ., 2003).

Süreç Etkileri

Süreç etkileri, çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı açısından da önemli olan karşılıklılık, zaman içerisindeki değişim ve şans faktörlerini içerir (Arthur ve McMahon, 2005) (Şekil 5). Bu etkiler aynı zaman da kariyer gelişiminin dinamik doğasının göstergeleri olarak kabul edilmektedir.



Şekil 5. Sistemler kuramı yaklaşımı

Kaynak: Bu şekil Patton, McMahon ve Watson'un izniyle Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Karşılıklılık

Karşılıklılık, zaman içerisinde doğası ve etki düzeyleri değişen sistemler arası etkileşim anlamına gelmektedir. Bir etkinin sistemin bir parçasına değişiklik yapabilmesi, sistemin başka bir parçasının da değişiklikle sonuçlanmasını ve böylece

çok yönlü ve doğrusal olmayan etkileşimin ortaya çıkmasını sağlar (Watson ve McMahon, 2006; Watson ve McMahon, 2009). Karşılıklılık bireysel sistem, sosyal sistem veya çevresel-toplumsal sistem içerisinde yer alan alt sistemler arasında olabileceği gibi sosyal sistemler ile bireysel sistem arasında veya çevresel-toplumsal sistem ile sosyal sistem arasında da olabilir. Bu nedenle Şekil 5'te sistemler kesikli çizgilerle gösterilerek dışarıdan gelen etkilere açık olduğu vurgulanmak istenmiştir (Arthur ve McMahon, 2005). Bir kişinin fiziksel özelliklerinin benlik algısını etkilemesi aynı sistem içerisindeki karşılıklılık etkisine ebeveynlerin sağladığı fırsatların ilgileri etkilemesi sistemler arasındaki karşılıklılık etkisine örnek olarak verilebilir.

Zamana Bağlı Değişim

Bireyin kariyer gelişim süreci geçmişte ve bugün verilen kararlar ile gelecekte verilecek kararlı içermektedir. Zamana bağlı değişim de kariyer gelişimi açısında zaman içerisindeki karar verme süreçlerini ifade etmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Zamana bağlı değişim SK'de, bireyin kariyer gelişiminin doğrusal olmayan doğası ile geçmiş, şimdiki ve gelecekteki etkilerin bütünleyici rolünü vurgulayan çevresel/toplumsal sistemin dışındaki daire ile tasvir edilmektedir (Arthur ve McMahon, 2005) (bkz. Şekil 5). Bireysel sistem, sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistem içerisinde yer alan tüm etkiler zamana bağlı olarak değişim gösterir. Örneğin yaş emeklilik döneminde kariyer kararı vermede önemli bir etki gücüne sahipken çocukluk döneminde yaş bu kadar büyük bir etki gücüne sahiptir (McIlveen ve diğ., 2003).

Şans

Kariyer gelişimindeki tüm etkiler planlı, tahmin edilebilir veya mantıklı olmayabilir. Bu nedenle de öngörülebilir olmamasına rağmen şans kariyer gelişiminde önemli bir etkileye sahiptir. Bir kişinin davranışını etkileyen planlanmamış olaylar olarak tanımlanabilecek şans, herhangi bir sistemi etkileyebileceği gibi sistemlerdeki kombinasyonları da etkileyebilir. Bir kaza ya hastalık durumuna bağlı olarak engellilik durumu ortaya çıkması ve buna bağlı olarak da bireyin çalışma koşullarının değişmesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Patton ve McMahon, 2014). Şans eseri bir toplantıya katılmak ve bunun yeni bir iş başvurusu için bir fırsat sağlaması da bu durumla ilgili bir başka örnek olabilir (McMahon ve Patton, 1995).

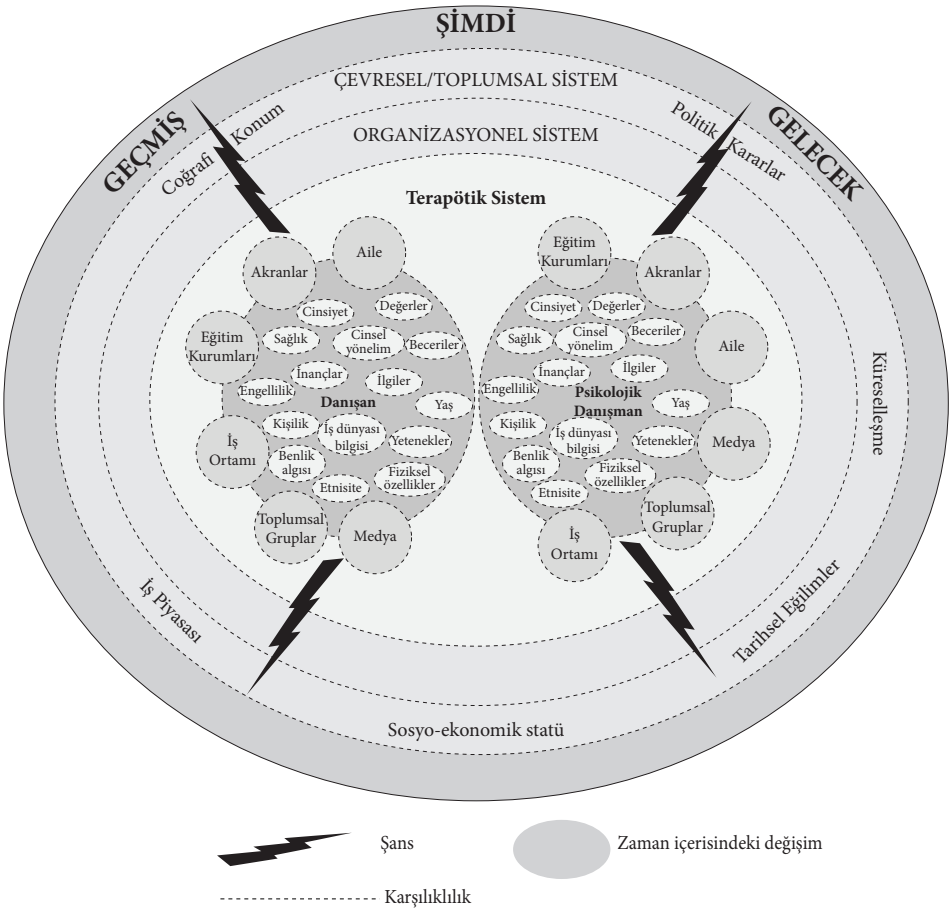
Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Sistemler kuramı kariyer psikolojik danışması, kariyer psikolojik danışmanını öğrenmeyi kolaylaştıran öğretici, danışanları kendi yaşam deneyimlerini daha anlamlı hale getirmek için çabalayan öğrenenler, psikolojik danışma sürecini de

öğrenme sürecinin gerçekleştiği bir öğrenme sistemi olarak kavramsallaştırmaktadır (McMahon ve Watson, 2013). SK'de kariyer psikolojik danışma sürecinin bütüncül olması için kuramsal bir yol haritası sunulmaktadır (McIlveen ve Patton, 2007). Bu yol haritası danışanların kariyer öykülerini anlatırken karmaşık ilişki ağlarının ve etkileşimlerin keşfedilmesine böylelikle de önemli etki ve gerilimlerin vurgulanmasına ve danışanların cesaretlendirilmesine olanak sağlamaktadır (McMahon, 2005; McMahon ve Watson, 2013).

Birey ve onu oluşturan sistemler birbirinden ayrılmayacağı için danışanların biricikliği ve bütüncüllüğü kariyer psikolojik danışma sürecinde de öne çıkmaktadır. Psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanlar otorite figürü olmak yerine danışanın içinde bulunduğu koşulları ve sistemik etkiler arasındaki bağlantıları anlamasını kolaylaştırıcı bir role sahip olmalıdır (McMahon & Patton, 2000: akt: (McIlveen ve diğ., 2003). SK'de önemli bir metafor olan "öykü"ler aracılığıyla bireyler kendi deneyimlerinden anlamlar çıkarırlar ve kendi gerçekliklerini oluştururlar (McIlveen ve Patton, 2007). Psikolojik danışmanın danışanın yaşam alanı içine girmesi ve danışanın öyküsünü anlatabilmesi, danışanın anlamının keşfedilmesi ve yeni bir anlam inşa edilebilmesi için danışanla iş birliği yapmak önemlidir. Bu iş birliği sayesinde danışanın kariyer öyküsünün bir sonraki bölümü yazılabilir (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Psikolojik danışma sürecinde danışanla iş birliği yapıldığında psikolojik danışman-danışan arasında karşılıklılık etkisi ortaya çıkar. Bunun nedeni ise danışanların kendilerine özgü sistem etkileri olduğu gibi kariyer psikolojik danışmanlarının da kendilerine özgü sistem etkileri vardır (Şekil 6). Kariyer psikolojik danışması da özünde psikolojik danışman ve danışan olmak üzere iki ayrı sistemin buluşması üzerine inşa edilir ve yeni bir dinamik sistemin yani terapötik sistemin oluşmasını sağlar (Patton ve McMahon, 1999; akt. McMahon, 2005).

Şekil 6'da da görüleceği gibi her sistemin sınırları, bir psikolojik danışma ilişkisinin gelişmesine izin verecek kadar geçirgendir. Ancak bu sınırlar her iki tarafın da bireyselliğini koruyabilecek kadar geçirimsiz olmalıdır. Bununla birlikte, psikolojik danışman ve danışanın sistemleri arasındaki ilişki geliştikçe, sınır daha az net hale gelebilir. Bunu gözden kaçıran psikolojik danışmanlar, danışanlarına kendi değerlerini dayatma veya onları manipüle etme veya alternatif olarak danışanlar tarafından manipüle edilme riskiyle karşı karşıya kalabilirler (McMahon, 2005). Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanının rolünün bir kısmı, kendi kariyer hikayesiyle ilgili etkileri anlamaktır; yani, kendi kariyerini etkileyen sistemleri anlamaktır (Patton ve McMahon, 2006). Kariyer psikolojik danışmasında "ne" ve "kim" soruları kariyer gelişiminde içeriğe odaklanılmasını "nasıl" sorusu ise kariyer gelişiminde sürece odaklanılmasını sağlamaktadır (McMahon, Watson ve Patton, 2015).



Şekil 6. Sistemler kuramı yaklaşımında terapötik ilişki

Kaynak: Bu şekil McMahon, Watson ve Patson'dan (2015) uyarlanmıştır.

Peavy (1992), psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanların kendilerine bazı soruları sorarak danışanlarına yardımcı olabileceklerini belirtmektedir (akt. Patton ve McMahon, 2006). İlişki boyutunda *"Bu danışanla nasıl bir işbirliği sağlayabilirim?*" sorusu, öznesellik boyutunda "*Bu danışanın kendisine yardım etmesi için onu nasıl cesaretlendirebilirim?"* sorusu, anlam yaratma boyutunda "*Bu danışana, kararlarıyla ilgili yapılarını ve anlamlarını detaylandırması ve değerlendirmesi için nasıl yardımcı olabilirim?*" sorusu ve müzakere boyutunda *"Bu danışana kişisel olarak anlamlı ve sosyal olarak desteklenebilir gerçekleri yeniden yapılandırması ve müzakere etmesi için nasıl yardımcı olabilirim*?" sorusu yer almaktadır.

Psikolojik danışma sürecinde sistemler kuramını kullanmak isteyen psikolojik danışmanların bu kuramın kavramsal anlayışına aşına olması gerekir. (McMa-

hon, 2005). Birey, sistemik düşünce, karşılıklılık ve öykü bu kavramsal anlayış içerisinde yer almaktadır. *Bireyler,* SK'de kendi yaşamlarının uzmanları görünürler ve istedikleri geleceğe sahip olmada gerekli olan becerilere, yeterliklere, inançlara, değerlere sahip olduğu kabul edilir. Bu nedenle birey kendi öyküsünü anlatmada ve gelecek öyküsünü yazmada aktif rol alır (McMahon ve Watson, 2013).

Sistemik düşünce bireylerin her zaman "kendisini etkileme kabiliyetine sahip çevre ile sürekli bilgi alışverişi yoluyla bir değişim halinde" olmasıdır (McMahon, 2005). Sistemik düşüncenin temeli bütün ve parça ilişkisidir. Geleneksel olarak kariyer psikolojik danışması kişilik ya da beceriler gibi parçalara odaklanır ve bu parçaları iş dünyası gibi bir diğer parçayla eşleştirmeye çalışır. Sistemik düşünce ise psikolojik danışmanları daha bütüncül bir bakış açısı kullanması ve tüm parçaları bir bütünün içinde görmesi, bu parçalar arasındaki bağlantıları ve karşılıklılıkları değerlendirmesini sağlar ve danışanların bu bütün ve parçalarına dayanarak yeniden bir anlam inşa etmeleri için cesaretlendirir (McMahon ve Patton, 2018). Sistemler içerisinde örüntüler ve kurallar gelişir. Örneğin değişimle başa çıkmak için geliştirilen bir örüntü yetişkinlikte de kullanılıyor olabilir. Kariyer psikolojik danışmasında örüntüler çıkarıma dayalı akıl yürütme (abductive reasoning) ile değerlendirilir. Buna göre örüntüler ve ilişkilere dayalı olarak bir çıkarım yapılır ancak mutlak bir nedensellik aranmaz.

Karşılıklılık "Bu yüzden böyle oldu." gibi nedensel açıklamalara odaklanmayı azaltır. Asıl odak doğrusal olunmaması ve tesadüfiliktir. Kariyer psikolojik danışmanlarının, danışanın geçmiş deneyimlerinin şimdiki yaşamları ve gelecek beklentileri üzerindeki etkilerini anlamaları için çalışmaları gerekir. Örneğin çok açık bir şekilde gözükmese de bireyin aşırı derece mutsuz olduğu bir işten ya da kurumda istifa edememesinde yüksek işsizliğin olduğu bir dönemde düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip bir ailede büyümekten etkilenmiş olabilir (Arthur ve McMahon, 2005).

Öykü yapılandırmacı yaklaşımların merkezinde yer alır ve bireylerin yaşamlarındaki anlam arayışlarını ve yaşamlarındaki anlamı aktif olarak inşa etmelerini temsil eder. Bireyler, öykülerinin yazarı ve ana karakteridir. Danışanların öyküleri aile üyeleri, arkadaşlar ve iş çevresi tarafından anlatılan öykülerden farklı olabilir veya bu öykülerle çelişebilir. Bu nedenle psikolojik danışmanlar öyküyü bireyin/danışanın gerçekliğini nasıl inşa ettiğine göre keşfetmelidir ve aile ya da diğer kişilerin öyküsünü de dikkate almalıdır.

SK'de psikolojik danışma sürecinde öykü anlatma yaklaşımı kullanılmaktadır. Hatta McMahon (2006) kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini "öykü anlatanlarla çalışmak" metaforu ile tanımlamaktadır. Öykü anlatma yaklaşımı danışanları

kendi öykülerinin içinde yaşadıkları sistemlerle ilişkilerini anlatırken öykülerini etkileyen faktörleri nasıl tanımladıklarını anlamaya başlamaları, öyküler arasındaki ve öykülerin içindeki temaları ve örüntüleri tanımlamaları ve sonuç olarak kendi geleceklerini ve gelecek öykülerini inşa ederken daha aktif rol oynamaları için yansıtıcı sürece katılmaya teşvik eder. Böylelikle geçmiş ve şu anki deneyimler ve gelecek hedefleri arasındaki tematik bağlantılar kolaylaşır (Patton ve McMahon, 2017).

Özetle, SK'ye göre kariyer psikolojik danışmanlığında üç düzeye odaklanılması gerekmektedir. İlk odak kuramsal düzeyde, bireyin yapıları, sistemik düşünce, öykü ve karşılıklılık kavramlarıdır. İkinci odak kariyer psikolojik danışmanlığında etkileşimi sağlamak için, öyküler üzerinde çok düzeyli karşılıklılığın sağlanması ve psikolojik danışman-danışan ilişkisinin geliştirilmesidir. Üçüncü odak ise kariyer psikolojik danışmanlığı süreci için öykünün anlatılmasıyla bağlantılardaki yineleyici noktaların, yansıtmanın, anlam aramanın, öğrenmenin kolaylaştırılmasıdır (McMahon, 2011).

Sistemler Kuramına Dayalı Nitel Değerlendirme Araçları

Yapılandırmacılık, bireylerin kendi yaşadıkları çevre içerisinde kendi gerçekliklerini inşa ettikleri görüşünü savunurken akılcı pozitivist eğilimden gözleme dayalı, doğrusal, somut ve yordayıcı ölçümlere dayanan daha etkileşimli ve dinamik yaklaşımların ortaya çıkması sağlamıştır. Bu bağlamda yapılandırmacılık nitel ve öyküsel yaklaşımların kullanımı arttıran danışanın kendi kariyerlerini yaratmada aktif özne olduklarına değer veren yaklaşımları desteklemiştir (Watson ve McMahon, 2009). Her ne kadar kişilik özelikleri ya da ilgiler gibi bireysel sistemde yer alan bireye ait özelliklerin pek çoğu envanterler, anketler ya da ölçekler gibi çeşitli ölçme araçları ile ölçülebilse de SK'de bireysel sistem, sosyal sistem ile çevresel-toplumsal sistem etkileri geçmiş, şimdi ve gelecek bağlamında derinlemesine bir şekilde değerlendirildiği için (McMahon, 2002) nitel yaklaşımlar uygulamada önem kazanmıştır. Nitel değerlendirme araçları kullanılarak danışanın dünyasına girilmesi, danışanın yaşamında uzman olduğunun fark ettirilmesi ve danışanın dünyası ve buna yüklediği anlamın keşfedilmesi amaçlanmaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Kariyer Sistemleri Görüşmesi, Kariyerim Bölümü ve Kariyerimi Etkileyen Sistemler, Sistemler Kuramına dayalı olarak geliştirilen nitel değerlendirme araçları arasında yer almaktadır. Aşağıda bu değerlendirme araçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Kariyer Sistemleri Görüşmesi

McIlveen ve diğ. (2003) tarafından geliştirilen Kariyer Sistemler Görüşmesi (KSG) sistemler kuramına dayanmaktadır. KSG'de ele alınan konular sistemler kuramı yaklaşımında tanımlanan etkilerdir. Danışanı kariyer psikolojik danışmanlığı yardımı almaya iten hali hazırdaki problemine ilişkin ilk değerlendirmenin ardında SK'deki her bir etki (benlik kavramı, değerler, kültür, aile, ilgiler vb.) danışanın kendi kariyeri üzerinden ele alınır. Bu süreçte etkiler arasındaki etkileşimler de değerlendirilir (McIlveen ve Patton, 2007).

KSG'de terapötik ilişki kurulduktan sonra psikolojik danışman, danışana bir kariyer yönünü keşfetmenin veya bir kariyer kararı vermenin önemli olduğunu ancak sadece ilgilere dayalı bir karar vermek yerine birçok kişisel yönün dikkate alınması gerektiğini açıklar. Hatta bu görüşü destekleyecek anekdotlar varsa görüşme esnasında psikolojik danışman tarafından danışana aktarılabilir. Matematik becerisinin çok gelişmiş olması üniversitede fizik ya da matematikle ilgili doğrudan bir alan seçilmesini gerektirmediğini açıklamak bu duruma örnek olarak verilebilir.

KSG'de amaç danışanın kariyeri hakkında konuşurken belki de ilk defa kendi sesini duymasını sağlayabileceği bir ortam yaratmaktır. Bu nedenle sorulması gereken belirli sorular bulunmamaktadır. Danışanın önceki yaşantılarıyla ilgili bilgi almak için Şekil 5'te de tanımlanan SK diyagramı kullanılır. KSG'de danışanın kendini aklından geçenleri rahatça ifade edebileceği ve güvende hissedebileceği bir görüşme yapılmasına vurgu yapılmaktadır. Görüşme sürecinde ortaya çıkan temalara psikolojik danışman tarafında acele bir şekilde formal yorumlar yapılmaz. Bunun nedeni ise KSG'de danışanın kendi yorumuna ve temalarına ulaşması için yeterli diyalog akışına izin verilmesi gerekliliğidir (McIlveen ve Patton, 2007). KSG'yi takiben psikometrik testler uygulanabilir, kariyer eğitimi ile ilgili aktiviteler yapılabilir ya da diğer öyküsel değerlendirme araçları ve psikolojik danışma teknikleri kullanılabilir (McIlveen ve Patton, 2007).

Kariyerim Bölümü

Kariyer Bölümüm (KB) KSG'nin yazılı bir formata dönüştürülmüş halidir (McIlveen, 2006; McIlveen, Ford, & Dun, 2005). KB'nin amacı danışanın otobiyografik olarak kendi kariyerini yazmasını sağlamaktır. Bu etkinlikte de Sistemler Kuramı'nda ele alınan etkiler üzerinden bireyin kariyerine ilişkin farkındalık sağlaması hedeflenmektedir (McIlveen ve Patton, 2007).

Kariyerim Bölümü, bir danışanın yapılandırılmış adımlar ve bir cümle tamamlama süreci temelinde formüle edilmiş kariyerle ilgili bir otobiyografiyi yük-

sek sesle yazması ve okuması yoluyla kişisel keşif sağlar. KB'de ki yapılandırılmış adımlar ve bu adımlara ilişkin açıklamalar Tablo 1'de yer almaktadır (McIlveen ve diğ., 2008).

Tablo 1. Kariyer Bölümümün Adımları

ADIMLAR	İÇERİK
ADIM 1	Danışanı otobiyografik sürece alıştırmak için ısınma alıştırmalarıyla başlar ve ısınma aşamalarında kariyerle ilgili sorular sorulur.
ADIM 2	Danışan sistemler kuramın yaklaşımında tanımlanan yakınsal etkiler (cinsiyet, ilgiler, değerler, kişisel özellikler, ilişkiler, aile vb.) ve ıraksak etkiler (sosyal, toplumsal gruplar, iş piyasası vb.) üzerine düşünür.
ADIM 3	Danışanın kendi yaşamındaki uyumlu ve uyumsuz etkileri bir matris üzerinde değerlendirir. "-2" aşırı uyumsuz, "-1" çoğunlukla uyumsuz, "0" ne uyumlu ne uyumsuz, "+1" çoğunlukla uyumlu, "+2" aşırı uyumlu olacak şekilde 5'li bir derecelendirme kullanılır. Uyumluluk matrisinde görev bir kişinin diyalojik bir benlik olarak (Hermans ve Kempen, 1993) kendi üzerinde birden fazla içsel ve dışsal pozisyon alabileceği fikrini operasyonelleştirmesidir. Böylelikle danışan kendisi hakkındaki düşüncesini 'merkezileştirmeyi' amaçlayan uyumluluk görevini tamamlar.
ADIM 4	SK'deki etkilerin her biriyle ilişkili bir dizi bölüm cümlesinden oluşan yapılandırılmış bir süreç olan bu adımda otobiyografik yazının büyük bir bölümü yazılır. Her etki, danışan için etkinin ne kadar güçlü olduğuna ve danışanın bununla ilgili olarak nasıl hissettiğine ilişkin derecelendirmeleri içeren iki cümle gövdesiyle birlikte geçmiş, şimdiki ve gelecekteki bir cümle kökünde ifade edilir. Örneğin yaş ile ilgili kariyer etkisine şu örnek verilebilir: . "ben gençken, ….." "Yaşım ….. izin veriyor." "Emekli olana kadar …… istiyorum". Yaşımla ilgili olarak sıklıkla kendimi çok olumlu/olumlu/nötr/olumsuz/çok olumsuz hissederim çünkü ….
ADIM 5	Danışan yazdıklarının taslağını bir editöre gözden geçirme ve düzeltmeler için göndermelidir. Editör danışanın kendisidir ancak 5 yaş genç halidir. Danışan yazdıklarını kendisine yüksek sesle okur ve daha genç olan benliği ile daha olgun olan benliğine editör yorumu yazar. Editör yorumu aldıktan sonra olgun benliği (şimdiki benlik) editöre kariyer öyküsü ve geleceği ile ilgili bir özet yazar. Bu öz editörlük süreci kişinin diyalojik işlemler de kullanılan prosedüre benzer.
ADIM 6	Otobiyografi bir sonuç cümlesi yazılmasıyla tamamlanır. Sonuç cümlesinde güçlü yanlara, engellere ve geleceğe odaklanılır.
ADIM 7	Otobiyografi tamamlandıktan sonraki günlerdeki yansıtıcı fikirler ve deneyimler yazmak için yazılanlara eklemeler yapılabilir.

Bu etkinlik danışanlara ev ödevi olarak verilebileceği gibi birkaç oturumda psikolojik danışma süreci içinde de yazım süreci gerçekleştirilebilir. Bu etkinliğin tamamlanması yaklaşık 2 saat kadar sürmektedir. Tamamlanan yazı bir sonraki oturumda psikolojik danışman tarafından yüksek sesle okunur. Okuma sürecinden psikolojik danışman metne kendi yorumlarını ekler ve bu yorumları danışana tek taraflı veya birlikte üzerinde konuşarak sunabilir. Okuma ve yorumlama sürecini takiben yazı ve bunu takip eden diyalog psikolojik danışma süreci ile bütünleştirilir.

Kariyerim Bölümü ile ilgili olarak yetişkinlerin yazma, okuma ve yorumlama süreçlerine ilişkin deneyimlerini araştırmak için yapılan araştırmada danışanların bu etkinliği yapmaktan hoşlandıklarını ve kariyerlerine ilişkin kendilik farkındalığının artığını belirtmişlerdir. (McIlveen ve diğ., 2008)

Kariyerimi Etkileyen Sistemler

Kariyerimi etkileyen sistemler (KES), doğrudan Sistemler Kuramı Yaklaşımına dayalı olarak kariyeri değerlendirmesi için geliştirilen nitel bir değerlendirme aracıdır (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Yapılandırmacı kurama dayalı olarak geliştirilen bu ölçme aracında SK'de tanımlanan sistemler ile ilgili sorular danışanın kariyer gelişimini bütüncül bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlarken öğrencinin kariyer farkındalığını da artırmaktadır. Etkinlik süresince hazırlanan diyagramlarda kariyer gelişiminin benzersizliğinin, bütünlüğünün ve karşılılıklığının daha iyi anlaşılması sağlamaktadır (Watson ve McMahon, 2006).

KES'in Geliştirilmesi

KES'in geliştirilmesi sürecinde üç aşamalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçme aracının pilot versiyonu (McMahon, Patton ve Watson, 2000) 16'sı Avusturalya ve 18'i Güney Afrika'da olmak üzere üniversitede kariyer gelişimi dersi alan 34 öğrenciye uygulanmıştır (McMahon ve Patton, 2004; McMahon, Watson ve Patton, 2005). Katılımcılar bireysel olarak kitapçığı doldurduktan sonra bu ölçme aracını değerlendirmek ile ilgili odak grup görüşmesine katılmışlardır (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Katılımcılara ölçme aracının yaşa uygunluğu, dili ve her bir bölümde yer alan kavramlara ilişkin yorumları, doldurma süresi, kitapçıkta yer alan yönergeler, kitapçığın yapısı ve sürece potansiyel katkıları, KES diyagramı ve düşünceleri ifade etme kısımları ile ilgili sorulmuştur (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Katılımcıların ilk değerlendirmelerinde kendi kariyer öykülerini yaratmada KES'e ilişkin olumlu görüş bildirmişlerdir. Ancak katılımcılar ergen ve yetişkin formunun ayrıştırılmasına vurgu yapmışlardır. (McMahon ve Patton, 2004).

İkinci aşamada yetişkin ve ergen formu iki örnekleme uygulanmıştır. Yetişkin örneklemi ilk aşamadaki örnekleme benzer şekilde Güney Afrika'daki ve Avustralya'daki üniversitelerde lisansüstü programlara devam eden ve kariyer gelişimi dersi alan 35 öğrenciden oluşmaktadır. Ergen örneklemi ise yaşları 13-17 arasında değişen sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı olan 16 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu katılımcıların 7'sinin öğrenme güçlüğü bulunmaktadır (McMahon, Watson ve Patton, 2005). İkinci uygulamanın sonucunda yetişkin örnekleminde etnik kökene toplumsal sistem içerisinde yer verilmesi önerilirken ergen formu için dil ve kelimelerin yeniden revize edilmesi ve uygulayıcı için bir el kitabı geliştirilmesi önerilmiştir. Üçüncü aşamada ise Güney Afrika'daki ergenlere KES'in uygulaması yapılmıştır (McMahon ve Patton, 2004). Bu uygulamanın sonucunda KES'in nihai formu oluşturulmuştur.

KES'in İçeriği

KES dokuz sayfadan oluşan bir kitapçıktır ve katılımcıların mevcut kariyer durumlarını psikolojik danışman desteği ile değerlendirmesine olanak sağlamaktadır. Kitapçıktaki her sayfada kısa bir bilgi ve örnek verilerek katılımcıların kendi durumlarını değerlendirmeleri ve soruyu yanıtlamaları istenmektedir (McMahon ve Patton, 2004). Katılımcıların mevcut kariyer durumunu değerlendirmeleri için kitapçıkta 7 açık uçlu soru yer almaktadır. Bunu takiben kim olduğum hakkında düşünmek, etrafımdaki insanlar hakkında düşünmek, toplum ve çevre hakkında düşünmek bölümleri kitapçıkta gelmektedir. Geçmiş, şimdi ve gelecek hakkında düşünmek, kariyerimi etkileyen sistemleri belirlemek ve kariyerimi etkileyen sistemler üzerine düşüncelerim olmak üzere kitapçıkta her bir sayfa farklı bir alana odaklanmaktadır. (McMahon ve Patton, 2004). Kitapçıktaki her bir sayfa SK'deki etkilere göre oluşturulmuştur. Sistemler kuramındaki ve KES'deki unsurların karşılaştırılması Şekil 7'de yer almaktadır.



Şekil 7. Sistemler kuramındaki ve KES'deki unsurların karşılaştırılması

KES'in Uygulanması

KES'i danışanlar kendi başlarına da uygulayabilirler ancak psikolojik danışman desteği ile uygulanması tercih edilmektedir. Bununla birlikte KES bireysel psikolojik danışma sürecinde uygulanabileceği gibi grupla psikolojik danışma sürecinde veya sınıf rehberliği etkinliği olarak da uygulanabilmektedir. Bireyle ya da grupla yapılan uygulamalarda KES tek seferde uygulanabileceği gibi aşamalar halinde de uygulanabilir. Örneğin ilk oturumda/ derste danışanın/ öğrencinin şimdiki kariyer durumu üzerinde çalışılırken; ikinci oturumda/ derste bireysel, sosyal, çevresel-toplumsal sistemlere odaklanılarak "kendim hakkımdaki düşüncelerim", "etrafımdaki insanlar hakkındaki düşüncelerim", ve "geçmiş, şu an ve gelecek hakkındaki düşüncelerim" ele alınabilir. (Watson ve McMahon, 2006). Yine ikinci oturumda/derste özetleyici bir alıştırma olan bu sistemlerin etkileri ile ilgili bilgiler yazılara kariyerimi etkileyen sistemler grafiği üzerinden şematize edilebilir. Üçüncü ve son oturumda/derste de KES'e dayalı olarak danışanlara/öğrencilere kariyerimi etkileyen sistenler üzerindeki düşüncelerinin üzerinden geçmeleri ve eylem planlarını oluşturmaları sağlanabilir. (Watson ve McMahon, 2006).

KES'te ilk olarak danışanın şu anki kariyer durumu değerlendirilir. Bu kapsamda da danışanın mesleki hedeflerine ilişkin düşünceleri, iş deneyimi, yaşam rolleri, daha önceki karar verme süreçleri ve sosyal destek ağları ile ilgili bilgiler edinmeyi sağlayacak sorular sorulur (McIlveen ve Patton, 2007; Watson ve McMa-

hon, 2006). Ardından danışan kendine has bireysel etkilerden (örneğin değerler), sosyal etkilere (örneğin ebeveynler) ve çevresel-toplumsal etkilere (örneğin iş gücü piyasası) kadar kendi kariyerindeki etkileri tasvir eder. Sonrasında da danışan geçmiş, şimdi ve gelecek perspektifini kullanarak bu etkiler üzerindeki düşüncelerini ifade eder ve bunların şemasını oluşturur (Watson ve McMahon, 2006). Son aşamada bu süreçte kazandığı iç görülere bağlı olarak danışan eylem planını oluşturur (Watson ve McMahon, 2006).

KES'in uygulamasına ilişkin olarak Watson ve McMahon (2009) tarafından sunulan bir vaka örneği aşağıda paylaşılacaktır. Güney Afrika kökenli 33 yaşında kadın bir üniversite öğrencisi, üniversite eğitimine başlamadan önce 10 yıllık öğretmenlik deneyimine sahiptir. Bu üniversite öğrencisi KES'i sınıf ortamında doldurmuştur. Sınıftaki öğrencilerin yaşları 23-48 arasında değişmekte olup farklı kültürlerden gelen öğrencileri içermektedir. Bu danışanın kariyer durumu değerlendirilirken mesleki hedefinin/arzusunun eğitim psikoloğu olarak kendi işinin patronu olmak istediği ortaya çıkmıştır. Danışan önceki işinde de önceki öğretmenlik pozisyonunda çalışmış öğrencilerin okul çalışmalarında yaşadıkları zorlukların farkına vararak onlara yardım etmek istediği için istifa etmiştir. Önceki işinden diğerlerine yardım etme fırsatı olmasına ve esnek bir ekiple çalışmasına rağmen yıllarca aynı sınıf düzeyine aynı konuları anlatması nedeniyle işinin tekrarlayan doğasından ve işinin gelişmeye açık olmamasından bıkmıştır (Watson ve McMahon, 2009).

Yukarıda da açıklandığı gibi KES'in ikinci aşamasında sistemik etkileri temsil eden bir şema hazırlanırken öncelikleri tanımlanmaktadır. Bireysel sistemi oluşturan kendim hakkında düşündüklerim başlığında danışan insanlara yardım etme beceri ile birlikte insanlara yardım etmeye değer verdiğinden de bahsetmiştir. Ayrıca kendi kültürel çevresinde eğitim psikoloğu olan siyahi Afrikalı çok az kişinin olduğundan bahsetmiştir. Sosyal sistemi oluşturan etrafımdaki insanlar hakkında düşünmek başlığında danışan üniversitedeki iki süpervizöründen bahsetmiştir. Süpervizörün kendisini ve arkadaşlarını daha fazla seçenek üzerinde düşünmeye teşvik ettiğinden de bahsetmiştir. Çevresel-toplumsal sistemi oluşturan toplum ve çevre hakkında düşünmek başlığında ise eğitim sistemi içerisindeki siyahi eğitim psikologlarının eksikliğini fark etti. Ayrıca ailesini geçimini sağlamaya ilişkin yükümlülükleri ile birlikte yaşadığı coğrafi bölgenin de hem sonraki işini hem de çalışma fırsatlarını etkilediğinden bahsetti.

Zaman bağlamını değerlendirmeyi sağlayan geçmişim, şimdi ve gelecek hakkında düşünme başlığında ise aile rolleri ile çalışma rollerini birlikte sürdürebilmeye öncelik verdiğini ifade etti. Buna göre şu anki yaşadığı yerden uzaklaşmak istemediğini ifade etti. Aile sorumlukları ve evinden başka bir yere gitmek isteme-

mesini dikkate alarak doktora eğitimi ile ilgili olası seçeneklerini değerlendirdi. Bu aşamaya kadar edindiği bilgileri de kariyeri etkileyen sistemler diyagramında gösterdi (Watson ve McMahon, 2009).

Kariyerimi etkileyen sistemler üzerinde düşünme ve eylem planım alt başlıkları içinde kendi sistemindeki kariyer etkileri diyagramını açık uçlu sorularla cevaplarda "işletme tutkusu" karşısında şaşırdı. Bir işletme planının nasıl hazırlanacağını veya nerede başlayacağını bilmiyordu. Daha önceden dezavantajlı bölgelerde çalışanlara yardım etmekten çok bu kapsamda bir iş yapmayı düşündüğünün farkında değildi. Diyagramı, ailesinin önemi ile ilgili düşüncelerini pekiştiriyordu. Önceki kariyer kararlarını nasıl verdiğini düşündüğünde ailesinin desteğini ve arkadaşlarının onu cesaretlendirmesini ne kadar takdir ettiğini fark etti. Buna göre bir eylem planı oluşturmaya başladı. Ailesiyle kendi istekleri hakkında konuşmak, kendi merkezi olan insanlarla tanışmak, bir işletme planı hazırlamayı ve bir iş kurmayı öğrenmek bu planlar içerisinde yer alıyordu (Watson ve McMahon, 2009). Sonuç olarak KES ile bu danışan kendi sistemlerinin biricikliğini, bütünlüğünü ve bu sistemlerin birbiriyle olan bağlantısını daha iyi anlayabilmiştir (Watson ve McMahon, 2009).

Kuramla İlgili Uygulama Örnekleri

Sistemler Kuramı, bireylerin kariyer gelişimini analiz etmede, kariyer psikolojik danışması yaparken, süpervizyon vermede, okullarla gibi kurumların kariyer programlarının organize edilmesinde kullanılabilir (McMahon, 2002). Bu nedenle bu başlık altında SK'ye dayalı farklı çalışmalardan örnekler verilmektedir. McMahon ve diğ. (2008) tarafından bir çocuk evinde yaşayan dezavantajlı Güney Afrikalı ergenlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkileri araştırmak için KES uygulanmıştır. Araştırmada ergenlerin kariyer gelişiminde ebeveynlerin önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırmada ergenlerin kariyerine etki eden bir diğer önemli faktörün sağlık olduğu görülmüştür. Güney Afrika'da HIV/AIDS'in yaygın olduğu düşünüldüğünde aslında bu bulgunun oldukça anlaşılır olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonucunda KES'in kariyer gelişiminin bağlamı ve süreci hakkında bilgi sağlamada ergenlerle kullanılabilecek etkili bir değerlendirme aracı olduğu belirlenmiştir (McMahon ve diğ., 2008).

McMahon ve Watson (2008) tarafından yayınlanan bir çalışma da ise Thomas adında bir ergen danışanla KES'in danışan tarafından evde uygulanmasından sonra danışma oturumlarında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ayrıca makalede KES'e göre hazırlanan Kariyerimi Etkileyen Sistemler diyagramı da yer almaktadır.

Sistemler Kuramı'nın farklı kültürlere ve farklı yaş gruplara uyarlanabilirliğini ortaya koyan çalışmalar 1990'lı yılların sonlarında başlamış ve kuramın farklı kültürlere ve yaş gruplarına uygulayabileceğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Lim, 1997; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2002). Kadınların kariyer gelişimine yönelik yapılan çalışmalar (Patton, 1997b), Avusturalyalı Aborjinler (Sarra, 1997), Çinli öğrenciler (Back, 1997) ve engelli bireyler (Gilles ve Knight, 2001) bu gruplara örnek olarak verilebilir (akt. Arthur ve McMahon, 2005). Benzer şekilde, KES Çince, Almanca, Danca, Fransızca ve İtalyancaya uygulanarak farklı yaş gruplarındaki bireylerin kariyer gelişimlerini değerlendirme için kullanılmıştır (McMahon, Watson ve Patton, 2015). KES'in Türkçe uyarlaması da yapılmış olup üstün yetenekli ergenlerin kariyer gelişiminin değerlendirilmesi için veri toplama süreci devam etmektedir (Çine, t.y).

Türkiye'de farklı kültürel geçmişe sahip olduğunu düşünen 15 lise öğrencisinin ve onların anne-babalarının FeTeMM alanlarıyla ilgili eğitim ve kariyer seçiminde rol oynayan bağlamsal faktörler (örn. etnik köken, aile beklentileri, ebeveyn eğitim durumu, akademik başarı) hakkında görüşlerini incelemek için yapılan bir araştırmada (Tansu ve Oğur, 2017) sistemler kuramı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, FeTeMM alanlarını seçme sürecinde en fazla destek sağlayan sistemin "Sosyal Sistem" olduğu bu süreci en çok engelleyen sistemin ise "Bireysel Sistem" olduğu belirlenmiştir. Bir başka araştırmada ise Türk üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı sistemler kuramına dayalı olarak geliştirilen yapısal bir modelle incelenmiştir (Mutlu, 2018). Bu modelde bireysel sistem (kariyer kararı yetkinlik beklentisi, akademik yetkinlik), sosyal sistem (ebeveyn desteği, akran desteği ve öğretmen desteği) ve çevresel-toplumsal sistemin (etnik kökene ve cinsiyete dayalı beklentiler) kariyer kararsızlığı ile doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda bireysel ve çevresel-toplumsal sistem içerisinde yer alan değişkenlerin kariyer kararsızlığı ile doğrudan ilişkili olduğu sosyal sistem içerisinde yer alan değişkenlerin ise kariyer kararsızlığı ile dolaylı olarak ilişkili olduğu belirlenmiştir.

SK'nin farklı gruplarda farklı amaçlarla da kullanıldığı görülmektedir. Byrne (2007) tarafından yapılan bir araştırma da SK'de yer alan sistemler konuşma bozukluğuna etki eden faktörleri anlamak için kullanmıştır. Araştırma sonucunda da SK'nin bütüncül bir bakış sunması nedeniyle önemli veriler elde edilmesine katkı sağladığı belirtilmiştir.

Kuramın Değerlendirilmesi

1900'lü yılların başından itibaren kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çok sayıda kuram geliştirilmiş ve bu kuramlar kariyer gelişiminin farklı yönlerine vurgu yapmışlardır. Sistemler kuramı kendine özgü bir model ortaya koyarken aynı zamanda diğer kuramlar tarafından ortaya konan daha dar kapsamlı açıklamaları derinlemesine ele almaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Kuramda alt sistemlerin açık ve etkileşimsel olarak belirtilmesi 21. Yüzyılın karmaşık ve hızlı değişen iş dünyasının bireye yansımaları açısından önemli bir katkı sağlamaktadır. SK'ye göre psikolojik danışmanlar, psikolojik danışma sürecinin dışında da danışan adına hak savunuculuğu yapabilirler. (Watson ve McMahon, 2009). Kariyer psikolojik danışmanları, danışanlar adına yasaların değişmesi için lobi faaliyetleri yapma gibi geniş ölçekte sosyal değişimi hedefleyen çalışmalar yapması veya öğrencinin öğrenme koşullarını iyileştirmek için eğitim kurumu ile görüşme yapması hak savunuculuğuna örnek olarak verilebilir (Arthur ve McMahon, 2005).

Krumboltz "faydalı kuram" tanımını yaparken bir kuramın sorulara doğruluk, sorumluluk, kapsamlılık, entegrasyon ve uyarlanabilirlik ile ilgili pratik soruları yanıtlaması gerektiğinden bahsetmektedir. Kuramı geliştirenlere göre SK bir meta-kuram olarak kariyer davranışını doğru bir şekilde tanımlayarak, kişisel sorumluğu bireylere vererek, bütüncül bağlamsal bir perspektif kullanarak ve zamanı ele alarak Krumboltz'un bu kriterlerini karşılamaktadır (Patton ve Mcmahon, 2017).

Sistemler kuramında bireyin içinde bulunulan sosyal çevreye yaptığı vurgunun da kültürlerarası uyarlanabilirlik açısından Türk kültürüne de uygun olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde yapılan çalışmalar kariyer gelişimi açısından meslek seçiminde ve kariyer fırsatlarını değerlendirmede ailenin beklentilerini karşılama eğiliminin bireyin kendi isteklerini yapma eğilimine görece daha baskın geldiğini göstermektedir. SK'de birey bağlam içerisinde değerlendirildiği için bu kuramın kültürümüzde uygulanabilirliğinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Ancak, farklı yaş grupları ve farklı özelliklere sahip bireylere KES uygulamasının yapılması kanıta dayalı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Kaynaklar

Arthur, N.ve McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, *53*(3), 208-222.

Byrne, N. (2007). Factors influencing the selection of speech pathology as a career: A qualitative analysis utilising the STF. *Australian Journal of Career Development, 16* (3), 11–18.

Çine, A. (t.y). Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi: Nitel Bir Değerlendirme. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Lim, R. (1997). Multicultural considerations in career counselling. In W. Patton& M. McMahon (eds), *Career development in practice: A systems theory perspective* (pp. 95-104). Sydney:New Hobsons Press.

McIlveen, P. (2006). My career chapter: A dialogical autobiography. Unpublished manuscript.

McIlveen, P., Ford, T., & Dun, K. (2005). A narrative sentence- completion process for systems career assessment. *Australian Journal of Career Development, 14*, 30 – 39.

McIlveen, P., McGregor-Bayne, H., Alcock, A. ve Hjertum, E. (2003). Evaluation of a semi-structured career assessment interview derived from systems theory framework. *Australian Journal of Career Development*, *12*(3), 33-41.

McIlveen, P. ve Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, *42*(3), 226-235.

McIlveen, P., Patton, W. ve Hoare, P. N. (2008). An interpretative phenomenological analysis of adult clients' experience of My Career Chapter. *Australian Journal of Career Development*, *17*(3), 51-62.

McMahon, M. (2002). The Systems Theory Framework of career development: History and future directions. *Australian Journal of Career Development*, *11*(3), 63-69.

McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, *42*(1), 29-38.

McMahon, M. (2011). The Systems Theory Framework of career development. Journal of employment counseling, 48, 170-173.

McMahon, M. ve Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development: A brief overview. *Australian Journal of Career Development*, *4*(2), 15-20.

McMahon, M. ve Patton, W. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the Sytems Theory Framework of career development. *Australian Journal of Career Development, 13*(3), 13-17.

McMahon, M. ve Patton, W. (2018) Systemic thinking in career development theory: Contributions of the Systems Theory Framework. *British Journal of Guidance* & *Counselling, 46,* 229-240.

McMahon, M. ve Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal of Educational and Vocational Guidance, 7,* 169-179.

McMahon, M. L. ve Watson, M. B. (2008a). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly*, *56*(3), 280-288.

McMahon, M. ve Watson, M.(2008b). Integration and identity issues: Response 1. In *Case incidents in counseling for international transitions*, eds. N. Arthur and P. Pedersen, 173–179. Alexandria, VA: American Counseling Association.

McMahon, M. ve Watson, M. (2013) Story telling: crafting identities. *British Journal of Guidance* & *Counselling, 41,* 277-286,

McMahon, M., Watson, M. vePatton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the My System of Career Influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, *13*(4), 476-490.

McMahon, M., Watson, M. ve Patton, W. (2015). The Systems Theory Framework of career development: Applications to career counselling and career assessment. *Australian Journal of Career Development*, *24*(3), 148-156.

McMahon, M., Watson, M., vePatton, W. (2015). From the Systems Theory Framework to my system of career influences: Integrating theory and practice with a black South African male Ed. L.A.Busacca ve M. C. Rehfuss. Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases (ss. 350-364). American Counseling Association.

McMahon, M., Watson, M., Foxcroft, C. ve Dullabh, A. (2008). South African adolescents' career development through the lens of the systems theory framework: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, *18*(4), 531-538.

Mutlu, T. (2018). *The relationships among career influences, career exploration and career indecision: A test of systems theory framework*. Unpublished doctoral dissertation. Middle East Tecnical University.

Mutlu, T. ve Oğur, D. (2017, Aralık). FeTeMM alanlarında eğitim ve kariyer seçimi: Sistemler kuramı perspektifinde bir değerlendirme. *INES Eğitim Araştırmaları*, Tam Metin Bildiri Kitabı, 163-172.

Patton, M., McMahon, M ve Watson, M. (2006). Career development and systems theory: Enhancing our understanding of career. In *Career psychology in the South African context*, Second Edition, eds. G. B. Stead and M. B. Watson, pp. 65–78. Pretoria, South Africa: Van Schaik.

Patton, W. veMcMahon, M. (1997).The systems theory framework. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Career Development in Practice: A systems the perspective* (pp. 15-34). Sydney: New Hobsons Press.

Patton, W. veMcMahon, M. (1999). *Career Development and Systems Theory: A new relationship.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Patton, W. (2007). Connecting relational theory and the systems theory framework: Individuals and their systems. *Australian Journal of Career Development*, *16*(3), 38-46.

Patton, W. ve McMachon M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. 3rd ed. Sense Publishers.

Patton, W. ve McMahon, M. (2015). The systems theory framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice. *Australian Journal of Career Development*, *24*(3), 141-147.

Patton, W. ve McMahon, M. (2017). The System theory framework of career developlent. J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn, & J. G. Lenz (Eds.), *Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions*. Ss. 50-61. Tallahassee, FL: Florida State University.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2002). *Handbook on career counselling.* Paris: Author.

Watson, M., & McMahon, M. (2006). My System of Career Influences: Responding to challenges facing career education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *6*(3), 159-166.

Watson, M., & McMahon, M. (2009). Career counselling in South African higher education: Moving forward systemically and qualitatively. *South African Journal of Higher Education*, *23*(3), 470-481.

8. BÖLÜM

KAOS KURAMINA DAYALI KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI

Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ, Selçuk Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-6762-1990

İÇİNDEKİLER

Giriş

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kaos Kuramı

Kaos Kuramının Kariyer Psikolojik Danışmasına Uygulanması

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Temel Kavramları ve Varsayımları

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Danışma Süreci

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Uygulanmasında Kullanılan Yöntemler, Teknikler ve Ölçme/Değerlendirme Araçları

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığını ile İlgili Araştırmalar

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Değerlendirilmesi

HAZIRLIK SORULARI

1. Sizce kariyer gelişim süreci öngörülebilir bir süreç midir?
2. İnsanların kariyer gelişiminde tesadüfi/şans olaylarının yeri nedir?
3. Kaos kuramının temel kavramları olan kaos, doğrusal olmama, karmaşıklık, fraktallar ve çekiciler ne anlama gelmektedir?
4. Kapalı düşünme sistemlerinin temel varsayımları nelerdir?

Giriş

Geleceği ilgilendiren tüm kararlar geçmişle ilgilidir. Bununla birlikte, yaşamda ortaya çıkan beklenmedik gelişmeler, gelecekle ilgili kararları etkileyen ve dikkate alınması zorunlu yeni faktörler ve şartlar ortaya koyar. Bu da geleceğin neler getireceğine ilişkin belirsizliğin makul sınırlar içerisinde süreklilik arz etmesine neden olur. Böylece insanlar sahip oldukları bilgi ve deneyimlerin, gelecekle ilgili beklentilerine rehberlik edecek yeterlikte olup olmadığı bilinmezliğiyle belirsiz bir dünyada yol alırlar. Sonuçta hayat tüm insanlar için belirsizliklerle doludur. Bu nedenle insan beyni hayatındaki tüm belirsizlikleri tehdit olarak algılar ve kesinlik yaratan durumlar dışındaki diğer şeylere odaklanmayı engelleyerek kendini korumaya çalışır. Bu bağlamda insanların en temel motivasyonlarından birisi yaşamdaki belirsizliği azaltma ihtiyacıdır. Hayatın belirsizliğinin ve insanın belirsizlikten kaçıp kesinlik arayışının kendisini en bariz şekilde gösterdiği alanlardan biri de bireylerin kariyer gelişimi alanlarıdır.

İnsanların kariyer gelişimi süreçlerinde geleceğe ilişkin belirsizlikler çoğunlukla kaygıya sebep olur. Bununla birlikte her birey karşılaştığı belirsizlik durumlarına aynı tepkiyi vermez. Bazı bireyler belirsizlik durumları karşısında daha kolay çözüm yolları ortaya koyarak rahat bir şekilde hayatlarına devam ederken, belirsizliği olumsuzluk olarak gören bireyler ise bunun yarattığı endişe ve kaygı ile başa çıkma ve sorunlara çözümler bulma konusunda oldukça zorlanırlar (Dugas ve diğ., 2004). İşte bu yüzden insanlar, kariyer gelişimlerindeki belirsizliği ortadan kaldırmak veya daha belirgin hale getirmek için kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetine ihtiyaç duyarlar.

Parsons'tan beri geçen 110 yılı aşkın sürede mesleki rehberlik, kariyer eğitimi, kariyer danışmanlığı ve kariyer psikolojik danışmanlığı gibi farklı şekillerde adlandırılmalıdır. Ancak bugüne kadar ortaya atılan kuram ve bunlara dayalı uygulamaların neredeyse tamamında temel yaklaşım kariyer sürecini kesinleştirme veya en azından belirsizliği azaltma yönündedir. Buna karşın, değişimin anlık gerçekleştiği, belirsizliğin ve karmaşıklığın hâkim olduğu günümüz dünyasında yaşanan hızlı değişimler gerek işgücüne yeni katılacaklar gerekse mevcut çalışanlar ile onlara yardım etmeye çalışan kariyer psikolojik danışmanları için önemli güçlükler ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla günümüz koşullarında insanların kariyer gelişimlerine yardımcı olmak için yeni yaklaşımlara ve bakış açılarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak amacıyla özellikle de geçen asrın sonlarında Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 1997) ve Sistemler Kuramı (Patton ve McMahon, 1999, 2006) gibi bazı postmodern yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Kaos kuramına dayalı (KKD) kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı da bu postmodern yaklaşımlardan birisidir.

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kariyer psikolojik danışması alanında son dönemlerde dikkat çeken KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı Pryor ve Bright (2003a, 2011) tarafından 2000'li yılların başında geliştirilen genç bir kuramdır. Kuramın temelleri matematik kökenli (Blanton, 2007, s.13; Oestrecher, 2007) bir fizik kuramı olan kaos kuramına dayanmaktadır. Buna göre bir fizik kuramı olan kaos kuramının temel ilke ve kavramlarının Pryor ve Bright (2003a, 2011) tarafından kariyer psikolojik danışmanlığı alanına uygulama çabalarının sonucu olarak geliştirilmiştir. Pryor ve Bright, KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımını geliştirme nedenlerini kariyer yapılandırma Kuramı (Savickas, 1997) ve sistemler kuramı (Patton ve McMahon, 1999, 2006) gibi postmodern yaklaşımlar da dahil olmak üzere, mevcut kariyer kuramlarının çağımızın karmaşıklığına yönelik ihtiyacı karşılama konusundaki yetersizliklerine bağlamaktadır.

Pryor ve Bright'a (2011) göre geliştirdiği eşleştirme paradigmasıyla kariyer psikolojik danışmanlığının temellerini atan Parsons'tan (1909) yirminci yüzyılın sonuna kadar geliştirilen bütün kariyer kuram ve uygulamaları bu paradigmaya dayalı olarak, kariyer gelişimini bireye en uygun mesleği seçme gibi dar bir çerçevede ele almış ya bireye ya mesleklere ya da çevreye odaklanmıştır. Bunun yanı sıra geçen asrın kuram ve yaklaşımları, bazı yönlerden günümüz dünyası için etkili kariyer danışmanlığı uygulamaları sağlamada yetersiz kalmıştır. Bu bağlamda, teori ve uygulamada her zaman aynı sebeplerin aynı sonuçlar doğuracağı varsayımıyla hareket etmeleri ve bireye en uygun mesleği tahmin etme öngörüsü ile sınırlı kalmaları bu yönlerden bazılarıdır (McKay ve diğ, 2005). Nitekim son 30 yılda kariyer psikolojik danışmanlığı literatüründe "*geleneksel*", "*gelişimsel*", "*eşleştirme*", "*özellik faktör*", "*pozitivist*" veya "*modernist*" gibi farklı isimlerle tanımlanan yaklaşımların eksikliklerine dikkat çeken birçok çalışma yayınlanmıştır (örn., Brown, 2007; Savickas, 1997; Savickas ve diğ., 2009; Super, 1993). Örneğin, eşleştirme paradigmasına dayalı olarak geliştirilmiş ve alanda en fazla bilinen John Holland›ın (1959) meslek seçimi kuramında, danışanın ölçülen ilgileri üç harfli bir kodla tanımlanmakta ve yine üç harfli kodla tanımlanan mesleklerle eşleştirilmektedir. Holland›ın kuramına yönelik eleştiriler genelde bu uygulamanın meslek seçim sürecini aşırı basitleştirildiği ve bir kişiyi üç harfli bir koda indirgemenin ne kadar doğru olduğu üzerine odaklanmaktadır. Bunlara ilaveten Holland'ın kuramına ilişkin eleştiriler, bireyin ve çevrenin çok değişken olmasına rağmen statik bir yapı olarak ele alındığı ve bireysel farklılıkların hesaba katılmadığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Pryor ve Bright, 2018). Kariyer gelişimini karar verme modelleri ile açıklayan yaklaşımlarda da (örn. Janis ve Mann, 1977) bilgi toplama, alternatif-

ler üretme, seçenekler üzerinde düşünme ve bu seçenekler arasından birine karar verme işlemlerinde tipik olarak eşleştirme paradigması kullanılmaktadır (Pryor ve Bright, 2011).

İkinci dünya savaşından sonraki yıllarda kariyer danışmanlığının odağını "*meslek*"den "*kariyer*" kavramına kaydıran Donald Super'in gelişimsel kuramı, kariyer danışmanlığının sadece meslek seçimiyle sınırlı olmadığını ifade etmesi açısından alana önemli bir katkı sağlamıştır. Super (1963; Sharf, 2012) kariyerin gelişiminin evreler (büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküş) şeklinde geliştiğini ortaya koymuştur. Ayrıca kendinden öncekilerin tek odak noktası olan meslek seçimini, bu gelişim sürecindeki yalnızca tek bir olay olarak görerek kariyer kavramının kapsamının oldukça gelişmesini sağlamıştır. Bununla beraber Super'in kuramı kariyeri önceki kuramlara kıyasla (örneğin Holland'ın kuramı) daha geniş ele alsa da geliştirdiği model temelde Parsons'un geliştirdiği eşleştirme paradigmasının varsayımlarıyla ortak özellikler içermektedir (Pryor ve Bright, 2011). Bu ortak varsayımlar şu şekilde sıralanabilir: a) "*Her şey sabittir – kararlı ve değişmez*", b) "*Seçim yapma rasyonel bir iştir*", c) "*En iyi karar verme tarzı mantıktır*", d) "*Bir kararı vermek için gerekli tüm bilgiler bilinebilir*", e) "*Sadece tek bir doğru karar vardır*", f) "*Kariyer gelişim süreci, düzenli bir şekilde ilerler*", g) "*En kötü karar bile kararsızlıktan iyidir*", h) "*Karar verme kararın verildiği bağlamı etkilemez*", i) "*Seçim 'kariyer' gibi uzun vadeli bir hedefle ilgilidir*", j) "*Seçimler pratik ve gerçeğe dayalı olmalıdır*", k) "*Kişinin yaptığı seçimi uygulaması sürecinde yolundaki engelleri aşması için kararlılık gerekir*", l) "*Diğer olasılıklar, asıl hedefe ulaşılmasında dikkat dağıtan tehlikeli unsurlardır*".

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımını geliştiren Pryor ve Bright'a (2011) göre eşleştirme paradigmalarının dayandığı varsayımlar 21. yüzyılda çalışma yaşamının "*yeni gerçekleri*" olan (Neault, 2002) iletişim hızı, teknolojik yeniliklerin hızı ve erişim kolaylığı, bireysel ve sosyal yaşamdaki değişimin hızı ve kapsamını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bunlara ilaveten, eşleştirme paradigmalarının dayandığı varsayımlar, kurum ve örgüt yapılarının sürekli değişmesi, yaşam boyu öğrenme ihtiyacı, işgücü piyasalarının küreselleşmesi, çalışma hayatında sözleşmeye dayalı çalışma modelinin giderek artması gibi faktörler karşısında, modern insanın kariyer sürecinin karmaşıklığı gibi "*yeni gerçekleri*" de açıklamada yetersiz kalmaktadır. Pryor ve Bright'e göre (2003b) bunun nedeni geleneksel eşleştirme paradigmasının bireylerin yaşamlarında yaptıkları planlar ve sergiledikleri davranışların sonuçları üzerinde çok fazla kontrole sahip olduklarını varsaymasıdır. Oysaki insanlar genellikle karar vermeden önce gerekli olan bilgiye tam olarak sahip değillerdir ve tam anlamıyla da olamazlar. Ayrıca insanlar verdikleri kararların ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağından da asla tam olarak

emin olamazlar (Pryor ve Bright, 2011). Diğer taraftan, eşleştirme paradigmasına dayalı yaklaşımlar, yetenekler, değerler, kişilik özellikleri ve bir mesleğin gerekliliklikleri olarak ele alınan tüm bu etmenlerin dünyada nesnel birer varlık olarak gözlemlenebildiğini varsayan pozitivist ve gerçekçi bir epistemolojiye dayanmaktadır (Pryor ve Bright, 2018, s.135). Bu durum bu yaklaşımların geliştirdikleri modellerin uygulamada psikometrik tekniklerle kendisini sınırlandırmasına neden olmaktadır. Psikolojik ölçümlerin geçerlik ve güvenirlik sorunlarının yanı sıra kariyer gibi karmaşık bir süreci basite indirgeyici yaklaşımı en temel eksiklik olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle son dönemlerde fenomenist epistomolojiyi temel alan ve psikolojik ölçümler yerine anlatıyı öne çıkaran Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 1997) ve Sistemler Kuramı (Patton ve McMahon, 1999, 2006) gibi postmodernist yeni kuram ve yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

Pryor ve Bright'a (2011) göre Savickas'ın (1993) "*puanlardan hikayelere*" olarak ifadelendirdiği ve anlatıyı bir teknik olarak öne çıkaran postmodernist kuramlar, psikolojik ölçümlerin eksikliklerini dikkate aldıklarını ve anlatılardaki deneyimlerin yorumlanmasının insanın temel yapılarını yansıttığını savunmaktadırlar. Zira Savickas (1997, ss.10-11) "*ruhu önemseyen kariyer danışmanları modelleri görme yeteneğine sahiptir. Modellenemeyen olaylar danışan için yararsızdır*" ve "*hikayeler, bir danışan için hayatın ne anlama geldiğini, zenginliğini, benzersizliğini ve karmaşıklığını yakalayan bilme biçimleridir*" diyerek anlatıyı doğrudan danışmada uygulanacak modelle ilişkilendirmektedir. Savickas (2001), aynı zamanda hikayelerin olay örgülerinin doğrusallığını ve değişimi hesaba katma yeteneği olduğunu da öne sürmektedir.

Savickas'ın (1997) kariyer yapılandırma kuramı, eşleştirme paradigmasına dayalı kuram ve yaklaşımların vurguladığı yetenekler ve diğer özelliklerden ziyade kişisel anlam ve algıya önem vermektedir. Bu nedenle kuramda geliştirilen kariyer danışmanlığı modeli, bireylerin anlatılar yoluyla yaşam temalarını belirlemelerine ve bunları kullanmalarına yardımcı olmak ve ardından hikâyenin bir sonraki bölümünü yazmak olarak da ifade edilen, geleceği aktif olarak yapılandırmaya odaklıdır. Diğer bir ifadeyle "*danışmanların danışanlarla 'ne yapacağının' değil 'nasıl yapacağının' tartışılması gerektiğini*" savunan (Savickas vd., 2009) bu yaklaşım anlatıyı ön plana çıkarmaktadır. Pryor ve Bright'a (2011) göre kariyer danışmanlığında testlerden kaçınılması ve yalnızca hikayelere odaklanılması gerektiği iddiası, danışanın (eğitim kurumuna giriş koşulları, engeller, işgücü piyasasının gerekliliklikleri vb.) dış gerçekliklerle kurması gereken ilişkiyi anlamasına nasıl yardımcı olunacağını açıklamaktan yoksun bir iddiadan başka bir şey değildir. Nitekim bir kişi doktor olma hikayesine ne kadar inansa da yetenek, ilgi, değer, kişilik özellikleri ve eğitim kurumuna giriş sınav puanı veya kotaları gibi değerlendirme ölçüt-

lerini göz önünde bulundurmak yararlıdır. Çünkü bunlar doktor olma hikayesinin gerçekleşmesinde belirleyici faktörler olarak her zaman önemlerini koruyacaktır.

Pryor ve Bright'a (2018, s.135) göre Parsons'ın eşleştirme paradigmasından, son dönemde öne çıkan yapılandırmacı anlatı yaklaşımlarına kadar tüm kariyer danışmanlığı yaklaşımlarında aslında olan şey, sadece geliştirilen modellerin karmaşıklığında gözlenen bir artıştır. Bu aynı zamanda kariyer gelişimine yönelik geliştirilen kuramlardaki pozitivist veya fenomenist şeklinde ortaya çıkan bir ikilemi de göstermektedir. Eşleştirme veya pozitivist yaklaşımlar, süreci basite indirgeyen gerçekçi bir bakış açısıyla hareket ederken, yapılandırmacı kariyer kuramları tarafından benimsenen fenomenist görüş ise kariyer gelişimindeki tüm içeriği yalnızca sosyal yapılar, hikayeler ve metaforlar olarak görmektedir.

Kariyer kuramları arasındaki ikilem aslında 1930'lardan beri psikoloji alanında süregelen ve "*idiografik[1]-nometetik[2] meselesi*" olarak adlandırılan bir tartışmanın kariyer danışmanlığı alanındaki tezahürüdür. Buna göre, hem insanların sahip oldukları özelliklerin karmaşıklığı hem de yaşadıkları gerçeklik, eşleştirme paradigmasındaki aşırı basitleştirmeyle üç harfli bir koda indirgenemez ve anlatı yaklaşımlarının öne çıkardığı doğrusal bir hikâyenin sınırları içinde "*yakalanamaz*". Bu söylem bugüne kadar geliştirilen yaklaşımlardaki psikolojik ölçümler ve anlatı tekniklerinin hiçbir faydası olmadığı anlamına gelmez. Buna karşın, danışanlar ve içinde yaşadıkları çevrenin karmaşıklığı göz önüne alındığında, bu tekniklerden herhangi birine veya birden fazla teknik veya aracın kombinasyonuna aşırı güvenmenin, bir danışanın karmaşıklığını yakalamak için yeterli olmadığı ve asla yeterli olmayacağı anlamına gelir. Çünkü;

1. İnsanlar gibi karmaşık sistemlerde bütün, parçaların toplamından daha büyüktür (Morin, 1992). Bu nedenle, insanların ilgilerini, tercihlerini, kişiliğini veya değerlerini bileşen parçalara indirgemeye çalışmak, en iyi ihtimalle sınırlı bir anlayış sağlar.
2. Karmaşık sistemlerde aynı zamanda bütün, parçaların toplamından daha azdır (Morin, 1992). Parçaların bazı kendine has özellikleri, «*bir bütün olarak sistemden kaynaklanan etki veya kısıtlamalar*" altında bastırılır. Bu nedenle, "*insanı bütün olarak*" anlamaya çalışan "*bütüncül*" yaklaşımlar da eşit derecede sınırlıdır (Morin, 1992).

1 Nomotetik, dünyanın gözlemlerini ve deneyimlerini alıp bunları kurallı ve öngörülebilirlik kalıplarına (örn. Kişilik, yetenek, değerler vb. özelliklerin ölçülmesi) çevirmeyi amaçlayan bir bakış açısıdır (Pryor ve Bright, 2011).

2 İdiografik bakış açısı, gerçekliğin her bir kişi tarafından yaratıcı, bireysel ve benzersiz yorumuna (örn. Kariyer gelişiminin hikayesini anlatan bir danışan) odaklanır (Pryor ve Bright, 2011).

3. Son olarak, bütün, bütünden daha büyüktür, çünkü bütün, parçaları geriye dönük olarak etkiler ve parçalar da daha sonra bütünü etkiler. Karmaşık bir sistemde bütünün dinamik bir yapısı vardır. Bu nedenle bağlı olduğu ve içinde bulunduğu diğer sistemlerden tamamen izole edilemez (Pryor ve Bright, 2018, s.135).

Bu açıdan bazı durumlarda bir test puanı bir hikâyeden daha fazla işe yararken başka bir durumda ise bir hikâye analiz için çok kıymetli bir veri sağlar. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığında, sadece tek bir yöntem ve analiz tekniği kullanmak, danışma sürecini sınırlandırarak basitleştirir. Pryor ve Bright'a (2018) göre insanların kariyer gelişiminin karmaşık ve değişken doğası göz önüne alındığında bugüne kadar geliştirilen modellerin sadece, gerçekliğin geri kalanındaki modeller olarak görülmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle hayatın karmaşık gerçekliği hem nometetik hem de idiografik bileşenlerden oluşmaktadır, dolayısıyla bu gerçekliğe tek bir bakış açısından bakmak diğer gerçeklikleri göz ardı etmek demektir.

Pryor ve Bright (2011) kariyer gelişimini sistem perspektifinden ele alan Sistemler Kuramı Çerçevesini (Patton ve McMahon, 1999, 2006) ise kariyer gelişiminde bağlama vurgu yapan bir yaklaşım olarak nitelendirmektedir. Bu yaklaşım diğer kuram ve yaklaşımların kariyer gelişimi üzerinde potansiyel etkiler olarak tanımladığı değişkenlerin birçoğunu bütüncül bir bakış açısıyla ele almaya çalışmakta (Patton ve McMahon, 2006) ve bu yönüyle diğer kuram ve yaklaşımlardan ayrılmaktadır. Sistemler Kuramı Çerçevesi (Patton ve McMahon, 1999, 2006), kariyerin sürekli gelişim ve değişim içerisinde doğrusal olmayan etkileşimli doğasına dikkat çekerek, kariyer gelişimi ve karar vermede bağlamı öne çıkarmaktadır. Uygulamada ise ana yaklaşım olarak bireylerin kariyerleri üzerinde etkisi olduğunu gördükleri kalıpları ve ilişkileri anlamada kariyer yapılandırma kuramında olduğu gibi anlatı tekniğini kullanmaktadır.

Sistemler Kuramının en temel sorunu Pryor ve Bright'a (2011) göre bir kuramdan olmaktan ziyade çerçeve (*framework*) olmasıdır. Sistemler kuramı, kariyer danışmanlığı alanında az sayıda faktör ve etkiye dar bir şekilde odaklanma yerine karmaşık temelli bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunu göstermesi açısından alana önemli bir katkı sağlamıştır. Ancak bu katkı kariyerin karmaşıklığını taksonomik olarak açıklamanın ötesine gidememektedir. Örneğin, sistemler kuramı, şansı kariyer gelişimi üzerinde önemli bir etki olarak tanımlamaktadır. Ancak şans faktörünün kariyer gelişimini ve bununla ilişkili diğer sistemleri neden veya nasıl etkilediğine dair tutarlı bir açıklama yapmamaktadır. Ayrıca, sistemler kuramı, kariyere bütüncül bir açıdan baktığını belirtmesine rağmen uygulamada tıpkı kariyer yapılandırma kuramında (Savickas, 1997) olduğu gibi yapılandırmacı öyküsel

yaklaşımlara vurgu yaparak pozistivist-fenomenist ikileminde fenomenist cephe saflarında yer almaktadır.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı ise, kendisini hem gerçekçi, pozitivist hem de fenomenist bir epistemolojiye gömülü olarak konumlandırmaktadır. Nometetik ve idiografik bakış açılarını birleştirmeye çalışan bir yaklaşım olma iddiasıyla diğer yaklaşımlardan ayrılmaktadır. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre kariyer gelişimi, meslek seçme (nomotetik perspektif) ve kariyer yaratmayı (idiyografik perspektif) içerir ve kariyer gelişiminde seçim yapmak yaratıcı bir süreçtir, yaratmak da seçim yapmayı içerir. Bu açıdan KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer gelişiminin karmaşık doğasını açıklamada hem gerçekçi hem de fenomenist bakış açılarını bir arada kullanan bütüncül bir yaklaşım arayışının bir ürünüdür (Pryor ve Bright, 2003'a, 2003b, 2011).

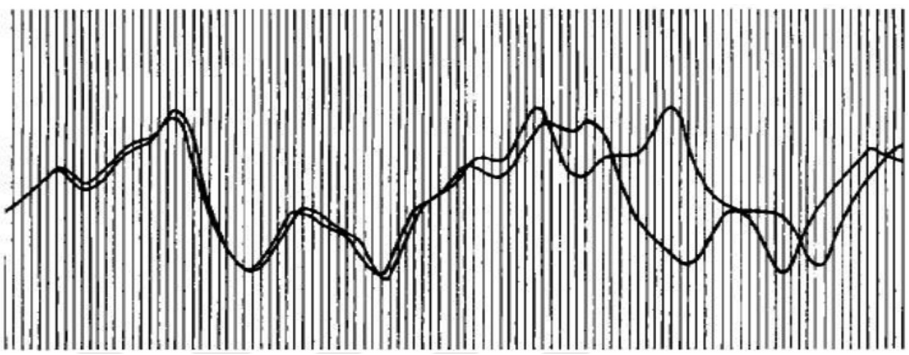
Pryor ve Bright (2011), bireylerin kariyer gelişimlerinin değişken, karmaşık ve belirsiz doğasını daha iyi anlamak amacıyla formüle edilmesinde de -kısaca karmaşık ve dinamik (veya uyarlanabilir) sistemlerin davranışının incelenmesi olarak bilinen (Kaufman, 1995)- kaos kuramının etkili bir şekilde kullanılabileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın öncüleri olmuşlardır. Bu kuramın ne olduğunu açıklamadan önce yaklaşımının temelini oluşturan kaos kuramı ve kuramın temel görüşlerinin anlaşılması önemli görülmektedir.

Kaos Kuramı

Her bilimsel kuram gibi kaos kuramının da kendine özgü bir dili, felsefesi, teknolojik ve toplumsal uygulama alanı, diğer bilimlerle olan ilişkisi ve farklı alanlarda ortaya çıkan etkileri vardır. Bununla birlikte ilk olarak kuramın temel kavramlarının doğru olarak anlaşılması oldukça önemlidir.Kaos kuramının en temel kavramı kurama adını veren "*kaos*"dur. Kaos'un sözlük anlamı; "*evrenin düzene girmeden önceki biçimden yoksun, uyumsuz ve karışık durumu*" ve "*kargaşa*" dır (TDK, 2021). Günlük hayatta da kaos sözcüğü daha çok sözlükteki ikinci anlamı olan "*kargaşa*" durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla kaos denildiğinde ilk olarak akıllara kargaşa, keşmekeşlik veya düzensizlik gelmektedir. Buna karşın Kaos kuramındaki "*kaos*", tam olarak bunu ifade etmez. Bilimsel anlamda kaos; karmaşık bir sistemde ortaya çıkan doğrusal olmayan, sonucu öngörülemeyen ve başlangıç şartlarına hassas bağlılık gösteren durumdur (Singh ve Singh, 2002). Diğer bir ifadeyle doğrusal olmayan (nonlineer) sistemlerin, öngörülemeyen (unpredictable) davranışı anlamına gelmektedir.

Doğrusal olmayan (kaotik) sistemler, devinimini fiziksel dünyada düz bir çizgi üzerinde gerçekleştirmeyen ve neden sonuç ilişkisi (determinizm) içinde açıklanamayan karmaşık sistemlerdir. Doğrusal olmayan sistemlerde sistemin davranışı zamanla değişiklik göstermekte ve bu nedenle bir süre sonra tahmin yapmak zorlaşmakta, hatta imkânsız hale gelmektedir (Schuldberg, 2011, s.184). Buradan hareketle kaos kuramı basitçe, doğrusal olmayan, karmaşık ve sonuçları öngörülemeyen kaotik sistemleri inceleyen bir kuram olarak tanımlanmaktadır (Levy, 1994, s.168). Kaos kuramına göre insan da doğadaki diğer sistemler gibi karmaşık ve dinamik bir sistemdir.

Bilimsel olarak genç, bir kuram olan kaos kuramının bilinen bir mucidi veya ünlü bir teorisyeni yoktur. Kuram farklı disiplinlerden bilim insanlarının çalışmalarıyla elde ettikleri bulguların bilimsel bir tutarlılık içerisinde bir araya gelmesi sonucunda oluşmuştur ve halen gelişimine devam etmektedir. Kaos kuramına ilk katkıyı 20. yüzyılın başlarında Fransız matematikçi Jules Henri Poincaré yapmıştır. Poincaré 1908 yılında yayınladığı "*Bilim ve Yöntem*" adlı eserinde, genellikle dikkatten kaçan küçük şeylerin büyük ve önemli sonuçlara neden olacağını, buna anlam veremeyen insanların ise sonucun rastlantıyla ortaya çıktığını söyleyeceğini ifade etmiştir. Her ne kadar temeli Poincaré tarafından atılmış olsa da kaos kuramına en önemli katkıyı Amerikalı matematikçi ve aynı zamanda meteorolog olan Edward Norton Lorenz yapmıştır. Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde (MIT) profesör olarak çalışan Lorenz, 1963 yılında hava durumu tahmini için geliştirdiği ve daha önce defalarca çalıştırdığı bir bilgisayar simülasyonu programına verileri girerken değişkenlerden birine girdiği değeri .506127'den .506'ya yuvarlamış ve simülasyon programını çalıştırmıştı. Lorenz, Yaptığı bu küçük değişikliğin grafiklerde herhangi bir fark oluşturmamasını beklerken sonuçta ortaya çok farklı bir durumun çıktığını gördü (Verma, 2005, s.183).



Şekil 1. Edward Lorenz'in elde ettiği Verilerin karşılaştırılması

Kaynak: Gleick,(2014, s.29)

Küçük bir değişikliğin ortaya çıkardığı bu büyük sonuç Lorenz'in doğanın işleyişine yönelik öngörülebilirlik bakış açısını yeni bir bakış açısıyla değiştirmesine neden oldu. Bu da karmaşık sistemlerin başlangıç koşulları bilinmediği için bu orantısız ilerleme sürecinden ne gibi etkilerin ortaya çıkacağının asla tahmin edilemeyeceğiydi. Lorenz bu durumu "*Brezilya'daki bir kelebeğin kanatlarını çırpması, Teksas'ta bir kasırganın kopmasına neden olabilir*" örneğiyle tarif etti. Bir kelebeğin kanat çırpması kadar önemsiz görünen bir şeyin dünyanın başka bir yerinde büyük bir meteorolojik felaketi hızlandırma potansiyeline sahip olmasını açıklayan bu durum, meşhur "*kelebek etkisi*" olarak adlandırıldı. Bu kavrama verilen teknik tanım ise "*başlangıç koşullarına hassas bağımlılık*"tı (Gleick, 2014). Hava durumu gibi doğrusal olmayan karmaşık sistemlerin nasıl davranacağının asla öngörülemeyeceğini ortaya koyan Lorenz'in bu keşfi ilk başlarda pek dikkat çekmese de kaos kuramının gelişmesine çok büyük bir katkı sağladı.

Hemen hemen aynı dönemde geometri ve biyoloji gibi farklı alanlarda yapılan bazı çalışmalar da kaos kuramına önemli katkılar sağladı. Örneğin 1976'da Biyolog Robert McCredie May'in, hayvan nüfus değişimleri üzerine yaptığı çalışmalar sonucunda yayınladığı "*Simple Mathematical Models with Very Complicated Dynamics*" başlıklı makalesinde, "*doğada doğrusal olmama durumunun bir istisna değil bir kural, doğrusal olma durumunun ise istisnai ve hatta imkânsıza yakın bir durum olduğunu ve aynı zamanda kaotik sistemlerin deterministik (sebep-sonuç) bir tarafının da bulunduğunu ve bu yolla karmaşık sistemlerin incelenebileceğini*" içeren görüşleri kaos kuramı açısından önemli bir kilometre taşı oldu (Smith, 2014).

Kaos kuramı ile ilgili bir diğer önemli gelişme ise Polonya asıllı matematikçi Benoit B. Mandelbrot'un (1924-2010) 1970 ve 1980'li yıllar boyunca yaptığı çalışmalarla ortaya çıktı. Fraktal geometrinin kurucusu olarak bilinen Mandelbrot, öklidyen geometri olarak adlandırılan klasik geometri hesaplamalarını betimleyici ve indirgemeci olarak eleştirerek doğadaki şekillerin öklidyen geometride olduğu gibi düz değil girintili-çıkıntılı ve karmaşık olduğunu vurgulamıştır. Mandelbrot'a (1977) göre "*bulutlar küre, dağlar koni, kıyı şeridi daire, ağaç kabuğu pürüzsüz değildir ve yıldırımlar düz bir çizgide hareket etmez*". Aslında, pencereler, tekerlekler ve dişliler gibi Öklid geometrisi kullanılarak insanlar tarafından yapılanlar dışında dünyadaki çoğu şey kırışık, pürüzlü ve düzensizdir, diğer bir anlamda fraktal bir geometriye sahiptir. Madelbrot'un fraktal geometrisi başlangıçta kaos kuramından ayrı olarak ele alınsa da daha sonraları kendini tekrar eden ve bir o kadar da karmaşık görünen kaotik sistemlerin yapısını tanımlamak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Karmaşık sistemlerin doğadaki resmi olarak da ifade edilen fraktallar, farklı bilim alanlarındaki karmaşık sistemlerin yinelemeli bir öz benzerlik

gösterdiğinin açıklanmasında kullanılan önemli bir yöntem haline gelmiştir. Kaos kuramıyla ilgili yukarıda özetlenen bu gelişmelerden sonra kuramın karmaşık yapıların basite indirgenmeden de anlaşılabileceği görüşü günümüzde ekonomiden siyasete, psikolojiden sosyolojiye birçok bilim alanında kullanılmaya başlamıştır.

Strogatz (2003), Kaos kuramıyla ilgili olarak tüm bilimin geleceğinin dünyadaki doğrusal olmayanlığın keşfinde yattığını ileri sürmüştür. Gleick (2014) ise kaos kuramını "*yeni bilim*" olarak adlandırmış ve bilimde devrimsel bir nitelik taşıdığını belirtmiştir. Diğer taraftan kaos kuramını öven bu görüşler çeşitli bilim insanlarınca eleştirilmiştir. Kellert'e (1992) göre kaos kuramı bilimde yepyeni bir şey değil, kabul görmüş birtakım kanunların eksik yönlerini tamamlayan bilimsel bir ilerlemedir. Zira kaos kuramı ile yeni bir formül ortaya çıkarılmamıştır. Bunun yerine doğrusal olmayan karmaşık sistemlerin bilim tarafından incelenmesi ve anlaşılması için çaba sarf edilmesine zemin hazırlamıştır (Taslaman, 2008, s.113). Kaos kuramına ilişkin bu görüş ayrılıklarının nedenini anlamak için bilim dünyasındaki baskın paradigmalara bakmak gerekmektedir. 1910 – 1997 yılları arasında yaşamış dünyaca ünlü Türk matematikçi Cahit Arf, bilimi insan beyninde doğanın modellenmesi olarak tanımlamaktadır (Arf, 1994). Buna göre bilim insanlarının temelde yaptıkları şey, doğayı çeşitli şekillerde modellemeye ve tanımlamaya çalışmaktır. Dolayısıyla tüm bilimler (ampirik, formel, sosyal ve beşerî bilimler vb.), inceleme alanlarındaki nesneleri ve olguları anlamak ve açıklamak için birtakım bilimsel modeller kurarlar. Geliştirilen bilimsel modellerin temel özelliği ise rasyonel yapıda olmalarıdır. Rasyonel modellerin temel varsayımı da olay, olgu veya süreçlerin determinist bir yapıda yani sebep-sonuç ilişkisi içinde olmasıdır. Bilim alanında bugüne kadar geliştirilmiş en rasyonel modellerden birisi de ünlü fizikçi Isaac Newton'a aittir. Newton'a göre evren bir saat gibi işleyen düzenli bir sistemdir ve başlangıç koşulları bilindiği takdirde sonuçları kestirilebilen ve öngörüler yapılabilen deterministik bir yapıya sahiptir. Eğer bir cismin yerini ve yörüngesini tam olarak bilebilirseniz, onun bütün geçmişini ve geleceğini hesaplayabilirsiniz; çünkü evren rasyonel ve mekanik bir şekilde işlemektedir. Newton'un hareket yasaları olarak bilinen, evrenin sade ve basit bir şekilde anlaşılabileceğini iddia eden bu görüşleri, sadece fen bilimleri alanında bir temel oluşturmakla kalmamış, sonraki üç yüzyıl boyunca ekonomiden siyasete, sosyolojiden psikolojiye birçok farklı disiplinin bu paradigma üzerinde gelişmesine yol açmıştır (Marshall ve Zohar, 2003, ss.8-11).

Günümüzde klasik bilim olarak ifade edilen Newton'un "*gözlenebilen ve somut olan her şeyin bir nedeni vardır*" şeklindeki mekanik deterministik anlayışı bugünün modern dünyasının kurulmasına önemli katkılar sağlamış ve hatta teknoloji devrimini gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte doğada ve evrende bulunan

pek çok sistemin doğrusallık özelliğinin olmaması, doğrusal olmayan bir sistemin ise onu yeterince iyi tanımlamaktan uzak deterministik ve kesin öngörülere dayanan bir mantıkla açıklanmaya çalışılması, klasik bilimin en temel sorunsalı olmuştur. Zira Newton'un klasik bilim anlayışındaki "*mutlak gerçeklik*", "*mutlak perspektif*", "*tek düzelik*", "*kesinlik*" ve "*basitlik*" yaklaşımı belirli basit durumlar için tatmin edici açıklamalar sunsa da "*karmaşıklık*", "*belirsizlik*", "*birden fazla olasılık*" ve "*çeşitlilik*" gibi birçok özelliğin olduğu durumlar için yetersiz kalmakla eleştirilmiştir. Alwin Toffler (1980, S.381), "*Üçüncü Dalga*" adlı kitabında bu durumu; "*Bu mekanik nedensellik görüşü son derece yararlıydı ve hala da öyle. Hastalıkları tedavi etmemize, dev gökdelenler yapmamıza, becerikli makineler üretmemize ve dev organizasyonlar kurmamıza yardımcı oluyor. Ama basit makinelerin işleyişi gibi fenomenleri açıklamakta etkili olsa da gelişim, çürüme, ani buluşlar sayesinde yeni karmaşıklık seviyelerine çıkış, aniden patlak veren büyük değişiklikler ve yeni büyük olayların genellikle şans eseri dev patlayıcı güçlere dönüşmesi gibi fenomenleri açıklamakta yetersiz kalıyor*" sözleriyle açıklamaktadır. Klasik bilim anlayışının doğaya ve doğada oluşan olaylara ilişkin getirdiği basit, indirgemeci, düzenci ve lineer-deterministik açıklama yaklaşımı, 20. yüzyılın başından itibaren özellikle atom-altı fiziğinde ortaya çıkan gelişmelerin etkisiyle sorgulanmaya başlanmış ve doğadaki karmaşık sistemlerin açıklanması için görelilik ve kuantum kuramı gibi yeni görüşler ileri sürülmüştür (Hobsbawm, 2013). Kaos kuramı da bu yeni görüşlerden birisidir.

Sonuç olarak Kaos kuramı, karmaşık dinamik sistemlerin aslında düzensizliğin düzenli bir şekilde gerçekleştiği bir yapıya sahip olduğunu bilimsel bir bakışla açıklamaya çalışan bir kuramdır. Buna göre karmaşık dinamik sistemler, tek bir yapıda hem düzeni hem de düzensizliği aynı anda içermektedirler. Kaos kuramının "*düzen düzensizliği yaratır*", "*düzensizliğin içinde bir düzen vardır*", "*düzen düzensizlikten doğar*", "*yeni düzende uzlaşma ve bağlılık, değişimin ardından çok kısa süreli olarak kendini gösterir*" ve "*ulaşılan yeni düzen, kendi kendini organize eden bir süreç vasıtasıyla öngörülemeyen bir duruma doğru gelişir*" şeklindeki temel önermeleri de düzensizliğin içindeki düzeni açıklamaktadır. Bu varsayımlara göre karmaşık dinamik sistemler bir taraftan kendi kendini organize ederek düzeni sağlamaya çalışırken diğer taraftan da çeşitli etkilerin sistemde başlattığı değişimle sonucu öngörülemeyen bir düzensizliği aynı anda içermektedirler.

Briggs ve Peat'e (1999) göre, kaos teorisinin bilime kattığı üç yenilik vardır. Birincisi, kaos teorisi, doğadaki her şeyi bilme ve kontrol etme arzusundan ziyade tesadüf ve şansla sınırlı yeni bir kontrol anlayışı tasavvur eder. Kaos teorisi, gizem ve belirsizlikleri kabul ederek tesadüf ve şansla birlikte yaşamayı öğrenme yaklaşımıdır. İkincisi, kaos teorisi, insanın doğayla ilişkisini, mutlak hakimiyet veya

sefil boyun eğme olarak değil yaratıcı bir etkileşim olarak ele alır. Kaos kuramına göre insanlar, dünyanın birçok sistemin etkileşimiyle sürekli değişen doğasında etkin birer aktördür. Üçüncüsü, kaos teorisi, evrenin anlaşılmazlığına dikkat çeker. Doğa, doğrusal olmayan sistemlerle doludur, bu nedenle dünyayı anlamak ve dünyada olanları açıklamak için sıklıkla kullandığımız tanımlamalar ve kategorilendirmeler oldukça sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle dünyada olanlarla ilgili üretilen tüm bilgiler ve teoriler karmaşıklığın basitleştirilmesinden ibarettir ve bu bilgileri tekrar gözden geçirip düzeltmeye her zaman ihtiyaç vardır. Bununla birlikte doğrusal olmayan yapılarda küçük değişimlerin ortaya çıkardığı büyük sonuçlar, dünyamızdaki değişimi etkilemek için birçok olasılık ve fırsat sağlar.

Kaos Kuramının Kariyer Psikolojik Danışmasına Uygulanması

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, bireylerin kariyer gelişimlerinin değişken, karmaşık ve belirsiz doğasını daha iyi anlamak amacıyla formüle edilmiş bir kuramdır (Pryor ve Bright, 2018). Bu kuram bireyleri "*benzer özelliklere sahip sistemlerden oluşan bir ortamla etkileşime giren, karmaşık, dinamik, doğrusal olmayan, benzersiz ve amaca yönelik açık sistemler*" olarak ele almaktadır (Pryor ve Bright, 2003a). KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'na göre her birey çevresindeki diğer sistemlerin gerçek dünyasında yaşayan karmaşık ve dinamik bir sistemdir. Karmaşık ve dinamik sistemler olarak bireyler, insan beyninin karmaşıklığının doğrudan bir sonucu olarak hem hayatta kalmak hem de anlam bulmak ya da anlam kazanmak için hayatlarını kendi kendilerine organize ederler. Diğer taraftan insanların yaşamı ve kariyer gelişimleri diğer karmaşık sistemlerle bağlantılı oldukları için her zaman değişime açıktır. Örneğin, bireyin sürekli etkileşim içinde olduğu çevresel sistemlerin benlik algısı, yetenekler, ilgiler, değerler, kişilik özellikleri ve beklentiler gibi bireyin kariyer gelişimiyle doğrudan ilişkili olan faktörler üzerinde etkileri vardır. Özellikle aile ve yaşanılan kültür gibi dışsal sistemlerin birey üzerinde oldukça önemli etkileri vardır. Hiç kimse bu sistemlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerinin karmaşıklığından kaçamaz (Pryor ve Bright, 2011).

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Temel Kavramları ve Varsayımları

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın karmaşık sistemlerin yapısını açıklamada kullandığı düzen (kendi kendini organize etme) ve düzensizlik (değişim) ilkeleri temel yapı taşları olarak yer almaktadır. Pryor ve Bright'a (2011) göre kariyer danışmanlığının tarihsel gelişiminde kendi kendini organize etme ve değişim kavramları en başından beri karşıt bakış açıları olarak ele alınmıştır. Eşleştirme

paradigmasına dayanan yaklaşımlar düzeni, yapılandırmacı paradigmaya dayanan yaklaşımlar ise değişimi savunmuş ve karşıt bakış açısının önermelerine kendi yaklaşımlarında genel olarak yer vermemişlerdir. Ancak kaos kuramı açısından bu bakış açıları birbirinin karşıtı değildir. Aksine karmaşık sistemlerde hem kendi kendini organize eden bir düzen hem de değişimin öngörülemez etkileri aynı anda bir arada bulunmaktadır. Örneğin çalıştığı kurumda bir üst pozisyona geçmeyi hedefleyen ve gösterdiği çalışma performansıyla yöneticilerinin takdirini alan Şahin Bey, aynı anda özel hayatında bir boşanma süreci yaşıyor olabilir. Bu durumda Şahin beyin hayatında hem düzen hem de değişim birlikte ve eş zamanlı olarak bulunmaktadır. Yaşanacak bir boşanma olayı Şahin beyin kariyerinde iş performansının düşmesine, istediği üst pozisyonu alamamasına ve hatta işini bile kaybetmesine yol açabilir. Bunun yanı sıra yaşadığı şehirden başka bir şehre taşınmasına, orada başka bir işe girmesine ve yeni bir düzen kurmasına bile neden olabilir.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının teorik çerçevesinin (modelin) oluşturulmasında temel alınan kendi kendini organize etme ve değişim kavramlarının yanında, yine kaos teorisinde geçen karmaşıklık, doğrusal olmama, ilişkililik/bağlantılılık, tesadüf/şans, gibi kavramlar da önemli bir yer tutmaktadır.

- ***Karmaşıklık:*** Kaos kuramına göre kaotik sistemler birden çok bileşenden oluşur ve birden çok etkiye tabidir (Waldrop, 1992). İnsanların kariyer süreçleri de daha önce ifade edildiği gibi hem bireysel hem de çevresel birçok faktörün etkisini kapsayan karmaşık bir yapı arz eder.
- ***Doğrusal olmama:*** Kaotik sistemlerdeki değişimin bir başka boyutu, değişimin doğrusal olmamasıdır, yani bir değişimin sistem üzerindeki etkisi Lorenz'in (1963) "*kelebek etkisinde*" olduğu gibi beklenenden çok farklı olabilir.
- ***İlişkililik /Bağlantılılık:*** Nihayetinde her şey diğer her şeyle bağlantılıdır ve bu nedenle diğer her şeyi etkileme potansiyeline sahiptir (Barabası, 2003). Dolayısıyla kariyer süreci üzerinde etkili olan gerek iç gerekse dışsal faktörler birbirleriyle bir şekilde ilişkili ve bağlantılıdır.
- ***Tesadüfi olaylar/Şans:*** Kaotik sistemler çoğunlukla nedensel olsalar da en azından bazı zamanlar özünde öngörülemezler. Bu tür sistemlerde başarıyı (fırsat) veya başarısızlığı (tehdit) hızlandırabilen şans olayları (varyasyonlar) meydana gelir. Şans veya tesadüfi olaylar genellikle "*kariyer gelişimi ve davranışı üzerinde etkisi olan, planlanmamış, tesadüfi veya durumsal, öngörülemeyen veya kasıtsız olaylar veya karşılaşmalar*" gibi durumlardır (Rojewski, 1999, s. 269). Dolayısıyla kariyer sürecinde yaşanan başarısızlık, zorunlu olarak (olsa da) karar verme hatası olarak değil,

aynı zamanda, bireylerin makul bir şekilde önceden tahmin edemeyecekleri (şans/tesadüfi) olayların etkisinin kaçınılmaz bir sonucu olarak düşünülür.

Pryor ve Bright (2011) kaos kuramının karmaşık sistemlerin çalışma biçimlerine ilişkin ortaya koyduğu bu kavramları kullanarak insanların karmaşık ve dinamik olan kariyer gelişimlerini bütüncül bir perspektifle açıklamaya çalışan bir teorik çerçeve oluşturmuş ve kariyer danışmanlığı boyutunda yapılması gerekenleri de bu teorik çerçeveye dayalı olarak geliştirmişlerdir. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda geliştirilen teorik çerçeveye göre insanların kariyer gelişimini anlayabilmek için dikkate alınması gereken bazı hususlar (Pryor ve Bright, 2017, s.197) bulunmaktadır. Bunlar;

1. Bireylerin kariyer gelişimi aile, arkadaşlar, yaşadığı yer, kültür, inanç, sağlık vb. gibi yaşamındaki diğer faktörlerden etkilenir.
2. Bireylerin kariyer gelişimi, iş piyasası, ulaşım, ekonomik koşullar, kültürel gelenekler, akrabalık ilişkileri vb. çevresel faktörlerden etkilenir.
3. Kariyer gelişimindeki en temel sorun yaşamdaki değişimle başa çıkmaktır. Çünkü gerçek hayatta yaşanan değişikliklerin bazıları planlanabilirken bazıları plansız ve tesadüfi olarak gerçekleşir. Sonuçta, başarılı kariyer gelişimi, bireylerin yaşamlarında meydana gelen hem planlı hem de tesadüfi değişimlerle başa çıkmasına yardımcı olacak düşünce süreçleri ve becerilerin geliştirilmesi yoluyla elde edilir. Kaotik sistemlerdeki değişimin doğrusal olmayan yapısı, bireylerin kariyerlerindeki değişikliklerin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarının önemini ve potansiyelini vurgular.
4. Geleceğin öngörülemez doğası, bireylerin kaçındıkları bir tehdit olmasının yanında değer verdikleri ve anlamlı olduğuna inandıkları yaşam biçimini yaratıcı bir şekilde oluşturmada bir fırsat olarak görülebilir.
5. Tüm bireylerin istediklerini her zaman elde edebilme güçleri ve eylemlerinin nasıl bir sonuç vereceğine ilişkin bilgileri sınırlı olduğu için kariyer gelişimlerinde bazı açılardan başarısızlık yaşamaları neredeyse kaçınılmazdır. Bu basitçe, "*dünya*" dediğimiz karmaşık dinamik sistemde yaşamanın bir gerçeğidir. Kariyer gelişiminde başarısızlık olasılığı açısından en temel sorun, olası başarısızlığın muhtemel etkilerinin ilk etapta nasıl en aza indirileceğidir. İkinci olarak ise olası başarısızlık durumunda bunu kabullenmeyi sağlamak ve üçüncü olarak başarısızlık yaşandığında öğrenme ve yenilenme yoluyla bundan en üst düzeyde fayda çıkarmaktır.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda insanların kariyer gelişim süreçlerine ilişkin yukarıda verilen açıklamalar göz önüne alındığında temel olarak yaşamın doğal akışında yaşanan değişimlerin zaten karmaşık olan kariyer sürecini daha da karmaşık ve belirsiz bir hale getirdiğine vurgu yapılmaktadır. Bununla birlikte kaos kuramının en temel varsayımı olan insanların gelecekte olacaklara ilişkin bilgi ve kontrol sınırlılığı nedeniyle yaşanacak olası başarısızlıkların yaşamın en temel gerçeği olarak kabul edilmesi gerekliliği öne sürülmektedir. Dolayısıyla kariyer danışmanlığı sürecinde esas olan yaşanan başarısızlığın olumsuz etkilerini azaltmak için bunun kabullenmek ve olumsuz durumdan proaktif bir şekilde yararlanmaktır. Buna dayalı olarak danışma süreci basitçe danışanın kapalı düşünme sisteminin dar kalıplarından çıkarılarak yaratıcı düşünme becerilerini kazanma yoluyla açık düşünme sistemine geçirilmesi olarak ele alınmaktadır. Pryor ve Brigt (2011) hem danışanların kapalı ve açık düşünme sistemlerinin yapısını ve hem de danışma süreci yoluyla hedeflenen değişimin nasıl olabileceğine ilişkin teorik çerçeveyi kaos kuramındaki Fraktal ve çekiciler kavramlarıyla formüle etmişlerdir.

Fraktallar

Kaos kuramına göre karmaşık ve dinamik sistemlerin doğadaki resmi olan fraktallar bu tür sistemlerin nasıl çalıştığının anlaşılmasını kolaylaştıran örüntülerdir. Kaos kuramına göre sistemin bütününün alt sistemlerle ve alt sistemlerin de bütün ile etkileşimi sonucunda sürekli değişim gösteren dinamik fraktal bir yapı ortaya çıkar. Hayatın doğal akışında sistemin bütününde yaşanan bu dinamik etkileşim sonucunda oluşan fraktal yapı ise değişimin sürekliliği ve doğrusal olmaması nedeniyle tipik olarak yine kendine benzeyen ancak bir önceki modelin birebir aynısı olmayan yeni bir fraktal yapıdır (Pryor ve Bright, 2011). Örneğin bir kişinin her gün evinden çıkıp arabasına binerek iş yerine giderken yaptığı yolculuk ve takip ettiği rota günden güne veya haftadan haftaya hep aynı görünebilir. Buna karşın, yakından incelendiğinde, arabaya bindiği saat, yolun durumu, trafik yoğunluğu, hava koşulları ve kişinin o günkü ruh haline göre az da olsa farklılıkların olduğu görülebilir. Başka bir ifadeyle evden işyerine yapılan günlük yolculuklar tipik olarak birbirine benzese de aslında hiçbiri bir öncekilerin aynısı değildir.

Pryor ve Brigt'a (2011) göre insan davranışlarını fraktallarla diğer bir ifadeyle davranış kalıpları açısından ele almak, sergilenen düzenli davranışlar ile rastgele veya beklenmedik olarak görülen davranışlar arasındaki ilişkinin anlaşılmasını kolaylaştırır. Örneğin tek yumurta ikizleri yaşama aynı genetik kodlarla başlasalar da kaotik sistemlerin başlangıç koşullarına hassas bağımlılığı nedeniyle her birisi hem benzersiz genel bir fraktal hem de alt fraktallar geliştirirler. KKD kariyer

psikolojik danışmanlığı'na göre insanlar karmaşık dinamik (kaotik) sistemler olarak görüldüğünden bireylerin sahip oldukları düşünceler ve davranış kalıpları da kaos kuramındaki fraktal yapılar açısından anlaşılabilir. Nitekim gerek psikoloji alanında gerekse eşleştirme paradigmasına dayalı kariyer kuramlarında bireylerin kişilik, yetenek, ilgi ve değerlerinin belirlenmesine dönük yapılan psikometrik ölçümler (pozitivist) bireylerin ölçülen özellik açısından sahip oldukları karakteristik davranış kalıplarını / fraktal örüntülerini ortaya koymak amacıyla kullanılan teknikler olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra yapılandırmacı yaklaşımların kullandığı anlatı tekniği de davranış kalıplarının anlaşılmasında kullanılan önemli bir yoldur. Bu açıdan insanlardaki kapalı ve açık düşünme sistemleri onların yaşam sürecinde geliştirdikleri benzersiz genel fraktalın alt fraktallarıdır ve bütünle sürekli etkileşim halindedir.

Kaos kuramına göre karmaşık sistemlerde istikrarın devam ettirilmesi çabalarıyla birlikte değişimin sürekliliği yani sistemlerin dinamik etkinliğinin izleri olarak ortaya çıkan fraktal yapılar aynı zamanda sistemin sınırlarını ve işleyiş biçiminin de anlaşılmasını sağlar. Kaos kuramında sistemin işleyiş kalıplarını tanımlamak için "*çekiciler (attractors)*" kavramı kullanılır.

Çekiciler

Kaos kuramına göre çekiciler sistemin davranışlarını bir yöne sürükleyerek sınırlandıran motivasyonel güçlerdir. Karmaşıklık sırasına göre bunlar: nokta çekici, sarkaç (veya periyodik) çekici, torus çekici ve garip çekicidir (Pryor ve Bright, 2007).

- ***Nokta çekiciler:*** Tek bir noktaya, yere veya sonuca doğru hareket edecek şekilde yapılandırılmış sistemlerin davranış biçimidir. Örneğin bir lavaboda yukarıdan akan su lavabonun içinde hangi noktaya düşerse düşsün doğrudan lavabonun alt kısmında bulunan sifona doğru hareket eder. Kariyer gelişimi açısından nokta çekicinin tipik bir örneği hedef belirlemedir. Kariyer gelişiminde hedef belirleme davranışının avantajı karmaşıklığı basitleştirerek bireye net bir odaklanma sağlaması ve dikkatin dağılmasını engellemesidir. Bu durum kısa vadede etkili ve yardımcı olabilir. Bununla birlikte, böyle bir durumda gerek sistem içindeki ve gerekse dışındaki diğer tüm alternatifler göz ardı edileceğinden doğası gereği açık bir sistem olan kariyer gelişiminin kapalı bir sistem olarak işlemesine neden olur ve zamanla etkisiz hale gelir. Örneğin marangoz olmak gibi bir kariyer hedefi belirlendiğinde bu durum eğitim fırsatlarını mesleki eğitimle sınırlandırırken çalışma imkanlarını da mobilya veya inşaat sektörleriyle sınırlandırır (Bright ve Pryor, 2013).

- ***Sarkaç çekiciler:*** Denge, limit döngü veya periyodik çekici olarak da adlandırılan sarkaç çekici, iki nokta, yer veya sonuç arasında gidip gelme şeklinde işleyen sistemleri tanımlayan bir çekicidir. Sistemin davranışını düzenli ve kestirilebilir bir kalıba sokan bu çekici basitçe iki ya da daha fazla etkinlik ya da durum arasında yaşanan bir salınım olarak tanımlanabilir (Pryor ve Bright, 2003; Pryor ve ark., 2008). Dikey bir denge noktasından bir kutuptan diğer kutba salınım yapan sarkaçlı saatlerde de bulunan mekanizma bunun tipik bir örneğidir. Sarkaç çekicili sistemlerde sarkacın bir çekim kaynağından diğerine sallanan bir hareketle işlev görmesine neden olan çekim kaynakları vardır. Kariyer gelişimi açısından polis ya da öğretmen olmak arasında seçim yapamayan veya "*bu sınavı geçmeliyim yoksa dünyanın sonu gelir*" şeklinde düşünen bir danışanın durumu sarkaç çekicisine bir örnektir. Nokta çekicisinde olduğu gibi sarkaç çekici etkisindeki davranışlar da kısa vadede etkili ve yardımcı olabilir. Buna karşın, gerçek dünyanın doğal açık sistem karmaşıklığı bu tür çekicilerin kolaylaştırıcı etkisini daima geçersiz kılabilmektedir. Sarkaç çekiciler iki farklı seçenekten sadece birinin elde edilmesine izin verdiklerinden sistemin kapalı bir şekilde işlemesine neden olur.
- ***Torus çekiciler:*** Kabartı veya simit çekici olarak da adlandırılan torus çekiciler karmaşık ancak yine de öngörülebilir bir şekilde işleyen kapalı sistemlerin davranışlarını tanımlayan bir çekicidir. Bu çekicinin etkisinde olan sistemler, önceden belirlenmiş bir dizi sabit nokta boyunca sınırlı bir döngüyle hareket ederler ve bir sonraki döngü başlamadan önce yeniden başlangıç noktasına geri dönerler. Dolayısıyla böyle bir sistem zaman içinde ya tam olarak ya da yaklaşık olarak kendini tekrar eder. Bunun en güzel örneği içinde birçok yol olmasına rağmen çıkışa götüren tek bir doğru yolun olduğu labirenttir. Labirent bir kere çözüldüğünde, görevi tekrar tamamlamak için önceki rotalar tekrarlanır (Pryor ve Bright, 2007). Torus çekicisi sistemin rutin, alışılmış ve öngörülebilir bir şekilde çalışmasını sağlar. Ancak nokta ve sarkaç çekiciler de olduğu gibi, torus çekici de eninde sonunda karmaşıklık karşısında işlevsiz kalır çünkü kişiler ve durumlar sürekli değişimle yüzyüze kalabilmektedir.
- ***Garip çekiciler:*** Kaos kuramına göre karmaşık dinamik sistemlerin doğal durumunu yansıtan tek açık sistem çekicisi garip çekicilerdir. Sistemin fraktal desenleri garip çekicilerin işleyişinden ortaya çıkar. Garip çekiciler kaos kuramının karmaşık sistemlerde düzen ve değişim aynı anda gerçekleşir varsayımının teorik olarak nasıl gerçekleştiğini açıklamakta kullanılmakta ve insanların bilgi ve kontrol sınırlılıkları fikrine

dayanmaktadır. Kaos kuramına göre garip çekiciler, sistemin işleyişinde düzen ve düzensizliğin, istikrar ve değişimin, öngörülebilirlik ve belirsizliğin birbirinin karşıtı olarak değil, sistemler içindeki etkileşimin karmaşıklığının bir yansımasıdır. Pryor ve Bright'a (2019) göre garip çekiciler yaşamın gerçek doğasında insanın uyum sağlama, gelişme ve büyüme potansiyelinin yanı sıra bilgi ve kontrol eksikliğini aynı anda yaşadığı *'kaosun kıyısıdır'*dır. Kaousun kıyısı değişim ve şansın düzen ve istikrara karşıt güçler olarak değil, varoluş dokusunun bütünleşik gerçeklikleri olarak görüldüğü yerdir.

Yakınsak ve Oluşsal Perspektifler

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'na göre yukarda özetlenen nokta, sarkaç ve torus çekiciler temel olarak kapalı düşünme sistemini temsil etmektedirler. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre bireylerin kariyer gelişimi sürecinde yaşadıkları tüm önemli sorunların esas nedeni doğası gereği açık bir sistem yapısında olan kariyer gelişimine kapalı düşünme sisteminin dayatılmasıdır (Pryor ve Bright, 2007). Kariyer danışmanlığı açısından bu tip çekicilerin etkin olduğu kapalı sistemlerin temel yanılgıları ise aşağıdaki gibidir;

- Tüm sonuçlar tahmin edilebilirdir
- Hayat adil olmalı!
- Beklenmedik şeyler olmamalı ve olmayacak
- Her şey olması gerektiği gibi olmalı
- Tüm kontrol insanın elindedir
- İstisnalar, sadece göz ardı edilebilecek bir hatadır

Kapalı sistemlerin bu yanılgıları her ne kadar kariyer gelişiminde yaşanan sorunların çözümünde kısmen etkin yollar sağlasa da yaşamdaki beklenmedik durumları göz ardı etmeleri en zayıf yönlerini oluşturmaktadır. Elbette ki bireyler kariyerlerinde sergiledikleri eylem ve davranışlarda sorumluluk almaya teşvik edilmelidirler. Bununla birlikte insanların kariyer gelişimlerinde üzerinde çok az kontrol sağladıkları ve hatta kontrollerinin hiç mümkün olmadığı birçok durum veya faktör olduğu da göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle yapılması gereken şey danışanların sadece kariyer gelişim sorunlarını çözmek değil aynı zamanda onları kapalı düşünme sisteminin dar kalıplarından çıkararak kariyer gelişimindeki karmaşıklık ve belirsizliğin yarattığı zorluklar, değişim olasılığı, sahip olunan olanaklar (fırsatlar, riskler vb.) ve geleceğe yönelik plan ve kararlarda bilgi ve kontrolün sınırlılığına ilişkin farkındalığını arttırarak kariyer gelişimine yönelik açık bir bakış açısı geliştirmesine yardımcı olmaktır. Bu şekilde, danışanları değişim ve

düzenin, şans ve istikrarın birbirine karşıt güçler olarak değil yaşamın doğal akışının bütünleşik gerçeklikleri olarak görüldüğü "*kaosun kıyısında*" kalmaya teşvik etmektir. Bu da ancak çoklu bakış açısı yaklaşımıyla mümkün olabilir (Pryor ve Bright, 2011).

Bright ve Pryor (2007), kariyer gelişiminin doğasında var olan karmaşıklık, belirsizlik ve öngörülememenin ortaya çıkardığı sorunlar karşısında danışmanların Pozitivist/niceliksel danışmanlık stratejileri ile yapılandırmacı/niteliksel yaklaşımlar arasındaki gereksiz ve yararsız ayrımdan vaz geçerek çoklu bakış açısından hareket etmelerinin gerektiğini belirtmektedirler. Buna göre pozitivist ve yapısalcı yaklaşımlar aslında karmaşık dinamik sistemlerin iki baskın karakteristik kategorisine karşılık gelmektedirler. Bunlardan birincisi odak noktasını bireylerin istikrarlı, tanımlanabilir, süregelen özelliklerinin oluşturduğu ve pozitivist yaklaşıma karşılık gelen "***yakınsak***" (convergent) perspektiftir. Yakınsak bakış açısı bireyin geçmiş deneyim ve bilgilerine dayanarak "*olası sonuçları*" belirlemeye çalışır. Bu kapsamda danışma sürecinde hangi bilgilerin geçerli olduğu, kimin tavsiyesinin en yararlı olduğu, şu anda ne tür bir karara ihtiyaç duyulduğu, ne zaman harekete geçilmesi gerektiği ve en uygun eylemin ne olduğu gibi yargılarda bulunulması gerektiğinde yakınsak perspektif daha etkili olacaktır (Pryor ve Bright, 2017). Yakınsak perspektife dayalı kariyer danışmanlığının temel özellikleri;

- Arka plan bilgisi toplama
- Niceliksel değerlendirme
- Objektif mesleki bilgileri araştırmak
- Genel kararlı kalıpları belirleme
- Rasyonellik, mantık ve doğrusallık kullanma
- Çeşitli seçeneklerin ağırlıklandırılması
- Ekonomik ve sosyal eğilimleri incelemek
- Kesinliği en üst düzeye çıkarmaya çalışmak.

Bright ve Pryor (2007) tarafından ikinci bakış açısı olarak yapılandırmacı yaklaşıma karşılık gelen ve daha çok düzensizlik, değişim ve olası olmayanla ilgili olanları ifade etmek amacıyla "*emergent*" perspektif olarak adlandırılan bir bakış açısı önerilmektedir. Bu bakış açısı, amaç ve tutku arayışına dayalı "*olası sonuçların*" oluşturulmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Emergent kavramı Türkçeye acil, ortaya çıkan ve gelişen şeklinde çevrilmekle birlikte Emergent perspektifin "*oluşsal bakış açısı*" olarak çevrilmesi daha doğru görülmektedir. Zira oluş kavramı TDK sözlüğüne göre olma işi, vuku, oluşma, teşekkül, tevekkün şeklinde açıklanmakta, -sal, -sel eki ise kavrama "*bir şeye ait, bir şeyle ilgili olan*" anlamı katmaktadır.

Buna göre oluşsal perspektif "*olana, oluşana, olma hali içinde olana ait, ve olanla, oluşanla, olma hali içinde olanla ilgili*" anlamlarında kullanılabilir. Özetle yakınsak bakış açısı, karmaşık dinamik sistemler içinde tanımlanabilen düzenli kalıpların olduğu görüşünden hareketle tatmin edici ve etkili bir seçim yapmak için seçenekleri daraltmayı (yakınsayan), oluşsal bakış açısı ise karmaşık dinamik sistemlerin değişime duyarlılığından hareketle kararsızlıktan, etkileşimden ve sistem içinde yeni etki bağlantılarının oluşması sonucunda yeni özelliklerin gelişmesini (oluşsallığa) ifade etmektedir (Pryor ve Bright, 2011).

Pryor ve Bright'a (2011) göre oluşsal perspektife dayalı kariyer danışmanlığının temel özellikleri ise aşağıdaki gibidir;

- Sübjektif bilgi toplama
- Niteliksel ve açık uçlu değerlendirme
- Özgünlüğü ve istisnai olanı keşfetmek
- Fırsatlar yaratmak
- Özgünlük ve sezgiyi kullanma
- Meraklı ve risk almaya istekli olmak
- Belirsizlikle yaşamak.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'na göre danışma sürecinde hem yakınsak hem de oluşsal perspektif yaklaşımlarının kullanılması karmaşık dinamik sistemlerde bulunan düzen ve düzensizliğin sürekli etkileşimli doğasını anlamak konusunda gerekli olan açık düşünme sistemi için en uygun olandır. Bright ve Pryor (2008), "*Değişim Çalışması*" başlığı altında kapalı düşünme sisteminden açık düşünme sistemine geçiş ve açık sistemler dünyasında çalışmak için gerekli olan 11 paradigma değişimini belirlemiştir. Bunlar;

- Değişim 1: Tahminden tahmin ve kalıp yapımına
- Değişim 2: Planlardan plan ve planlamaya
- Değişim 3: Daraltmaktan açıklığa odaklanmaya
- Değişim 4: Kontrolden kontrollü esnekliğe
- Değişim 5: Başarısızlık olarak riskten çaba olarak riske
- Değişim 6: Olasılıklardan olası olanaklara
- Değişim 7: Amaçlar, roller ve rutinlerden anlam, önemlilik ve oluşsallığa
- Değişim 8: Bilgilendirmeden Bilgilendirme ve Dönüştürmeye
- Değişim 9: Normatif düşünceden normatif ve ölçeklenebilir düşünceye
- Değişim 10: Önceden bilmekten oluşsallıkla yaşamaya
- Değişim 11: Kontrol olarak güvenden inanç olarak güvene

Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığında danışanın kariyer kararı verme sürecinde kendisini sınırlayan yapıların dışına çıkarak yaratıcılığa, sezgiye ve açıklığa daha fazla yer veren oluşsal bakış açısı geliştirmesini sağlamak önemlidir. Bu, danışanın sorunlarını çözmek yerine kendi sorunlarını çözmesine yardımcı olacak stratejiler geliştirmesine yardımcı olmak anlamına gelir. Diğer bir ifadeyle yakınsak düşünmenin sınırlandırıcı kalıplarının dışına çıkarak oluşşsal düşünme becerilerini geliştirmektir. İnsanlar ancak bu yolla tatmin edici ve zenginleştirilmiş yaşamlar sürebilirler.

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Danışma Süreci

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'na göre danışanların kariyer gelişimlerinde yaşadıkları zorlukların üstesinden gelmek için yapılması gereken şey geleneksel yaklaşımlarda olduğu gibi danışanla kaosun kıyısında balık tutmaya çalışmak değil, kaosun kıyısında yaşamalarını destekleyen stratejiler geliştirmelerine yardım etmektir. Bunun içinde danışma sürecinde danışanların aşırı basitleştirilmiş düşünce ve her şeyin kontrol edilebileceğine ilişkin abartılı inançlarla dolu konformist kapalı düşünce sistemlerinden, sınırlı bir kontrol ve özgürlük algısıyla, karmaşıklık, değişim ve belirsizliğin sürekli göz önünde tutulduğu daha iyi bir yaşam ve kariyer için risk almanın gerekliliğini ifade eden açık düşünme sistemine geçmesine yardımcı olmak gerekmektedir. Bu nedenle KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışma süreci, danışmanlığın ilk aşaması (danışan beklentisi); danışmanlığın merkezi aşaması (kariyer geliştirme konuları); ve danışmanlığın son aşaması (sonuçlar) olarak 3 aşamalı bir çerçeve olarak yapılandırılmıştır (Pryor ve Bright, 2011).

Birinci Aşama: Danışanın Beklentileri

Danışanların kariyer danışmanlığından gerçekte ne bekledikleri, genellikle sürecin geri kalanını belirleyen en temel faktördür. Eğer danışanlar "*bana bir test yapsanız da hangi mesleğin benim için en uygun olduğunu öğrensem*" gibi bir beklentiyle kariyer danışmanlığına başvururlarsa, bu beklenti onların danışma sürecine katılımlarını, danışmanla ilgili algılarını, karar verme süreçlerini, aradıkları ve tatmin olacakları sonucun ne olduğunu elbette etkileyecektir. Danışma sürecinde danışanların beklentileri net olarak belirlenemez ise hem danışman hem de danışan farklı amaçlarla kurulan bir iletişim sürecine girerler ve böyle bir durumda birisinin başarı olarak gördüğü şeyi diğeri başarısızlık olarak görebilir. Sonuç olarak KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda danışmanın yapması gereken ilk şey danışanın beklentilerini gözden geçirmek ve (eğer gerekirse) bu beklentileri kar-

maşıklık, değişim, şans ve bağlantılılığın kaosuyla dolu bir dünyanın gerçekleriyle yeniden çerçevelemektir (Pryor ve Bright, 2011). Bu kapsamda danışma sürecinin ana amaçları;

- **Şans Etkisinin Tanınması:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın ana amaçlarından birisi kariyer sürecindeki şansı normalleştirmektir. Başka bir değişle danışanların planlanmamış ve öngörülemeyen olayların yaşamları ve kariyerleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu fark etmelerine ve bunu kabul etmelerine yardımcı olmaktır.
- **İnsanın Sınırlılıklarının Kabulü:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın bir diğer amacı da danışanların gelecekte karşılaşabilecekleri olaylar hakkındaki bilgileri ve bunu kontrol etme güçlerinin sınırlılığıyla yüzleşmelerini sağlamaktır. Bu sadece danışanlar için değil aynı zamanda danışmanlar için de geçerlidir. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı, danışanlara ne yapmaları gerektiğini söylemek değil, danışan açısından yararlı olabilecek şeylerin karşılıklı müzakere edildiği ve hiç kimsenin tüm cevapları bilmediği kaotik bir gerçekliktir.
- **Danışanların Benzersizliğine Değer Verme:** Genel olarak insanlar yaşamlarında kendilerini başkalarıyla karşılaştırır, özdeşleştirir ve çoğunlukla başkaları gibi olmaya çalışırlar. Rol modellere hatta kahramanlara sahip olmanın yanlış bir tarafı yoktur ancak KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı başkalarıyla kendini özdeşleştirmenin bireyin kendi benzersizliğinden vazgeçmesine neden olabilecek bir tehlike olduğunu vurgulamaktadır. Başkaları rehberlik edebilir, ilham verebilir, öğretebilir ancak bireyler onları körü körüne taklit etme veya çaresizce onlara bağımlı olma yerine dünyada kendi benzersiz yollarını oluşturmalıdır.
- **Değişimin Maliyeti:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer sürecindeki değişimin sürekliliğine, değişimi yaşamanın kaçınılmazlığına ve yaşanan değişime tepki vermenin gerekliliğine vurgu yapar. Birçok danışan kendilerini çok fazla değiştirmeden, başkalarının ya da çevrelerindeki dünyanın kendi beklentilerine uygun bir şekilde değişmesini isterler. Diğer bir ifadeyle kendileri için bir değişime gerek duymazlar. Onlar "*hallerinden memnundurlar*" ve dünyanın değişimini izlemeye hazırdırlar. Bu tavır değişimin bedelini ödemekten kaçınma girişimidir. Bu aynı zamanda yaşamak ve çalışmak istedikleri dünyada yaşanan değişimle yüzleşmenin vereceği acıdan kaçma mücadelesidir. Bu tür danışanlar, danışma sürecinde en kısa sürede bu acıyla yüzleştirilmeli ve bunu ifade etmeleri sağlanmalıdır. Aksi takdirde bu tür danışanlar KKD

kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinden rahatsız olurlar ve bunu genellikle "*bu şekilde bir yere varacağımızı düşünmüyorum*" veya "*meslekler hakkında pek konuşmadık*" gibi bahanelerle danışmaya devam etmeyi reddederler (Pryor ve Bright, 2011).

- **Amaç ve Değerlerin Uygunluğunu Anlamak:** Kaos kuramındaki garip çekicilerin tüm bileşenlerinin sistematik olarak birbirine bağlı olması anlayışı, çalışma ve kariyer süreçlerinin, bireylerin sahip olduğu amaç ve değerlerle birlikte ele alınması gerekliliğini ifade etmektedir. Bir işte çalışmak insanların kimlik ve yaşam tarzları üzerinde önemli bir katkı ve etki oluşturduğundan insanların yaşamlarında gerçekten nelerin önemli olduğunun ele alınması ve bunların tartışılması zorunludur. Danışanlar açısından danışmanlık sürecinde bu konuları konuşmak "*fazla kişisel, özel*" olarak görülebilir ve bazı danışanlar bunları konuşmayı kendileri için bir tehdit olarak görebilirler. Elbette danışman danışandan yaşamındaki amaç ve değerler hakkında konuşmasını talep edemez ve buna zorlayamaz KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının temel ilkeleri aracılığıyla bu konuların danışma süreci ile ilişkisinin ana hatlarını çizmeye çalışabilir. Danışan bu konuları tartışma konusunda isteksizlikte ısrar ederse, bu konular danışma sürecinden çıkarılabilse de danışanın kariyerinin ilerleyen süreçlerinde hep bir kriz odağı olarak var olmaya devam ederler (Pryor ve Bright, 2011).

İkinci Aşama: Kariyer Gelişimi Konuları

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin esas odağı, danışanların kariyer gelişimi konuları üzerine düşünmesini sağlamaktır. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre danışanlar yukarıdaki danışan beklentileri başlığı altında verilen bazı sorunların yanı sıra aşağıda verilen kariyer sorunlardan birisi veya birkaçıyla da uğraşmak durumunda olabilirler. Danışmanlık sürecinde bu sorunları bir dereceye kadar "*çözmeye*" çalışmak, danışanların yaşadıkları sorunları netleştirmesine ve böylece kariyer sürecinde yaşanan sorunları onlar için daha yönetilebilir hale getirmeye yardımcı olur. Bunun yanı sıra danışanın bu sorunlarla ilgili düşünmesini sağlamak için danışma sürecinde hangi tekniklerin kullanılabileceği konusunda da danışmana fikir verir (Pryor ve Bright, 2011).

- **Karmaşıklık:** Kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin çokluğu ve bu faktörlerin etkilerini ön görmenin veya anlamanın tamamen imkânsız olduğu görüşü danışanların kendilerini bunalmış hissetmelerine neden olur. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre karmaşıklık karşısında yetersizlik duygusu hem danışanlar hem de danışmanlar açı-

sından çaresizlik yerine alçakgönüllülüğe yol açıyorsa faydalıdır. Buna göre KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışanların bunalma ve karmaşıklığa karşı gerçekçi bir tepki olarak kabul edilen "*boyunu aşmış*" olma duygularının olması gerekir. Diğer taraftan bu duygu, yıkıcı ve yararsız bir çaresizlik duygusuna değil, danışanın değişimin ortaya çıkaracağı doğrusal olmayan etkilerin her zaman olabileceğini hesaba katarak sürekli yeni stratejiler geliştirilmesi ihtiyacını anlamasına yol açmalıdır.

- **Şans/Tesadüf:** Çoğu insan kariyer gelişiminin gerçekleri olan öngörülemezlik ve belirsizliği kabul etme konusunda zorlanır. İnsanlar hayatın adil olmasını ister ve bekler, çaba ödüllendirilmelidir ve başarı, yetenek ve özveri ile orantılı olmalıdır. Diğer bir ifadeyle "*ne ekersen onu biçmelisin!*" anlayışı hakimdir. Ne var ki gerçek yaşamda her zaman böyle olmaz. Danışanların karmaşıklığa karşı olumsuz tepkilerinde olduğu gibi, bu tepkilerin doğal ve anlaşılır olduğu danışman tarafından kabul edilmeli ve danışanın bu tür duygu ve düşünceleri danışmanlık sürecinde ele alınmalıdır. Ancak bu tür tepkiler kariyer gelişimi açısından olumlu değildir bu nedenle bir mağduriyet ve ümitsizliğe dönüşmesine izin verilmemelidir. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı sürecinde şans ve belirsizlik konusunun ele alınmasının temel amacı danışanda yaşamdaki şans ve öngörülemezlik gerçeğinin korkulacak bir şey olmadığını, aksine kariyer gelişimi ve yaşam beklentilerini gerçekleştirmede çeşitli fırsatlar da içerdiği düşüncesini geliştirmektir. Başka bir ifadeyle danışanın bunların getirecekleri olası olumsuzlukları değil olumlu tarafları görmesini sağlamaktır. Çünkü birçok kişi hayal gücünü fırsatlar yaratmak için değil, asla gerçekleşmeyebilecek olumsuz sonuçlar için endişelenmeye harcamaktadırlar (Pryor ve Bright, 2011)..
- **Yapıcı Değişim:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre bazı danışanlar seçeneklerinin olmadığını düşünürler. Sahip oldukları yeteneklerinin işe yaramayacağı ve çalışma deneyimlerinin çok dar ve spesifik olması nedeniyle başka bir iş yapamayacakları inancına sahiptirler. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışanların bu durumu bireyi tatmin etmeyen yaşam ve çalışma kalıplarının tekrarlandığı simit (torus) çekiciyle açıklanmaktadır. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre bu tür danışanlarla karşılaşan danışmanlar, danışanların kendi yaratıcılık ve hayal güçlerini kullanmaya başlamalarına yardımcı olmaya çalışmalıdırlar. Yapıcı değişim daha tatmin edici bir yaşam ve kariyer amaçlayan danışanlar tarafından başlatılması

gereken bir eylemdir. Bu da bazı olasılıkların denenmesi için risk almak anlamına gelir (Pryor ve Bright, 2011).

- **Katkı/Anlam:** Anlam, amaç, bağlılık, manevi özlem ve katkıda bulunma arzusu, bireylerin kimliklerinin, motivasyonlarının, düşüncelerinin ve eylemlerinin parametrelerini kasıtlı olarak tanımladıkları kendi kendini organize eden ilkelerdir (Pryor ve Bright, 2011).

Üçüncü Aşama: Danışmanlık Sonuçları

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, kaotik danışma sürecinin danışanlarda eylem sürekliliği, model tanılama, belirsizlikle yaşama, açık düşünce sistemi ve anlam arayışı sürekliliği gibi sonuçları ortaya çıkarması beklenmektedir.

- **Eylem Sürekliliği:** Kontrolün elinde olduğu hissinin verdiği güven, bireylerin kaostan kaynaklanan belirsizlik gerçeğini kabul etseler bile, aslında kendi hayatlarında kaosu inkâr etmeye devam etmeleriyle sonuçlanır. Bu tür danışanlar ya bilinçli ya da bilinçsiz olarak, beklenmedik olanın her zaman bir başkasının başına geldiği inancını beslemeye devam ederler. Ancak bu tür olayların başlarına gelmeyeceğinin ve hiçbir zaman olmayacağının garantisi yoktur. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, danışanları bu olasılığı tanımaya ve insan potansiyelini (sorumluluk) ve sınırlamalarını (olasılık) gerçekçi bir şekilde anlamaya teşvik eder. Böyle bir anlayışa sahip olma kaotik bir dünyada mümkün olduğu kadar etkili hareket etmenin stratejik temelini oluşturur. Danışan eğer bundan kaçınır veya bu gerçekliği görmeyi reddederse kaçınılmaz olarak kapalı sistem düşüncesine geri döner (Pryor ve Bright, 2011).
- **Model Tanımlama:** Geleneksel eşleştirme yaklaşımlarında buna bazen "*öz farkındalık*" ve/veya "*mesleki farkındalık*" denir. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı süreci sonunda danışanların yaşamlarında ve mevcut deneyimlerinde algıladıkları değişimi ve bunun sonucunda oluşacak düzeni öngören modeller geliştirmeleri beklenir. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığı kariyer sürecini etkileyen faktörler arasındaki karmaşık ilişkileri vurguladığından, danışanların kariyerlerindeki etkili faktörleri tek tek değil hem kendileri hem de çalışma hayatı bağlamında bütün olarak ele alması teşvik edilir (Pryor ve Bright, 2011).
- **Belirsizlikle Yaşama:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda arzu edilen sonuçlardan birisi de danışanların kaotik bir gerçekliğin belirsizliğini kabul etme, onunla yaşama ve belirsizliğin sunduğu fırsatları fiilen kullanma becerisine sahip olmalarıdır. Bu da ancak bir yandan beklenmedik durumlar için plan yapabilme ve diğer yandan yaratıcı bir

şekilde düşünebilmeyle başarılır (Gellat, 1991). Pryor ve Bright (2005b), insanların hayatlarında veya kariyerlerinde yaşanması muhtemel planlanmamış olayların belirsizliğine yapıcı bir şekilde yanıt verebilmenin, diğer bir ifadeyle "*tesadüf ve şansa hazır olmanın*" esneklik, iyimserlik, risk alma, merak ve açık fikirlilik, engelleri aşmada ısrar, öz yeterlilik, stratejik düşünme ve kişinin kendi şansına olan inancı şeklinde sekiz boyuttan oluştuğunu belirtmektedirler. Kariyer psikolojik danışmasında kaos sonucunda danışanlarda bu boyutların gelişmesi beklenmektedir (Pryor ve Bright, 2011).

- **Açık Düşünce Sistemi:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın temel amaçlarından birisi bireylerin kapalı düşünme sisteminden açık düşünme sistemine geçmelerine yardımcı olmaktır. Amaç danışanın genel olarak yaşamında ve kariyer gelişiminde değişime karşı açık fikirli olma, yeni fırsatlar için uyanık olma, risk alma ve deneme yapma istekliliği ile birlikte kendisini koşulların çaresiz ve bahtsız bir kurbanı olarak algılamaktan kaçınmasına yönelik proaktif bir arzu duymasını sağlamaktır. Açık fikirli bireyler, olası seçenekler arasında olmayan, imkânsız görünen, kendine özgü ve benzersiz olanı keşfetmeye çalışırlar. KKD kariyer psikolojik danışmanlığı danışanların açık düşünme sistemine geçişleri sağladığı olanak ve faydaları sadece yaşadıkları engeller ve problemlerin çözümünde kullanmaları için değil aynı zamanda yaratıcı kaynaklarını geliştirme ve bunları işlevsel olarak kullanmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Pryor ve Bright, 2011).
- **Anlam Arayışı Sürekliliği:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, danışanların hem öngörülebilme hem de öngörülemezlik, düzen ve düzensizlik dünyasında yaşamak ve çalışmak için kendilerine özgü anlam, amaç ve temel değerlerini keşfetmelerini ve bunları önemsemelerini teşvik etmeyi amaçlar (Pryor ve Bright, 2004). Bu nedenle anlam arayışı KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın temel sonuçlarından biri olarak görülmektedir.

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Uygulanmasında Kullanılan Yöntemler, Teknikler Ve Ölçme/Değerlendirme Araçları

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda en temel amaç ve aynı zamanda zorluk bireyleri yaşamlarındaki belirsizliği tanımaya teşvik etmektir (Bright ve Pryor, 2011). Diğer bir amaç ise belirsizliğin yarattığı zorluklar yanında sağladığı olasılıklar ve olanaklar hakkında düşünmesi sağlamaktır. Nihai amaç ise bireyin geleceğe yönelik yaptığı planlar ve vereceği kararlarda sahip olduğu bilgilerin ve

olacakları kontrol etme gücünün sınırlılığının fark ederek olaylara farklı bir bakış açısıyla yaklaşma becerisini kazanmasıdır. Buna göre danışma sürecinde kullanılabilecek teknikleri "*zorluklar*", "*olasılıklar*", "*olanaklar ve planlar*" şeklinde kategorize etmek mümkündür. Aşağıda bu kapsamda geliştirilmiş bazı tekniklere ilişkin bilgiler verilmiştir.

- **Gerçeklik Kontrolü Listesi Tekniği:** Gerçeklik kontrolü listesi (Pryor ve Bright, 2006), danışanların, danışma sürecinde ya da öncesinde, kariyer gelişimi ile ilgili düşüncelerindeki bazı mitleri, yanlış anlamaları ve hataları fark etmelerini sağlamaya dönük bir tekniktir. Bu tekniğin temel amaçlarından birisi karar vermede geleneksel eşleştirme yaklaşımlarının temel varsayımlarının eksik taraflarını ortaya çıkarmaktır. Diğeri ise Kaos kuramının ilkelerinin zaten yaygın olarak kullanıldığını ancak bunların farkında olunmadığını fark ettirmektir. Bu teknikte danışanlara *"hiç hesaba katmadığınız bazı sonuçları olan bir karar verdiniz mi?"*, *"hayatınızda büyük etkisi olan bir olay yaşadınız mı?"* şeklinde tümü kaos kuramının ilkeleriyle uyumlu olan ve 20 sorudan oluşan gerçeklik kontrol listesi verilir ve bu listeyi okuyarak her bir ifadeyi "*evet*" veya "*hayır*" şeklinde cevaplandırmaları istenir. Cevaplandırma bittikten sonra danışanın evet ve hayır yanıtı verdiği soruların her biri için neden bu yanıtı verdikleri sorulur. Özellikle hayır yanıtı verdiği sorulara odaklanarak bunlara neden evet yanıtı vermediği konusunda konuşmaya davet edilir. Ardından danışanın "*bilgimiz ve geleceği kontrolümüzün sınırlılığı*", "*planlanmamış olayların etkisi*", "*hedef belirlemenin güçlü ve zayıf yönleri*", "*karar vermede sezginin önemi*", "*gerçeğin çarpıtılması*" ve "*risk almanın gerekliliği*" vb. konularla ilgili görüşleri sorularak 'hayır'ları 'evet'e çevirmesi sağlanır. Eğer evet yanıtı 12'yi (üçte ikisini) aşarsa farkında olmadan kendisinin de bir kaos teorisyeni olduğu söylenir. Gerçeklik kontrol listesi tekniği danışanların, çalışma yaşamının gerçekte nasıl işlediğine ilişkin düşünceleri ve neyi başarıp neyi başaramayacağına ilişkin kendi inançlarının gerçekliği gibi konuları düşünmelerine temel sağlayan, hem bireysel hem de grupla danışmada kullanılabilen bir tekniktir (Bright ve Pryor, 2011).
- **İmza Tekniği:** İmza tekniği (Pryor ve Bright, 2006), danışanlara gerçek yaşamın kendi kendine organize olma ile birlikte tesadüflere dayalı olduğunu göstermek amacıyla bireysel veya grupla yapılan kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin herhangi bir aşamasında kullanılabilecek basit bir tekniktir. İmza tekniğinde, danışanlara boş bir kâğıt verilir ve sınırlı bir süre içinde (30 saniye) yapabildiği kadar çok imza atması istenir.

Ardından danışandan veya bir başkasından kâğıda atılan imzaların birbirinin aynı mı veya benzer mi olduğunu incelemesi istenir. İlk başta imzaların birbirinin aynı veya benzer olduğu konusunda fikir birliğine varılır. Sonra, imzalar arasındaki farklılıkları bulması istenir. Sonuç olarak imzaların aslında aynı olmadıkları üzerine konuşulur. İmza tekniğinin temel amacı, danışanda düzen ve değişimin birbirine zıt veya bir arada olup olmadığı ve birbirlerini karşılıklı etkileyip etkilemediği konusunda farkındalık oluşturmaktır. Bu teknik danışanın "*hayatta düzen ve rastgeleliğin biraradalığını*", "*bir desende aynı görünen farklılıkları*", "*aynı işi yaparken bile kontrolün sınırlılığını*", "*yakınsak düşünme ve oluşsal düşünme arasındaki farklılıkları*" kavramasını sağlar (Bright ve Pryor, 2011).

- **Karar Vermede Bilginin Sınırlılığı Tekniği:** Karar vermede bilginin sınırlılığı tekniği, danışanın kariyer gelişiminde etkili olan faktörlerin çokluğu ve karmaşıklığı konusundaki farkındalığını arttırmak amacıyla geliştirilmiş bir tekniktir. Tekniğin temel amacı danışanda "kararlarımızı genellikle eksik bilgilerle veririz", "*verdiğimiz kararlarının sonuçlarını yaşayarak öğreniriz*" ve "***Elimizden geldiğince buna uyum sağlamaya çalışırız***" gibi açık düşünme biçimlerini geliştirmektir. Teknikte kısaca danışanlardan geçmişte aldıkları (bir yerden başka bir yere taşınma, eş seçimi, meslek seçimi, iş yeri değişikliği vb.) iki veya üç önemli kararı düşünmeleri ve yazmaları istenir. Ardından yazılan her bir karar için: a) karar vermeden önce alternatifler hakkında ne bildikleri, b) karar vermek için hangi bilgileri ve stratejileri kullandıkları, c) karar vermeden önce ve kararı verdikten sonra neler öğrendikleri ve d) öğrendikleri bu bilgilerin kararlarını nasıl etkilediğini düşünerek cevaplarını yazmaları için 5-10 dakika süre verilir. Son olarak danışanın verdiği yanıtları paylaşması istenir. Bu yanıtlar karar vermede bilgi eksikliğinin etkileri bağlamında tartışılır (Pryor ve Bright, 2011).
- **Karmaşıklık Algısı Endeksi:** *Karmaşıklık Algısı Endeksi*, danışanın karmaşık durumlarda ortaya çıkan değişime karşı tepkilerini ölçmek amacıyla tasarlanmış psikometrik bir araçtır. Bir bireyin değişim ve karmaşıklığın temel unsurlarına yönelik algısını (ve dolayısıyla tepkisini) ölçer (Bright ve Pryor, 2005b). Toplam 97 maddeden oluşan bu ölçek "sürekli değişimin kabulü", "*kontrol/kesinlik ihtiyacı*", "*doğrusal olmama*", "*faz kayması*", "*bağlamsal düşünebilme*", "*hedef/nokta çekici*", "*roll veya sarkaç çekici*", "*simit* veya *rutin çekici*", "*garip veya karmaşık çekici*", ve "*amaç/inanç*" olmak üzere 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Karmaşıklık algısı endeksi, danışma sürecinde değişimin önündeki engellerin nede-

nini ve yoğunluğunu danışanın anlamasına yardımcı bir araç olarak kullanılabilir (Bright ve Pryor, 2011).

- **Şansa Hazır Olma Endeksi:** Şansa hazır olma *endeksi*, şans eseri ortaya çıkan fırsatları ve sonuçları tanıma, yaratma, kullanma ve bunlara uyum sağlama olarak tanımlanır. Şansa Hazır Olma Endeksi toplam 52 madde ve *"esneklik", "iyimserlik", "risk", "merak", "sebat", "strateji", "şansı açık olma", "etkinlik"* olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır (Pryor ve Bright, 2005). Şansa Hazır Olma Endeksinden elde edilen sonuçlar, danışma sürecinde danışanların şansı kullanma yeteneklerindeki potansiyel güçlü yönleri ve sınırlamaları belirlemede ve özellikle kendi kontrolleri dışında gerçekleşen planlanmamış olaylar nedeniyle başarısızlık yaşadığını düşünenlerin değişime karşı daha olumlu tepki vermelerini sağlamada kullanılabilir (Bright ve Pryor, 2011).
- **Sorgulayıcı veya Bilişsel Görüşme Tekniği:** *Sorgulayıcı veya bilişsel görüşme tekniği,* bir olayla ilgili bir seri soru sorarak danışanın aslında bildiği ancak farkında olmadığı bazı bilgilerin farkına varmasını sağlamak amacıyla kullanılan ve *sokratik sorgulama* olarak da bilinen bir tekniktir. Tekniğin temel amacı danışana önceki bir olay hakkında mümkün olduğunca fazla ayrıntıyı tekrar düşündürerek o olayın danışan tarafından doğru şekilde hatırlanmasını sağlamaktır. Kariyer danışmanlığı açısından, önceki bir kariyer kararının hangi koşullar altında verildiğini hatırlamak, bu kararı etkileyen faktörlerin neler olduğunu aydınlatmaya hizmet edecektir. Bu teknikle danışanın önceki olayları ve bunu etkileyen faktörleri farklı bir bakış açısından düşünmesi sağlanır (Bright ve Pryor, 2011).
- **Etki Çemberleri Tekniği:** "*Etki Çemberleri*" tekniği (Bright ve Pryor, 2003b), bireyin kariyerle ilgili bir karar verme sürecindeki farklı faktörlerin etkilerini anlamak amacıyla geliştirilmiş grafiksel bir tekniktir (bkz. Şekil 2). Bu teknikte "*aile, arkadaşlar ve meslektaşlar*", "*tesadüfi olaylar*" ve "*öğretmenler, danışmanlar ve medya vb*." kariyer kararına etki eden üç temel faktör, büyüklükleri birbirinden farklı üç daireyle gösterilir. Danışana çemberler verilir veya mevcut durumlarını ya da kariyer kararı vermek zorunda kaldıkları geçmişteki bir olayı düşünerek bu kararların verilmesinde etkisi olduğunu düşündükleri kişiler veya şeylerin adlarını ve konumlarını bu çember üzerinde göstermesi istenir.



Şekil 2. Etki çemberleri tekniği

Kaynak: Bright ve Pryor, (2011, s.124)'dan uyarlanmıştır.

Bu tekniğin grafiksel yapısı, danışanın kararları üzerinde etkisi olan faktörlerin onun tarafından nasıl algılandığını göstermesi açısından önemlidir. Özellikle danışanın hayatındaki kararların üzerinde planlanmamış ve beklenmeyen olayların rolünü düşünmesini sağlayarak bunların farkına varmasını sağlar. Bu teknik farklı süreçler için farklı faktörlerin etkisini ortaya koymak amacıyla da kullanılabilir (Bright ve Pryor, 2011).

Kart sıralama teknikleri: KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışanların yaşamlarındaki oluşsal düşünme kalıplarını anlamalarına ve ortaya çıkan farklı olasılıkları görmelerine yardımcı olmak amacıyla çeşitli kart sıralama teknikleri kullanılmaktadır. Kart sıralama tekniğinin etkileşimli ve pratik yönü, danışanların bir soruna tek bir bakış açısı benimsemek yerine farklı kartlar kullanarak bir dizi farklı olasılığın olduğunu keşfetmelerine yardımcı olur. Bunun yanı sıra çeşitli durumların ve sorunların akışkan ve sürekli değişen bir yapıya sahip olduğunu kavramalarını sağlar (Bright ve Pryor, 2011).

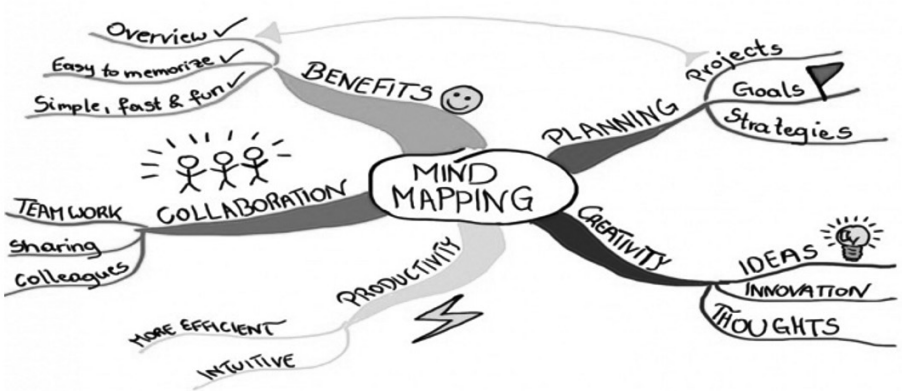
- **Bazen Sihir Kartları:** Danışanda, olağandışı ve benzersiz durumların ortaya çıkarabileceği olasılıklar ve fırsatları görebilmek için neler yapabileceği hakkında farklı bir bakış açısı oluşturmak amacıyla geliştirilmiş bir kart sıralama tekniğidir. Orijinali Vallence ve Deal, (2001a,b) tarafından geliştirilmiş üzerlerinde bir hayvan resminin ve *"bazen sihir (Sometimes Magic)", "ne zaman olur…(happens whwn?…)"* ifadelerinin yanı sıra çeşitli ifadelerin bulunduğu (örn. "*İyi bir öğretmenim var*", "*Duydum ve anladım*", "*İnandım*" vb.) 32 karttan oluşan bir setin kariyer danışmanlığı alanına uyarlanmış halidir. Uygulamada, kartlar danışana verilerek geçmişte yaşadığı bir olayla ilgili olduğunu düşündüğü kartları

belirlemesi istenir. Ardından danışandan her kartı incelemesi ve kartta bulunan açıklamayla yaşadığı bir olay ve durumu düşünmesi istenir. Danışan belirli bir olayı belirlediğinde ona yaşadığı bu olayla karttaki açıklama arasında nasıl bir ilişki olduğu, yaşadığı bu olaydan neler öğrendiği, bu olayın sihirli bir yönü olup olmadığı vb. sorular sorularak o olayı derinlemesine düşünmesi sağlanır.

- **Örtüşen İlgiler Kartları:** *Roe'nun* (1956, 1972) tüm meslekleri sınıflandırdığı sekiz alanı (*i*şletme, *organizasyon, genel-Kültür, hizmet, sanat ve e*ğlence, *d*ış *mekan, bilim ve teknoloji*) değerlendiren 64 karttan oluşan bir settir (Pryor, 1995). Uygulamada kart seti danışana verilir ve danışandan her bir kartı inceleyerek kartlarda bulunan farklı etkinliklerle ilgili ifadelerin kendisine ne kadar uygun olduğunu incelemesi ve kendine uygun gördüğü kartları ayırması istenir. Bu yolla danışanın gerek mesleklerle gerekse kendisi ile ilgili faktörler üzerinde uygulamalı bir yöntemle düşünmesi sağlanır.
- **İyimserlik Arttırıcılar:** İyimserlik Arttırıcılar (Byrne, 2004), danışanda iyimserliği ve olumlu ruh halini artırmak için tasarlanmış 30 kartlık bir settir. Kartlar "*amaçlar/hedefler*", "*olanaklar*" ve "*planlar/stratejiler*" şeklinde üç kategoriye göre düzenlenmiştir. Amaç/Hedef kartları, danışanların neyi başarmak istediklerini anlamalarına, olanak kartları kariyerleri ile ilgili düşüncelerini yeniden çerçevelemelerine ve plan/strateji kartları ise hedeflerine nasıl ulaşacaklarını bulmada problem çözme tekniklerini uygulamalarına yardımcı olacak şekilde düzenlenmiştir. İyimserlik arttırıcı kart tekniği KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışanların oluşsal düşünme biçimi geliştirmelerini sağlamak amacıyla kullanılabilecek pratik bir araçtır (Bright ve Pryor, 2011).
- **Filmler:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, filmler, danışanların hayatlarının farklı yönlerini anlamalarını sağlamak amacıyla bir teknik olarak kullanılabilmektedir. Bireysel veya grupla danışma oturumlarında kaos kuramının temel kavramlarını ele alan filmlerin bir teknik olarak kullanılması danışanlar için kolay anlaşılabilir ve ilgi çekici bir kaynak olarak görülmektedir. Aşağıda bu filmlerden birkaç örnek verilmiştir.
- ***Rastlantının Böylesi (Sliding Doors)***- Zamanlama, kader ve aşk üçgeni üzerine kurulu olan bu film rastlantılar, zor verilen kararlar ve tekdüze yaşamların süregeldiği modern dünyada, sadece birkaç saniyelik gecikmenin insan hayatını nasıl değiştirebileceğini konu ediniyor. Filmde doğrusal olmama kavramı ele alınmakta olup, ana karakterin hayatı, bir trene binip binmediğine (*kayan kapılar arkasından kapanır*) veya onu

kaçırıp kaçırmayacağına (*kayan kapılar önünde kapanır*) bağlı olarak birbirinden tamamen farklı iki hikâyede anlatılmaktadır.

- **Kelebek Etkisi (The Butterfly Effect) —** Kaos kuramının doğrusal olmamanın etkisi ve başlangıç koşullarına hassas bağlılık (küçük eylemlerin ne kadar büyük sonuçlara yol açabileceği) kavramlarını konu alan 3 farklı versiyonu olan bilim kurgu ve dram türündeki film serisidir.
- ***Melinda ve Melinda (Melinda & Melinda)*** — Hayatın özü komik midir yoksa trajik mi? sorusunun işlendiği bu film hangi arketipsel anlatının kullanıldığına bağlı olarak bir kişinin yaşam öyküsünün birden çok şekilde nasıl yorumlanabileceğinin başka bir örneğidir. Buna göre aynı hikâyeyi farklı bakış açılarıyla anlatırsan, komedide, dramda olabilir, önemli olan anlatımın yoludur.
- ***Kaos (Chaos)—*** Kaos kuramının öngörülebilir ve tahmin edilemez kavramlarını konu edinen ve soymak için girdikleri bankadan tek kuruş dahi almadan ayrılan bir suç örgütünün banka sistemine yükledikleri bir virüsle farklı hesaplardan bir milyar dolar çaldığı bir aksiyon filmidir.
- ***Kaos Teorisi (Chaos Theory)*** — Film Frank Allen adında hayatının her saniyesini planlayan bir adamın hikayesini konu edinmektedir. Verimlilik uzmanı olan Frank Allen'ın hayatında plansız geçen bir saniyesi bile yoktur ancak bir gün randevusuna tam 10 dakika geç kalır. Bunun ardından hayatı hiç de planlamadığı bir noktaya doğru evrilecektir. Film bilgi ve kontrol sınırlılığının nasıl öngörülemeyen sonuçlar ortaya koyabileceği temasını işlemektedir.
- **Zihin Haritalama Tekniği:** KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda danışanın kariyer sürecinin karmaşıklığı ve bu süreci etkileyen faktörlerin çokluğu ve birbirleriyle olan ilişkisi konusunda bir farkındalık oluşturmak önemlidir. Bu kapsamda Buzan (1986, 1993) tarafından geliştirilen ve temel amacı bağlantılı anahtar kelimeler ve/veya çizimler kullanarak büyük miktarda bilgiyi tek bir sayfada grafiksel olarak göstermek olan zihin haritalama tekniği etkili olarak kullanılabilmektedir.



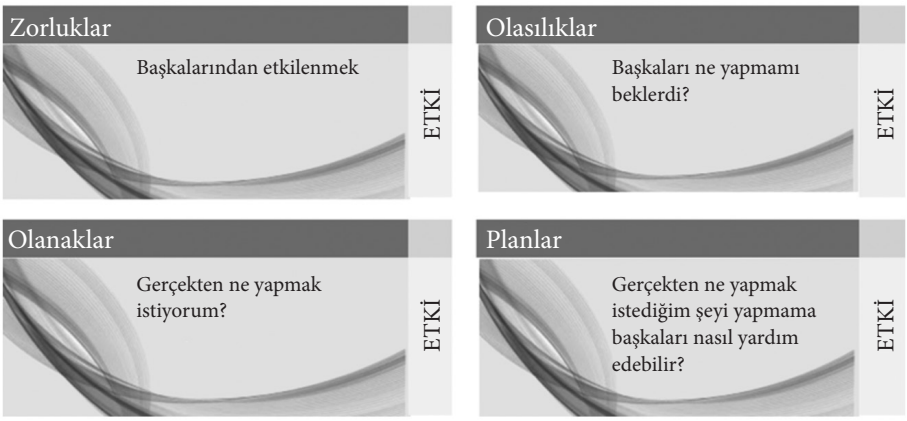
Şekil 3: Zihin haritalama tekniğine bir örnek

Bu teknikle danışandan kariyer sürecine ilişkin kararlarında ilgi alanları, beklentileri, başkalarıyla kurduğu ilişkiler, karar sürecini etkileyen kişiler vb. faktörleri zihin haritalaması yoluyla çizmesi istenebilir. Bu yolla danışanın daha önce verdiği veya vereceği kararlar ile ilgili bilgilerini ve diğer faktörleri daha iyi analiz etmesine, kavramasına, sentezlemesine ve hatırlamasına yardımcı olunur.

- **Yaratıcı Düşünme Stratejileri Kartları:** Yaratıcı düşünme bir istek veya amaca ulaşmak ve bir problemi çözmek için bol miktarda fikir ve alternatif üretmek olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte insanlar genellikle bir sorunla hatta insanlarla uğraşırken genellikle işe yarar bir çözüm bulamazlar. Bunun nedenlerinden birisi sorunu doğru bir şekilde anlamamaları veya sadece bir perspektiften bakmalarıdır. Yani sorunun çözümünü sağlayacak doğru soruları soramazlar. Bir sorunu doğru soruları sorarak yeniden formüle etmek soruna farklı açılardan bakmayı ve çözüm için daha önce akla gelmeyen yolları ortaya çıkarabilir. Yaratıcı Düşünme Stratejileri tekniğinin arkasındaki mantık da budur.

  Pryor ve Bright, (2009) tarafından bir kart sıralama tekniği olarak geliştirilen yaratıcı düşünme stratejileri tekniği, danışanlara kariyer kararı verme, yenilikçi problem çözme, fırsatları görme ve yeni fırsatlar yaratma gibi konularda yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda kariyer süreci ile ilgili 22 farklı sorunun ele alındığı kartlarda, belirtilen sorunların çözümünü, olasılıklar, olanaklar ve stratejik eylem (planlar) şeklinde yansıtan sorular oluşturulmuştur. Şekil 3'te başkalarından etkilenme sorununu ele alan bir kart örneği bulunmaktadır. Yaratıcı Düşünme Stratejileri kartları, KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında danışanda geliştirilmeye çalışılan oluşsal düşünmeye uygun olarak yapı-

landırılmıştır (McKay ve diğ. 2005; Pryor ve Bright, 2006). KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre yakınsak düşünme, düzen ve istikrara yönelik iken oluşsal bakış açısı, şans ve değişime yöneliktir.



Şekil 3: Yaratıcı düşünme stratejileri kartlarından bir örnek

Kaynak: Pryor ve Bright, (2011, s.141)'den uyarlanmıştır.

Danışanda yakınsak düşünmeyi destekleyen teknikler, daha çok olası sonuçlar üzerinde durarak danışanın analiz, eleme ve mantık süreçleriyle olasılıkları bir veya birkaç seçeneğe düşürmesine odaklanır. Buna karşılık oluşsal bakış açısı ise danışanda hayal gücü, sezgi, yaratıcılık ve açık düşünmeye odaklanarak soruna farklı açılardan bakabilme perspektifi geliştirmeyi sağlar. Bu açıdan yaratıcı düşünme stratejileri kartları kariyer danışmanlığı sürecinde danışanda oluşsal bakış açısının geliştirilmesi için somut ve pratik bir yöntem olarak kullanılabilir.

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığını ile İlgili Araştırmalar

İnsan davranışlarına yönelik görüş veya yaklaşımların bilimsel bir nitelik taşıyıp taşımadığı, çeşitli yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan araştırmalardan elde edilen bulguların bu görüşü destekleyip desteklemediği veya ne kadarını desteklediğine göre değerlendirilir. Bu açıdan henüz yeni sayılabilecek bir yaklaşım olan KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının da temel söylemlerinin ve uygulamalarının bu açıdan kanıtlara ihtiyacı vardır. Bu kapsamda KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda sıklıkla vurgulanan kariyer sürecinde etkili olan faktörlerin karmaşıklığı, kariyer sürecindeki değişim ve kariyerde tesadüfi olayların etkisi konularında yapılan araştırmalar incelendiğinde, her üç konuda da çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bununla beraber, KKD kariyer psikolojik

danışmanlığı uygulamasının etkililiğine ilişkin daha az çalışma bulunmaktadır. Aşağıda yaklaşımın temel kavramları ile ilgi yapılmış teorik ve uygulamalı araştırmalara yer verilmiştir.

Literatürde özellikle kariyer sürecinde etkili olan faktörlerin karmaşıklığı konusunda, yaklaşımın temel görüşlerini destekleyen birçok çalışmanın (Lent ve diğ., 1994; Patton ve McMahon, 1999, 2006; Szymanski ve Hershenson, 1998) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer sürecine etki eden bireysel faktörlerle (yetenekler, ilgiler ve değerler vb.) ilgili yapılmış çalışmaların, çevresel faktörleri (aile, arkadaşlar, öğretmenler ve çalışma koşulları vb.) ele alan çalışmalara kıyasla daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

Lent vd. (2002), lisans öğrenimine devam eden ve mezunlardan oluşan 31 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada kariyer seçimini etkileyen faktörleri altı kategoride belirlemişlerdir. Bunlar, "*ilgi alanları*", "*çalışma hayatı ile ilgili aktivitelere katılmış olma*", "*çalışma koşulları ve ücretler*", "*bireyin bir aktivitede kendisini iyi olarak görmesi*", "*boş zaman deneyimleri*" ve "*aile, arkadaşlar, öğretmenler gibi çevresel faktörler*"dir.

Poole ve meslektaşları, öğrencilerin kariyer hedefleri ve yolları hakkında 1975'ten itibaren yaptıkları boylamsal çalışmalarda (örneğin, Poole vd., 1991; Poole ve Langan-Fox, 1992; Poole, vd., 1993), sosyo-ekonomik durum (SED), annebaba eğitim düzeyi, eğitim imkânları, destek yapıları ve ebeveynler gibi bağlamsal değişkenlerin kariyer seçimlerini önemli ölçüde etkilediğini bulmuşlardır.

İlgili literatürde son 50 yılda yapılan araştırmalara bakıldığında belirli çevresel faktörlerin kariyer gelişiminde önemli olduğuna ilişkin birçok araştırma (Bronfenbrenner, 1979, 1989; Bozgeyikli ve diğ, 2009; Collin, 1990; Ford, 1987; Krause ve diğ., 2006; Leong, 1996; Patton ve McMahon, 1999; Sears, 1982; Vondracek ve diğ. 1986) yapıldığı görülmektedir. Bu tür araştırmaların KKD kariyer psikolojik danışmanlığı açısından önemi, bağlamsal değişkenlerin kariyer karar verme sürecini nasıl etkilediğine dair bazı bulgular sunmasıdır. Bununla birlikte, bu araştırmaların çoğu, bireyleri aynı anda etkileyen geniş bir yelpazedeki faktörleri değerlendirmekten daha ziyade, çok sınırlı bir değişkenler yelpazesine ayrı ayrı odaklanmış çalışmalardır. Bu bağlamda, kariyer gelişiminde çeşitli faktörlerin etkisini belirlemeye dönük Bright vd.'nin (2005b) yaptıkları çalışma önemlidir. Araştırmacıların kariyer kararı ile ilişkili faktörlerin geniş bir yelpazesinin etkisini hem nitel hem de nicel olarak ölçmeye çalıştıkları bu araştırmada, faktörleri yapısal ve kişisel çevre olarak iki kategoride incelemişlerdir. Kişisel çevre kategorisinde "*ebeveyn ve aile etkileri*", "*arkadaşlar*", "*öğretmenler ve diğer eğitmenler*", "*işverenler, meslektaşlar ve önemli kişilerle tesadüfi karşılaşmalar*" yer alırken; yapısal faktörler

"*farklı faaliyetlere veya mesleklere katılma fırsatlarını*", "*sosyo-ekonomik faktörleri (kişisel gelir, ekonominin durumu, iş davranışları)*", "*coğrafi faktörleri*" ve "*eğitim fırsatlarını*" içermektedir. Araştırmacıların 651 lise ve üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklemden elde ettikleri sonuçlara göre, kariyer karar verme üzerinde çok çeşitli etkilerin varlığı doğrulanmıştır. Sonuç olarak, bu araştırmadan elde edilen sonuçların KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının kariyer kararı vermenin karmaşık bir dizi etkiye tabi olduğu iddiasını desteklediği belirtilmiştir.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının üzerinde durduğu önemli kavramlardan bir diğeri kariyer sürecinde yaşanan değişimdir. Bu konu ile ilgili literatür incelendiğinde, çok sayıda gözlemsel bulgu olmasına rağmen araştırmaların özellikle boylamsal çalışmalar yönünde daha az olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan az sayıdaki boylamsal araştırmalardan birisi Jepsen ve Choudhuri (2001) tarafından yapılan ve 25 yıl boyunca kırsaldaki bir lisede öğrenim gören aynı yaş aralığındaki 170 lise öğrencisinin kariyer gelişimlerinin takip edildiği bir çalışmadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular öğrenci gurubunun sadece üçte birinin tüm çalışma kariyerleri boyunca istikrarlı bir mesleki kariyer kalıbı yaşadıklarını (yani aynı meslekte kaldıklarını) geriye kalan üçte ikisinin (yani çoğunluğun) ise meslek değiştirdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, bu çalışmada meslek değiştirenlerin önemli bir bölümünün bu değişimi "*beklediğimden daha iyi*" şeklinde değerlendirdikleri belirtilmiştir. Buna göre kariyer sürecinde yaşanan değişimlerin bir norm olmanın yanı sıra mesleki tatmin için de önemli bir etken olduğu değerlendirilmiştir.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında (Pryor ve Bright, 2003, 2007), kariyer kararlarının öncelikle uzun vadeli rasyonel planlamanın sonucu olarak değil, çevrede ortaya çıkan durumlar ve fırsatlar olarak alınan kısa vadeli kararların sonucu olduğunu vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle şans olaylarının kariyer kararları üzerinde sanılanın aksine daha fazla etkisi olduğu iddia edilmektedir. Literatürde şans (Roe ve Baruch, 1967), tevafuk (Betsworth ve Hanson, 1996), tesadüf (Miller, 1983) ve eş zamanlı gelişme (Guindon ve Hanna, 2002) gibi çeşitli terimler kullanılmıştır. Literatürde bulunan farklı terminolojiye ve ince tanımsal farklılıklara rağmen, şans olayları genellikle "*kariyer gelişimi ve kararları üzerinde etkisi olan, planlanmamış, tesadüfi veya durumsal, öngörülemeyen veya kasıtsız olaylar veya karşılaşmalar*" olarak tanımlanmaktadır (Rojewski, 1999, s. 269). Bu konuda yapılan araştırmaların çoğu, bireylerin kariyer kararlarının önemli ölçüde şans olaylarından etkilendiğini göstermektedir (Betsworth ve Hanson, 1996; Hart vd., 1971; Roe ve Baruch, 1967; Williams vd., 1998).

Kariyer gelişiminde şansın rolünü araştıran Roe ve Baruch (1967), farklı mesleklerden 30 katılımcı ile yaptıkları çalışmada katılımcıların kariyer kararlarını mantıksal ilerlemelerden ziyade çeşitli şans olaylarına bağladıklarını bulmuştur. Bir diğer çalışmada Hart vd. (1971) profesyonel, nitelikli ve vasıfsız işlerde çalışan 60 erkek çalışanın kariyer geçmişlerini incelemiştir. Bu çalışmada nitelikli ve yarı vasıflı işlerde çalışanların mesleki geçmişlerinin çoğunlukla tesadüfi olaylardan etkilendiğini, profesyonel işlerde çalışanlarda ise planlama ve mesleğin gerektirdiği koşullar için hazırlık faktörüne göre şansın etkisinin daha az olduğu sonucunu bulmuşlardır.

Salomone ve Slaney (1981), 917 profesyonel olmayan işçi üzerinde yaptıkları bir çalışmada, işçilerin mesleki kararları üzerinde şans olaylarının bir etkisi olduğunu düşündükleri bulmuşlardır. Scott ve Hatalla'nın (1990) üniversite eğitimli kadınların kariyer örüntüleri üzerine yaptıkları bir çalışmada da şans faktörünün katılımcıların %60'ından fazlası tarafından etkili olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Betsworth ve Hanson (1996), yetişkinler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, erkeklerin %63'ünün ve kadınların %58'inin kariyerlerinin tesadüfi olaylardan etkilendiğini belirttiklerini bulmuştur. Diğer bir araştırmada Williams vd. (1998), psikolojik danışma alanında akademisyen olarak çalışan 13 kadının kariyer gelişimlerindeki şans olayları ve diğer bağlamsal faktörlerin etkisini incelemiştir. Bu çalışmada 13 kadının tamamının kariyer süreçlerinde en az bir tesadüfü olayın etkili olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak kariyer gelişiminde şans olaylarının etkisine yönelik yapılmış bu araştırmaların sonuçları, KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nda ileri sürülen iddianın geçerli olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte bu araştırmalar genellikle kariyer sürecinin belli aşamalarına gelmiş bireyler üzerinde yapıldığından şans olaylarının bireylerin kariyer gelişimi aşamaları açısından ve bireylerin sahip olduğu özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bir fikir vermemektedir.

Bright vd. (2005a) denetim odağı ve şans olaylarının meslek kararı verme üzerindeki etkileri arasındaki ilişkiyi yaş ortalaması 23 olan 772 lise ve üniversite öğrencisi ve yetişkinden oluşan bir örneklemde inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların yaklaşık üçte ikisi (%60) önceden planlanmamış bir iş veya sosyal yaşantının kariyer kararlarını önemli ölçüde etkilediğini söylemiş, %44'ü kişisel veya iş ilişkisinin kariyer planlarını önemli ölçüde etkilediğini rapor etmiştir. Bununla birlikte çalışmaya katılanların %43'ü daha önceden planlanmamış olumlu bir iş deneyiminin kararlarını etkilediğini belirtmiştir. Araştırmacılar denetim odağı ile şans olayları arasında 0.29'luk bir korelasyon hesaplamıştır. Bright vd. (2005a) aynı araştırmada ikinci olarak üniversite

öğrencilerine ve yetişkinlere, kariyerinde önemli bir şans olayı yaşayan yerel bir ünlünün gerçek hayatından türetilen bir senaryo sunmuş ve kendilerinin hayatında bu türden bir olay yaşayıp yaşamadıklarını sormuştur. Katılımcıların %74'ü kendi kariyerlerinde de benzer şans olaylarının olduğunu belirtirken şansın kariyerlerinde hiçbir etkisinin olmadığını belirtenlerin oranı %10 olarak bulunmuştur. Diğer taraftan gerek üniversite öğrencisi gerekse yetişkinler tarafından dile getirilen tesadüfi olayların miktarı arasında herhangi bir farkın olmaması KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımında dile getirilen bu tür olayların her yerde mevcut olduğu ve kariyerlerin doğasında bulunduğu iddiasını destekleyen bir kanıt olarak sunulmuştur.

Uygulamaya dönük geliştirilen psikolojik danışma yaklaşımlarının etkili ve işe yarar olup olmadığı ve öne sürülen görüşlerin geçerliğini göstermesi açısından deneysel araştırmalar oldukça kritik önemdedir. Bu kapsamda KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının etkililiğine ilişkin yapılan öncü çalışmalardan biri McKay, Bright ve Pryor (2005) tarafından New South Wales Üniversitesi'ndeki Kariyer Araştırma ve Değerlendirme Servisi'ne başvuran 60 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Ön test son test kontrol gruplu deneme modeline göre yapılan bu çalışmada öğrenciler özellik faktör eşleştirme modeli ve kaos modelinin uygulandığı iki deneme grubu ve bir kontrol grubu olmak üzere üç gruba tesadüfi yöntemle ayrılmıştır. Çalışmada ön test olarak Kariyerle ilgili Rasyonel Olmayan Düşünceler Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Özyeterlik Ölçeği uygulanmış, son test olarak ise bu iki ölçeğin yanı sıra araştırmacılar tarafından geliştirilen bir memnuniyet anketi kullanılmıştır. Son testten bir ay sonra aynı araçlar etkinin kalıcılık testi olarak tekrar uygulanmıştır. Araştırmada özellik faktör eşleştirme modelinin uygulandığı grupta katılımcılara Roe'nun (1956) mesleki ilgi envanteri uygulanmış ve buradan elde edilen sonuçlara göre bireylerle en uygun meslekler eşleştirilmesi sağlanmıştır. Koas modelinin uygulandığı grupta ise mesleki ilgi envanterinin farklı bir uygulaması olan kart sıralamasının yanı sıra araştırmacılar tarafından geliştirilen etki çemberi tekniği uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular hem özellik faktör hem de kaos modeli gruplarında ortaya çıkan olumlu etkinin kontrol grubundaki katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca kaos modelinin uygulandığı grupta kalıcılığın daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bulgular KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın uygulamasının etkililiğini göstermesi açısından önemlidir.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının uygulamada etkililiğine dair yapılan diğer bir çalışma Borg, Bright ve Pryor (2006) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmada araştırmacılar kariyer sürecinde planlanmış ve planlanmamış olaylar arasındaki etkileşimin rolünü ortaya koymak amacıyla Lorenz'in kelebek

çekicisine çok benzeyen bir "*kelebek*" kariyer modeli geliştirmişlerdir. Geliştirdikleri bu modelin kariyer gelişimlerini planlarken lise öğrencilerinin planlanmış ve planlanmamış olayları dikkate almalarını sağlamada etkisini test etmişlerdir. Avustralya'da lise öğrencileri, velileri ve öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen bulgular modelin çalışmaya katılan öğrenciler, veliler ve öğretmenler tarafından olumlu olarak karşılandığını ve etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Davey vd. (2005) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan video destekli kariyer danışmanlığı uygulamasında katılımcılara, değişimin doğrusal olmaması, risk almanın gerekliliği, bilinmezlik, planlanmamış olayların etkisi, mevcut bilginin sınırlılığı ve karar vermede sezginin mantıksal düşünceyle arasındaki farkları ve önemi gibi kaos kuramı kavramlarını, daha önce kariyer danışmanlığı hizmeti almış iki mezun öğrencinin tartıştığı bir video kaydı izletilmiştir. Uygulamaya katılan öğrencilerin videoyu izlemeden önce ve izledikten sonra kariyer kararı verme öz yeterlik algılarıyla, amaçlar ve planlar gibi kariyer keşif davranışları ön test ve son test olarak ölçülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların öz yeterliklerinde anlamlı bir artış gözlenmiş ve bu artışın en az bir hafta devam ettiği görülmüştür. Bu bulguya dayalı olarak araştırmacılar, insanları kariyer gelişimindeki belirsizlik ve karmaşıklıkla ilgili bir tartışmaya maruz bırakmanın onların güvenini düşürmeyeceğini, aksine böyle bir uygulamanın öz yeterliği arttırmaya hizmet edebileceğini ve öz yeterlikte gözlenen artışın olumlu kariyer davranışlarını anlamlı düzeyde arttırdığını ileri sürmüştür.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında yapılan diğer bir çalışma ise Türkmen (2014) tarafından yapılmıştır. Türkmen (2014) çalışmasında KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın temel kavramları ve teknikleri ile çeşitli bilişsel davranışçı teknikleri kullanarak hazırladığı 7 oturumluk bir programın tek bir vakaya uygulanmasını yürütmüştür. Araştırmacı yaptığı bu uygulamanın danışan üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bireysel gözlemlerine dayalı olarak belirtmiştir. Araştırmacının sürece ilişkin görüşleri her ne kadar sübjektif olsa ve bilimsel bir kanıt olarak görülmese de kaos modelinin uygulanabilirliğine ilişkin önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Genel olarak bakıldığında KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın temel varsayımlarına destek sağlayan çeşitli araştırma bulguları bulunmaktadır. Bu araştırma bulgularının kuramın temel kavramlarını destekleyecek önemli bilimsel kanıtlar sunduğu ancak KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nın temel varsayımlarının doğruluğuna ilişkin daha fazla araştırma desteğine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Değerlendirilmesi

Kariyer gelişim sürecini bütüncül bir bakış açısıyla ele alan kapsamlı bir yaklaşım ihtiyacından hareketle Pryor ve Bright (2003a, 2011) tarafından milenyumun başlarında geliştirilmeye başlanan KKD kariyer psikolojik danışmanlığı postmodern dönemin iddialı bir kuramıdır. Pryor ve Bright'a (2003a, 2011) göre Parsons'tan bu güne kadar geliştirilen tüm modern ve postmodern kariyer kuram ve yaklaşımları 21. yüzyılın hem bireysel ve toplumsal hayatta hem de çalışma hayatında ortaya çıkardığı hızlı değişim ve dönüşüm sürecinde kariyer gelişiminin karmaşık doğasını açıklama konusunda yetersiz kalmışlardır.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımına göre gerek eşleştirme paradigması veya gelişimsel görüşe dayalı olarak geliştirilen kuramlar gerekse yapılandırma kuramları olmak üzere tüm yaklaşımlar, 1930'lardan beri psikoloji alanında var olan "*nometetik-idiografik*[3]" bakış açılarından birini temel alarak ya pozitivist ya da fenomenist bir anlayışla hareket etmiş ve diğer bakış açılarına kendi yaklaşımlarında pek fazla yer vermemişlerdir. Oysa günümüzdeki kariyer gelişiminin karmaşıklığını açıklamada ya bu ya da bu şekildeki bir yaklaşımdan ziyade her ikisini de içeren yani hem pozitivist hem de fenomenist görüşü bir arada ele alan bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç bulunmaktadır. Elbette bu, önceki kuramcıların görüşleri ve geliştirdikleri tekniklerin hiçbir faydası olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine her iki bakış açısının ve tekniklerinin duruma göre kullanılabileceğini ve hatta kullanılması gerekliliğini yansıtmaktadır. Pryor ve Bright (2003a, 2011), kariyer sürecinin karmaşıklığını ele alan bütüncül bir yaklaşımı formüle etmek için de esasen bir fizik kuramı olan ve karmaşık dinamik sistemlerin yapısını açıklamaya çalışan kaos kuramının görüş ve ilkelerinin işe yarayabileceğinden hareketle KKD kariyer psikolojik danışmanlığı'nı geliştirmişlerdir. Dolayısıyla geliştirilen bu bütüncül kuramın da omurgasını Kaos Kuramı oluşturmaktadır.

Kaos kuramının "*karmaşık sistemlerde hem düzen hem de değişim aynı anda yer alır*" ilkesindeki düzen ve değişim kavramları, kariyer psikolojik danışmasında Kaos Kuramının temel yapı taşları olarak ele alınmıştır. Buna göre insanlar ve kariyer gelişimleri kaos kuramında karmaşık dinamik sistemler için ifade edilen düzen ve değişimin bir arada olduğu, doğrusal olmayan, ön görülemeyen, tesadüflerle dolu, belirsiz, diğer sistem ve alt sistemlerle ilişkili, dinamik ve karmaşık bir sistemdir. Böyle sistemlerde düzen ve değişim bir arada aynı anda bulunmak-

3 Nomotetik, dünyanın gözlemlerini ve deneyimlerini alıp bunları kurallı ve öngörülebilirlik kalıplarına (örn. Kişilik, yetenek, değerler vb. özelliklerin ölçülmesi) çevirmeyi amaçlayan bir bakış açısıdır. İdiografik bakış açısı, gerçekliğin her bir kişi tarafından yaratıcı, bireysel ve benzersiz yorumuna (örn. Kariyer gelişiminin hikayesini anlatan bir danışan) odaklanır (Pryor ve Bright, 2011).

tadır. İnsanlar kariyer gelişimlerinde bir yandan kontrolün kendilerinde olduğu öngörülebilir bir düzen sağlamaya çalışırken diğer yandan da tesadüfi olaylar başta olmak üzere diğer birçok faktörün etkisiyle sonucu öngörülemeyen bir değişim sürecini aynı anda tecrübe etmektedirler. Bu görüş açısında aslında tüm insanlar kaosun kıyısında yaşamaktadırlar. Üstelik insanların süreçte olacaklar hakkındaki bilgileri ve bunları kontrol etme güçleri de sınırlıdır.

KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, danışanın kariyer kararı verme sürecinde kendisini sınırlayan yapıların dışına çıkarak yaratıcılığa, sezgiye ve açıklığa daha fazla yer veren oluşsal bakış açısı (Bknz: "*Yakınsak ve Oluşsal Perspektifler*" başlığı) geliştirmesini sağlamayı önemsemektedir. Bu, danışanın sorunlarını çözmek yerine kendi sorunlarını çözmesine yardımcı olacak stratejiler geliştirmesine yardımcı olmak anlamına gelir. Diğer bir ifadeyle yakınsak düşünmenin sınırlandırıcı kalıplarının dışına çıkarak oluşsal düşünme becerilerini geliştirmektir. İnsanlar ancak bu yolla kendilerini tatmin edici zenginleştirilmiş yaşamlar sürebilirler.

Sonuç olarak, KKD kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer gelişiminin karmaşık yapısı içerisinde danışanların yaşadıkları sorunları kaos kuramının basitleştirici yaklaşımıyla formüle eden ve kariyer danışma sürecinde ne yapılması gerektiğine ilişkin kapsamlı bir modeldir. Bu bağlamda, bu modelin kariyer psikolojik danışması alanın önemli bir zenginlik kattığı söylenebilir. Bununla birlikte, KKD kariyer psikolojik danışmanlığının uygulamadaki etkililiğini ortaya koyan kanıtların sınırlılığı göz önüne alındığında daha fazla çalışmayla desteklenmesi gerekliliği de ortadadır. Özellikle, bu kuramın farklı kültürlerde etkililiğini sınayacak araştırmaların yapılması kuramın gelişimine katkılar getirecektir. Kaos kuramının söylemiyle kaotik sistemlerin nasıl bir sonuç vereceği, asla bilinemez! Kelebek etkisinde olduğu gibi KKD kariyer psikolojik danışmanlığı belki de kariyer psikolojik danışmanlığının 21. yüzyıldaki temel yaklaşımı haline gelebilir. Kim bilebilir ki?

Kaynaklar

Amundson, N. (2003). *The physics of living.* Ergon Communications.

Amundson, N. (2009). Active engagement: Enhancing the career counseling pro- cess (3rd ed.). Ergon Communications.

Arf, C. (1994). *Simurg: Gerçeğin peşinde otuz yolcu.* (Samih Fırat, Röportaj Yapan) https://www.youtube.com/watch?v=C5QK2gR8WMA

Athanasou, J A. (1999). Judgements of interest in vocational education subjects. *Australian and New Zealand Journal of Vocational Education Research, 7(1),* 60–76.

Betsworth, D. G. ve Hanson, J. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment, 4,* 91–98.

Blanton, A. (2007). *Chaos and complexity in individual and family systems: A literature review and case study*. http://www.amosamos.net/assets/docs/Blanton_Thesis-abridged.pdf

Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspec- tive on career development theory. *Career Development Quarterly, 53(3),* 194–207.

Borg, T., Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2006). The Butterfly Model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of high school students. *Australian Journal of Career Development, 15(3),* 53–58.

Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E., ve Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, (1), 15-24.

Briggs, J. ve Peat, F. D. (1999). Seven lessons of chaos: Spiritual wisdom from the science of change. Harper Collins.

Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2003). The exploring influences on career development technique. In M. McMahon & W. Patton (eds.), *Celebrating excel- lence in Australian career practice: Ideas for career practitioners* (pp. 49–53). Brisbane: Australian Academic Press.

Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2005b). *The Complexity Perception Index*. Bright and Associates/ Congruence Pty Ltd.

Bright, J. E. H. & Pryor, R. G. L. (2007). Chaotic careers assessment: How constructivist and psychometric techniques can be integrated into work and life decision making. *Career Planning and Adult Development Journal, 23(2),* 30–45.

Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development, 17(3),* 63–72.

Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. ve Harpham, L. (2005a). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior, 66,* 561–576.

Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S. ve Earl, J. (2005b). Influence of social context on career decision-making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5(1)*, 19–36.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. In R. Vasta (ed.). *Annals of* Child *Development, 6,* 185–251. Greenwich, CN: JAI Press.

Brown, D. (2007). Career information, career counseling, and career development. (9th Ed.). Pearson.

Buzan, A. (1986). *Use your memory*. BBC Publications.

Buzan, A. (1993). *The mind map book*. Penguin.

Byrne, S. (2004). *Optimism boosters*. Innovative Resources.

Collin, A. (1990). Mid-life career change research. In R. A. Young & W. A. Borgen (eds.), *Methodological approaches to the study of career* (pp. 197–220). Praeger Publishers.

Davey, R., Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. & Levin, K. (2005). Of never quite knowing what I might be: chaotic counselling with university students. *Australian Journal of Career Development, 14(2),* 53–62.

Dugas, M. J., Buhr, K., ve Ladouceur, R. (2004). *Generalized anxiety disorder: Advances in research and practice* (p. 143-163). The Guilford Press.

Ford, D. H. (1987). Implications for counseling, psychotherapy, health, and human services of the living systems framework (LSF). In M. E. Ford & D. H. Ford (eds.), *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work* (pp. 347–375). Lawrence Erlbaum Associates.

Gelatt, H. B. (1991). Creative decision making: Using positive uncertainty. Crisp Publications.

Gleick, J. (2014). *Kaos* (1.b.). (İ. A. Demir, Çev.). Alfa Yayınları.

Guindon, M. H. ve Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *Career Development* Quarterly, *50*, 195–209.

Hart, D. H., Rayner, K. ve Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior, 1(3),* 279–285.

Harvey, C. S. ve Harrild, B. E. (2005). *Comfortable chaos*. Self- Counsel Press**.**

Hobsbawm, E. J. (2013). *Kısa 20. yüzyıl: 1914-1991 Aşırılıklar Çağı,* (Çev. Yavuz Alogan). Everest Yayınları.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6,* 35–45.

Janis, I. L. ve Mann, L. (1977). *Decision making.* Free Press.

Jepsen, D. A.ve Choudhuri, E. (2001). Stability and change in 25-year occupational career patterns. *Career Development Quarterly, 50,* 3–19.

Kauffman, S. A. (1995). *At home in the universe*. Oxford University.

Kellert, S. H. (1992). A philosophical evaluation of the chaos theory "revolution". PSA: Proceedings of the Biennial Meeting of the Philosophy of Science Association, 33-49.

Krause, K. L., Bochner, S. ve Duchesne, S. (2006). *Educational psychology for learning and teaching* (2nd ed). Thompson.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cogni- tive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45,* 79–122.

Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V. ve Chai, C.-M. (2002). Career choice barriers, supports and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior, 60,* 61–72.

Leong, F. (1996). Challenges to career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 333–346). Davies-Black.

Levy, D. (1994). Chaos Theory and Strategy: Theory, Application and Managerial Implications. *Strategic Management Journal, 15*, 167-178. https://www.jstor.org/stable/2486882

Mandelbrot, B. B. (1977). *Fractals: Forms, chance and dimesions*. W. H. Freeman and Company.

Mandelbrot, B. B. (1982). *The fractal geometry of nature*. W. H. Freeman and Company.

Marshall, I. ve Zohar, D., (2003). Kim korkar Schrödinger'in kedisinden: A'dan Z'ye yeni bilimin kılavuzu (çev. Oya Düz). Gelenek Yayıncılık.

May, R. M. (1976). Simple mathematical models with very complicated Dynamics. *Nature,* 261, 459–467. https://doi.org/10.1038/261459a0

McKay, H., Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2005). Finding order and direction from chaos: a comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling, 42*(3), 98-112. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x

Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly, 32(1)*, 16–20.

Morin, E. (1992). From the concept of system to paradigm of complexity. *Journal of Social Evolutionary Systems,* 15, 371-385.

Neault, R. A. (2002). Thriving in the new millennium: Career management in the changing world of work. *Canadian Journal of Career Development, 1*(1), 11–22.

Oestrecher, C. (2007). A history of chaos theory, Dialogues Clin Neurosci 9(3),279–289. https://doi.org/10.31887/DCNS.2007.9.3/coestreicher

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.

Patton, W. ve McMahon, M. (1999). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (2nd ed.). Sense Publishers.

Patton, W. ve McMahon, M. (2006). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (2nd ed.). Sense Publishers.

Poole, M. E. ve Langan-Fox, J. (1992). Conflict in women's decision- making about multiple roles. *Australian Journal of Marriage & Family, 13*, 2–18.

Poole, M. E., Langan-Fox, J. ve Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 66*, 39–54.

Poole, M. E., Langan-Fox, J., Ciavarella, M. ve Omodei, M. (1991). A contextual model of professional attainment: Results of a longitudinal study of career paths of men and women. *Counseling Psychologist, 19*, 603–624.

Pryor, R. G. L. (1995). *Congruence Interest Sort (CIS*). Congruence Pty Ltd.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2003a). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development, 12(2),* 12–20.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71(3),* 375–400.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2004). "I had seen order and chaos but had thought they were different": Challenges of the Chaos Theory for career development. *Australian Journal of Career Development, 13(3),* 18–22.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2005). *The Luck Readiness Index*. Congruence Pty Ltd/Bright and Associates.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2006), Counseling chaos: Techniques for careers counselors. *Journal of Employment Counseling, 43(1),* 2–17.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71(3),* 375–400.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2009). Good hope in chaos: Beyond matching to complexity in career development. *South African Journal of Higher Education, 23(3)*, 521–537.

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2017). Chaos and constructivism: Counselling for career development in a complex and changing World. *Career Counselling: Constructivist approaches (2nd Edition*) içinde McMahon, N. (Ed). (196-211), Routledge

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2018). Careers as fractal patterns: The chaos theory of careers perspective. *Contemporary Theories of Career Development* içinde Arthur, N. & McMahon, N. (Ed). (135-152), Routledge

Pryor, R. G. L., ve Bright, J. E. H. (2003b). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 121-128. https://doi.org/10.1080/00049530412331312984

Pryor, R. G. L., ve Bright, J. E. H. (2011). The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century. Taylor & Francis Group

Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. John Wiley.

Roe, A. (1972). *Perspectives on vocational development.* American Personnel and Guidance, Association.

Roe, A. & Baruch, R. (1967). Occupational changes in the adult years. *Personnel Administration, 30(4),* 26–32.

Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individu- als with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly, 22(4),* 267–278.

Salomone, P. R.ve Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior, 19(1)*, 25–35.

Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cog- nitive Psychotherapy: An International Quarterly, 7,* 205–215.

Savickas, M. L. (1997). The spirit in career counselling. İçinde D. P. Bloch & L. J. Richmond (Eds.), *Connections between spirit and work in career development* (pp. 3–26). Davies-Black.

Savickas, M. L. (2001) A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance 1,* 49–57.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. in S. D. Brown & R. W. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting the- ory and research to work* (pp. 42–70). Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239-250.

Schuldberg, D. (2011). Chaos theory and creativity. *Encyclopedia of Creativity, 1*, 183-191. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375038-9.00037-6

Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, *31*, 137–143.

Singh, H. ve Singh, A. (2002). Principles of complexity and chaos theory in project execution: A new approach to management. *Cost Engineering 44*(12), 23-33

Smith, L. (2014). *Kaos.*Dost Kitabevi.

Strogatz, S. H. (2003). Sync: The emerging science of spontaneous order. Hyperion.

Super, D. E. (1953) A theory of vocational development. *American Psychologist, 8*, 185–190.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers.* Harper & Row.

Super, D. E. (1980). A life-span life-stage approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16,* 282–298.

Super, D. E. (1993). The two faces of counseling: Or is it three?. *The Career Development Quarterly, 42*(2), 132-136.

Szymanski, E. M. ve Hershenson, D. B. (1998). Career development of people with disabilities: An ecological model. In R. M. Parker & E. M. Szymanski (eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (3rd ed.) (pp. 327–378). Pro-ed.

Taslaman, C. (2003). *Big Bang ve Tanrı.* İstanbul: İstanbul Yayınevi. http://bigbang.gen.tr/wp-content/uploads/2011/10/big-bang-caner-taslaman.pdf

TDK (2021). Güncel Türkçe sözlük. https://sozluk.gov.tr/ adresinden erişilmiştir.

Toffler A. (1980). *Üçüncü Dalga*, (Çev. Selim Yeniçeri). İstanbul: Koridor yayıncılık.

Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *5*(42), 256-268.

Vallence, K. ve Deal, R. (2001a). *Sometimes magic (cards).* Innovative Resources.

Vallence, K. ve Deal, R. (2001b). Sometimes magic: Celebrating the magic of everyday learning. (Manual). Innovative Resources.

Verma, S. (2005). Bilimsel ilkelerin küçük kitabı. Ankara: TUBİTAK Popüler Bilim Kitaplığı no.723,2005.

Vondracek, F., Lerner, R. & Schulenberg, J. (1986). *Career development: A life- span developmental approach*. Erlbaum.

Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S. & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic woman in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 45(4),* 379–389.

Zunker, V. G. (2006). Career counseling: Applied concepts of life planning (7th ed.). Brooks/ Cole.

9. BÖLÜM

BROWN'UN DEĞER TEMELLİ KARİYER KURAMI

Doç. Dr. Abdullah ATLİ, İnönü Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7504-484X

İÇİNDEKİLER

Giriş

Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları

Kuramın Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Kariyer Psikolojik Danışma Sürecinde Kullanılan Yöntemler, Teknikler ve Ölçme/ Değerlendirme Araçları

Kariyer Psikolojik Danışma Uygulaması

Kuram ile İlgili Araştırmalar

Kuramın Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Değer nedir?
2. Mesleki değer nedir?
3. Değer ile mesleki değer arasındaki benzerlikler ve farklılıklar nelerdir?
4. Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramının temel varsayımları nelerdir?
5. Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramı, kariyer psikolojik danışma sürecinde nasıl kullanılır?

Giriş

Tarih öncesi dönemde bir meslek için önemli olan temel unsur küçük insan gruplarının kısıtlı olan ihtiyaçlarını karşılamaya dönük katkılardı. Roma imparatorluğu sürecinden başlayan ve sanayi devrimi ile zirve yapan farklı toplumsal ihtiyaçlar, farklı mesleklerin ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır (Brown, 2003). Özellikle 1970'li yıllarda yapılan birçok araştırmada, insanların yaptıkları işlerden memnun olmadıkları bulguları araştırmacıların 21. yüzyılın işsizlik çağı olacağı öngörülerinde bulunmalarına yol açmıştır. Teknoloji ve iletişimin hızla ilerlemesi meslek yapılarını ve insan gücü gereksinimini ciddi bir şekilde yeniden yapılandırmıştır. Bir şeyler üretmenin yerine bilgiyi çoğaltmak ve yaymanın önem kazandığı bir çağın içinde bulunmak meslek gereksinimlerini ciddi bir şekilde değiştirmiştir (Young & Collin, 2000).

19. yüzyıla kadar meslek seçimi, daha çok bir işe girmek, bir mesleği öğrenmek gibi basit bir süreç olarak değerlendiriliyordu. Bu nedenle meslek seçimi, planlama ve değerlendirme gibi stratejilerin çok az kullanıldığı bir konu olarak düşünülmekteydi. Hatta bir çocuğun meslek seçimi babasının ya da yakın çevresinde bulunan birinin mesleğine yönlendirilmesini içermekteydi (Brown, 2003). Günümüzde bilindiği kadarıyla yaklaşık olarak 12.000 çeşit meslek bulunmaktadır. Bu kadar fazla alternatifin olması, doğal olarak bireyin kendine uygun bir mesleği yalnız başına seçebilmesini zorlaştırmaktadır (Reeves & Karlitz, 2005). Yaşadığımız bu çağda yaşam stili, yaşam kararı ve meslek seçimi gibi konularda farklı bakış açılarının gerektiği ve özellikle bireyselleşmenin ve kendi yaşamını kurgulamada bireysel kararların etkisinin artması, daha önceleri ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin gerisinde kalan mesleki değerlerin daha görünür olmasına neden olmuştur. Bu gelişmelerle beraber 1996 yılında Duane Brown'nun meslek seçiminde Değer Temelli Kariyer Kuramını (Values-Based Career Theory) geliştirmesi ile değerlerin meslek seçimi üzerindeki etkisi daha da dikkat çekici olmaya başlamıştır. Bireylerin kendi kariyer gerçekliğini kendi dinamikleri ile özgün olarak var ettiği varsayımına dayalı postmodern yaklaşımlardan olan bu kuram, bireyin seçtiği mesleğin; onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkilediğini ileri sürmektedir.

Reeves ve Karlitz'e göre (2005) bireyin kendine uygun bir mesleği seçebilmesi için kendisine sorması gereken üç önemli soru vardır. Bunlardan ilki "Ben kimim?", ikincisi "Yetenek ve ilgilerim nelerdir?" ve son olarak üçüncüsü ise "Mesleki değerlerim neler?" sorularıdır. Mesleki değerler birey için bir mesleği değerli kılan önceliklerin sıralanmasını ifade etmektedir. Bireylerin mesleklere yükledikleri değerler kuşkusuz bireyden bireye, zamana ve bulunduğu toplumun meslekle-

re yükledikleri değerlere göre farklılaşmaktadır. Bir mesleği seçmede öncelik; kimi zaman elde edilen para, bir başkası için iş güvencesi, bir başkası için yeteneklerini kullanabilme bir başkası için ise toplumsal saygınlık olabilmektedir. Mesleki rehberlikte mesleki değerler, ilgi ve yeteneklerin ölçülmesinin gölgesinde kalmıştır. Ancak değer temelli kariyer kuramı (Brown & Crace, 1996) kariyer ile ilgili karar vermede değerlerin ilgilerden daha merkezi bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin içinde bulunduğu toplumun değerleri ve kendinin sahip olduğu mesleki değerler arasındaki tutarlılık mesleki doyumun ön koşullarındandır (Brown, 1976, 2003). Brown'a göre (2003) "Bir daha dünyaya gelsen şu an yaptığın işi tekrar yapmak ister misin?" sorusuna *evet* diyen bireylerin yaşam doyumları ve kendilerine olan güvenlerinin daha yüksek olması kaçınılmazdır. Mesleki değerlerini dikkate alarak meslek seçimi yapan bireyler seçtiği meslekle kendi arasında sağlıklı, mutlu ve başarılı bir bağ oluşturabilir. Yapılan araştırmalar bireyin kendi değerlerine uygun meslek seçmesinin meslekte başarılı olma olasılığını arttırdığını göstermektedir. Bu uyum özellikle bireyin çalıştığı kurum ve kendisi için daha fazla verim sağlamaktadır (Posner, 2010). Kendine uygun mesleği seçememiş bireylerin sık sık "Başarılıyım, iyi para kazanıyorum, güzel bir evim ve iyi bir işim var ama nedense bir türlü yaptığım iş beni tatmin etmiyor ve doyurmuyor." gibi cümleler kurarak yaşadıkları sorunları gündem ettikleri görülebilmektedir (Nathan & Hill, 2006).

Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kariyer gelişim kuramları 20. yüzyıldan itibaren postmodern ve yapılandırmacı eğilimlere sahip değerlendirmeler içermeye başlamıştır. Postmodern yaklaşımlar, bireylerin anlam-yaratma süreçlerini etkileyen birinci derece yakın olan aile, kültür mirası gibi özelliklere ve daha uzak görünen ekonomi, kültürel fırsatlar gibi bağlamsal etkenlere duyarlıdır (Ulaş-Kılıç, 2020). Özellikle son yıllarda yapılandırmacı yaklaşımlara eğilim gösteren postmodern kuramların toplamda beş (5) sayıltısı vardır (Korkut-Owen & Niles, 2011):

1. *Aktif Araç:* Birey yaşamını yapılandırırken aktiftir. Birey hayatını yapılandırırken onu kendi düzenlediği, organize ettiği kişisel deneyimleri yoluyla anlamlandırır.
2. *Düzenleme:* Her bir anlam yaratma sürecinde birey oluşturduğu örüntüleri düzene sokma ve organize etme süreçlerinden geçmektedir.
3. *Bireyin Kendisi*: Her bir süreç ve yaşantı bireye özgü kişisel bir etkinliktir.

4. *Sosyal-Sembolik İlişki*: Bireyin yaşadığı ortam, bulunduğu konum ve bağlam, kendine yönelik oluşturduğu algı ya da sosyal ve sembolik alanlarının kaynaşması, iç içe geçmesidir.
5. *Yaşam Boyu Gelişim*: Söz edilen tüm bu süreçler bireyin hayatı boyunca denge sağlama amaçlı olarak ortaya çıktığı ve bireyin bu süreçteki gelişimine hizmet ettiği için yaşam boyu devam etmektedir.

Yapılandırmacı yaklaşımlar genel olarak bireyin aktif olduğu esnek bir süreci ele alırlar. Brown'ın Değer Temelli Kariyer Kuramı da yapılandırmacı yaklaşımlardan biridir. Super'ın (1968) "iş değerleri", Rokeach'ın (1973) "yaşam değerlerinin doğası" ve Beck'in (1990) "okul değerleri" gibi çalışmaları değerler ve değerlerin hayattaki önemini vurgulayarak, değer temelli yaklaşımın temelini atmış olsa da bu fikirlerin bütün bir çerçeve içinde model haline gelmesi Brown ile birlikte olmuştur. Brown'un modeli kariyer seçiminde değerlere ve değerlerin kariyer seçim süreci üzerindeki etkisine en çok yer veren modeldir (Brown & Crace, 1996). Brown (2002) kalıtım ve çevreyi bütüncül bir şekilde ele almanın öneminden bahseder. Kariyer gelişim teorisyenlerinin gözden kaçırdığı bir faktör olarak etnik ve kültürel kökenlerin kariyer tercihi ve gelişimi üzerindeki etkisini amaçladığı makalesinde değer temelli kariyer sürecinin teorik temellerini atmıştır.

Kuramın temelinde bireylerin mesleki ve kültürel değerler de dâhil olmak üzere bireysel olarak sahip oldukları tüm değerler yer almaktadır (Brown, 2002). Kurama ilham veren çalışmalardan birisi Carter'ın (1991) yürütmüş olduğu ve danışmada kültürel değerlerin etkilerinin araştırıldığı çalışmadır. Carter (1991) bireylerin aynı kültür içinde bile birçok farklı değere sahip olabileceğini belirtmektedir.

Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları

Literatür incelendiğinde değerlerin iki açıdan incelendiğini söylemek mümkündür. Bunlardan birincisi, genel yaşam değerleridir. Genel yaşam değerlerine dünya barışı, özgürlük, güzellik ve hedonizm örnekleri verilebilir. İkincisi ise spesifik değerlerdir. Bu spesifik değerlerden biri de mesleki değerlerdir. Para, sosyal ilişkiler, yetenekleri kullanma gibi değerler bazı mesleki değerler olarak sıralanabilir (Sverko vd., 2008). Yaşam değerleri ile mesleki değerleri birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Bireyin genel yaşam değerleri daha spesifik gibi görünen mesleki değerleri belirleyebilmektedir (Roe & Ester, 1999; Sverko vd., 2008). Ancak yapılan sınırlı sayıda araştırma bulguları bu ilişkinin ne düzeyde belirleyici olduğu konusunda hala tartışmalıdır. "Mesleki değerleri, genel yaşam değerleri mi oluşturuyor?" sorusu net bir şekilde cevaplandırılamasa da değerlerin ölçülmesi konu-

sunda ilk adımları atan Allport ve diğerleri (1970) mesleki değerleri, genel yaşam değerlerinden ayrıştırmaya çalışmışlardır (Round & Armstrong, 2005). Bu açıklamalardan yaşam değerleri ile bunun alt bir alanı olduğu görülen mesleki değerlerin iç içe geçmiş yapılar olduğu görülmektedir. Bu nedenle burada öncelikle üzerinde daha fazla düşünülmüş ve çalışılmış değer kavramını tanımladıktan sonra mesleki değer kavramının tanımlanmasının daha işlevsel olduğunu düşünülmektedir. Öncelikle değer kavramının tam olarak ne ifade ettiğini anlamaya çalışalım. En net tanımlardan birisini yapan Schwartz ve Bardi (2001), değer kavramını: insanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden, arzu edilebilir amaçlar olarak tanımlamaktadır. Değerler üzerine uzun yıllar çalışan Rokeach (1979) değeri: yaşam amacı şeklinde süre giden bir inanç olarak tanımlamıştır. Rokeach değerlerin birleşerek bir sistem oluşturduğunu ve bu sistemin bir yaşam amacı ya da davranış biçimi haline geldiğini vurgulamaktadır. Bir son tanım da değerler üzerinde çok kültürlü araştırmalar yapan Hofstede (2001) de aittir. Hofstede değeri: insanların benzer durumlarda birbirilerine yakın, benzer davranışlar sergilemelerine neden olan "*zihinsel programlar*" olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle bireyin sahip olduğu zihinsel programların farkına varmak bireyin davranışlarını anlamamızı ve bazı öngörüler oluşturmamızı kolaylaştıracaktır. Hofstede'e göre (2001) değerler birey için bir pusula görevi görmektedir. Yolda yürüyen bir kişiye işaretler veren, o yolu gitmeye değer olup olmadığına karar veren ölçütlerdir. Bu açıdan bakıldığında değerler birey için iyi ya da kötünün yani yaşamının birçok alanına ilişkin yorumlamanın ölçütlerini sunmaktadır. Yukarıdaki tanımlardan da görüleceği gibi değerler bireyin yaşamında hedef ve amaç belirleyen en önemli yapılar olarak gözükmektedir.

Mesleki değerlerin aslında bireyin genel yaşam değerlerinin birer yansımasını içerdiği görülmektedir. Örneğin bir bireyin yaşam değerleri içinde bulunan toplumda saygın bir kişi olma isteği, onun aynı zamanda meslek seçimi yaparken prestiji yüksek, tanınmasına ve insanların kendine saygı duymasına olanak sağlayacak bir meslek arayışı içine girmesine neden olacaktır. Değer temelli kariyer kuramının kurucu Brown (2003) mesleki değerleri: bireylerin mesleki gelişimlerini motive ederek amaç belirlemelerini sağlayan ve sonuç olarak bireylerin kariyerlerinde ulaşmak istedikleri nihai hedefleri ifade eden bir kavram olarak tanımlamaya çalışmıştır. Bir başka deyişle mesleki değerler, bireyin bir iş ya da etkinliğin sonunda ne istediği ve ne beklediğine ilişkin yorumlar olarak tanımlanabilir. Bu tanım bireyin bir iş ya da etkinliği neden yapmak istediğine ilişkin merkez düşünceleri ifade etmektedir (Round & Armstrong, 2005).

Mesleki değerlerin sınıflandırılması ile ilgili net bir çerçeve oluşturmak zor görünmektedir. Mesleki değerleri ölçmeye çalışan birçok ölçek standart bir mes-

leki değer sayısı vermemektedir (Sverko vd., 2008). Bu konu ile ilgili yapılan en genel sınıflama mesleki değerlerin *içsel* (intrinsic) ve *dışsal* (extrinsic) olarak ikiye ayrılması şeklindedir. İçsel değerler daha çok bireyin kendisinden referans alan yetenekleri kullanma, yaratıcılık gibi değerleri içerirken dışsal değerler işin kendisinde bulunan kazanç, iş güvencesi, takdir ve ödül gibi değerleri kapsamaktadır (Kuzgun, 2006; Sverko vd., 2008). Leong (1991) mesleki değerleri beş grupta ele alarak, *sosyal* (insanlarla çalışmak, yardım etmek), *dışsal* (para, sosyal statü, ayrıcalık), *kendini ifade etme* (yaratıcılık/orijinallik, özel becerileri kullanma fırsatı), *güç* (liderlik, macera) ve *güvenlik* olarak sınıflandırmaktadır. Kuzgun (2004) mesleki değerleri; yeteneği kullanma ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, işlerin çeşitli olması, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, iş birliği, toplumsal saygınlık ve yarışma şeklinde sıralamaktadır. Atlı ve Kaya (2016) ise mesleki değerleri; arkadaşlık, ekip çalışması, fiziksel özelliklerin kullanımı, liderlik, özgürlük, kazanç, iş sağlığı, yaratıcılık ve yardım olarak dokuz alt boyutta sınıflandırmışlardır. Mesleki değerlerin sınıflandırmasında benzerlikler kadar farklılıklar da dikkat çekmektedir. Bu durum mesleki değerlerin, kültürden kültüre ve aynı kültürde zaman içinde değişen dinamik yapısından kaynaklanmaktadır.

Brown'un (2003) modelindeki temel varsayımlar genel olarak incelendiğinde mesleki değerlerin; meslek seçimi sürecini, meslek icrasının vermiş olduğu mutluluğu ve meslekteki başarıyı etkileyen temel faktörler olarak gözükmektedir. Brown (2002), kariyer seçim sürecini etkileyen temel faktörleri aşağıda belirtilen önermeler ile sıralamış ve bunları örneklerle desteklemiştir.

Önerme 1. Birey kavramını sağlamlaştırmış (kristalize etmiş) ve bireye öncelik vermiş toplumlarda (yani birey en önemli birimdir diyen toplumlarda) yaşayan insanların kariyer seçimlerinde, insanın kendisi en önemli belirleyicidir. Bireylerin sahip olduğu değerleri karşılayan en az bir meslek seçeneği mevcutsa, meslek seçenekleri hakkında değerlere dayalı bilgi mevcutsa, seçenekleri uygulamanın zorluk derecesi yaklaşık olarak aynıysa ve tercih edilen seçeneğin uygulanmasında yeterli mali kaynak mevcutsa değerlerine göre hareket etme konusunda kendilerini kısıtlanmamış hissederler.

1.A. Birey merkezli değerlere sahip kişilerde meslek seçeneklerinin sayısını kısıtlayan faktörler olarak; düşük sosyo-ekonomik statü, azınlık statüsü, ruh sağlığı sorunları, fiziksel engeller, cinsiyet, bireylerin meslekte ayrımcılığa uğrayacakları algısı ve değerlere dayalı bilgi eksikliği gösterilebilir. Kadınlar, azınlıklar, daha düşük sosyo-ekonomik statüdeki insanlar ve bireysel bir sosyal değere sahip zihinsel veya fiziksel kısıtlamaları olan kişiler, Beyaz Avrupa kökenli Amerikalı erkeklere göre daha sınırlı meslekler arasından seçim yaparlar.

1.B. Seçeneklerin çok farklı beceri ve yetenekler gerektirdiği düşünüldüğünde, bireyselliğe önem veren kişilerin kariyer karar verme sürecinde öz-yetkinlik faktörü kısıtlayıcı bir faktör haline gelecektir.

Önerme 2: Değer temelli modelin ikinci varsayımında Brown, kolektif sosyal değerlere sahip olan aile ve/ya gruplardan gelen birey ve/ya grubun kariyer karar verme sürecinde büyük oranda onlardan etkilendiğini belirtmektedir. Sonuç olarak, kolektif sosyal değerlere sahip olan bireylerin seçtiği meslekler, bireyi merkeze alan ve kendi kariyer seçimlerinde bulunan bireylerde olduğu gibi olmayacak ve bu değerlerle daha az ilişkili olan seçimler ortaya çıkacaktır.

2.A. Asıl yetkili mercilerin kalıplaşmış yargıları, toplumsal bir değere sahip olan bireylerin meslek tercihinde bulunurken, cinsiyet önemli bir faktör olarak ele alınacaktır. Bu kişilerin, erkek ve kadınların cinsiyetlerine özgü basmakalıp/geleneksel meslekleri seçmesi daha büyük bir olasılıktır. Ayrıca, kolektif bir toplumsal değere sahip kadınlar, kolektif bir toplumsal değere sahip erkeklere göre daha kısıtlı (geleneksel bakış açısının sunduğu meslekler) mesleklere gireceklerdir.

2.B. Seçilen mesleğe yönelik ayrımcılık yaşayacağı kaygısına sahip olan kişiler, o mesleği seçmek istemeyeceklerdir.

2.C. Birey kolektif bir sosyal değere sahipse, meslek seçimindeki mevcut kaynaklara ilişkin algılar, karar verme sürecinde sınırlayıcı bir faktör olacaktır.

2.D. Kolektif bir sosyal değere sahip bireyler kariyer karar verme sürecinde aile ya da grupların çalışma değerlerinden ziyade kariyer değerlerine dayalı mesleki bilgilerden daha fazla etkilenecektir.

Önerme 3. Bireysel olarak ele alındığında mesleki karar verme sürecinde, kültürel değerlerin herhangi bir kısıtlaması söz konusu değildir. Bireyselliğe değer veren hem gelecek/geçmiş zaman değeri hem de yapma etkinliği değeri olan kişilerin, lise mezuniyeti gibi önemli geçiş noktalarında, karar verme ve bu seçimlere göre hareket etme eğilimleri kolektif ya da bireysel sosyal değeri olan kişilere göre daha olasıdır.

Önerme 4. Farklı değer sistemleri nedeniyle, erkekler, kadınlar ve farklı kültürel gruplardan insanların mesleklere girme oranları farklılık gösterecektir.

Önerme 5. Mesleki karar verme süreçleri birçok faktörden etkilenmektedir. Bunlar; (a) kişinin yetenekleri ve değerleri ile ilgili faktörler (b) meslekte başarılı olmayı gerektiren yetenekler ve beceriler ile ilgili faktörler ve (c) mesleki alternatifler düşünüldüğünde mesleki doyum sağlayacağı düşünülen mesleki değerleri ile ilgili faktörler.

5.A. Kişisel özellikleri hakkında daha az geri bildirim alan ve mesleki karar verme sürecinde yeterince desteklenmeyen bireyler, kendi değerleri ile işin sunduğu değerler arasındaki uyumsuzluklarla tanımlanan süreçte daha fazla hata yapacaklardır. Sonuç olarak, bu bireyler daha az iş doyumu yaşamakta, daha az başarılı olmakta ve daha kısa süren çalışma hayatları olmaktadır.

Önerme 6. Mesleki başarı, örgün ve yaygın eğitim ortamlarında kazanılan işle ilgili beceriler, işle ilgili yetenekler, sosyo-ekonomik durum, iş rolüne katılım ve sosyal ilişki becerilerinden bağımsız olarak ayrımcılığın ne ölçüde yaşandığı ile ilgili olacaktır.

6.A. Kariyer rolündeki başarı, gelecekteki olayların farkındalığı ve işyerinde meydana gelen dinamik değişikliklere uyum sağlama becerisi gerektirdiğinden, kariyer rolündeki başarı, bireylerin gelecek ya da geçmiş arasında başarılı olan aktivite değerini eşleştirmesiyle ilişkili olacaktır.

Önerme 7. Görev süresi, kısmen çalışanın, amirlerin ve iş arkadaşlarının kültürel ve mesleki değerleri arasındaki eşleşmenin sonucu olacaktır.

Önerme 8. Bireycilik (individualism) sosyal değeri olan kişiler için önem sırasına göre iş doyumunun temel dayanakları (a) işte pekiştirilen değerler ile bireylerin iş değerleri arasındaki uyum; (b) kariyer rolü ile diğer yaşam rolleri arasında ortaya çıkan çatışmalar ve (c) iş rollerinin ebeveynler, eşler ve arkadaşlar gibi başkaları tarafından onaylanması olacaktır. Diğer yandan kolektif bir sosyal değere sahip olan kişiler için iş doyumu, önem sırasına göre (a) iş rolünün ebeveynler, eşler ve arkadaşlar gibi önemli kişiler tarafından onaylanma derecesi; (b) kariyer rolü ile diğer yaşam rolleri arasındaki çatışmalar ve (c) işin pekiştirdiği değerler ile bireylerin iş değerleri arasındaki uyum olacaktır.

Söz konusu tüm bu önermeler ışığında Brown mesleki değerlerin gelişiminde aşağıdaki altı maddeye yer vermiştir. Bunlar:

1. Her birey değer gelişiminde kendine göre bir öncelik sırasına sahiptir. Mesleki değerler yaşam değerlerinin bir alt kümesidir.
2. Önem sırasında birey için (a) yüksek değere sahip değerler arasından en az birinin beklentileri karşılaması, (b) mesleki değer temelli bilginin karar veren kişiye ait olması, (c) alternatiflerin yerine getirilmesindeki zorlukların aşağı yukarı aynı olması, kariyer seçimlerinde belirleyici faktördür.
3. Değerler sadece çevreden değil kalıtımdan da etkilenir. Ayrıca bireyin kültürel etkileşimleri, olanakları, cinsiyeti, mesleki değerlere bireyin ait

olduğu sosyo-ekonomik sınıf tarafından yüklenen anlamlar hep birlikte mesleki değerlere yönelik öncelik sırasını değiştirecektir.

4. Yaşam rollerinin başarılmasından ortaya çıkan doyum, mesleki değer ve karar verme sürecinde etkili olacaktır.
5. Mesleki roller ve roller arasındaki geçiş, bireyin kullandığı kaynaklara göre çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle değerler ve kaynaklar arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.
6. Değerler sadece bugünde değil aynı zamanda geleceğe yönelik hedeflerin belirlenmesinde de rol oynamaktadır. Hedef belirlemek, hedefe yönelik beceri geliştirmeye ve buna yönelik davranışların edinilmesine kaynaklık eder.

Kariyer Psikolojik Danışma Süreci

Araştırmalar çocuk ve ergenlerin büyük bir kısmının mesleki değerlerini belirginleştiremeden meslek seçimlerini yaptıklarını ortaya koymaktadır (Turner & Lapan, 2005). Mesleki değerler, meslek seçiminde son derece önemli olmasına rağmen ilgi ve yeteneklerin gölgesinde kalmıştır. Bu açıdan bakıldığında önemli ve güçlü bir bileşen olan mesleki değerlerin, meslek seçimi sürecine dâhil edilmesi bireylerin daha kapsamlı anlaşılmasına ciddi katkı sağlayacaktır (Pişkin, 2011; Super, 1995). Bireyin sahip olduğu değerlerin çok küçük yaşlardan itibaren oluştuğunu ve çevre etkisi ve bireyin bu etkileri algılama biçimleri ile sürekli yeniden biçimlendiği bilinmektedir. Mesleki değerlerin oluşması ve bu değerlerin meslek seçiminde etkili faktörler haline gelebilmesi için zamana ve yaşam deneyimlerine ihtiyaç vardır. Bu konuda araştırmalar net bir yaş sunmasa da, Sharf (2006) mesleki değerlerin belirginleşmesinin 15-16 yaşlarında olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, mesleki değerlerin doğası gereği daha soyut ve daha fazla yaşam deneyimine ihtiyaç duyulması olarak açıklanmaktadır. Bu nedenle biz de Sharf'ın (2006) bu önerisi doğrultusunda mesleki değerlerin daha çok lise dönemi öğrencileri ve daha sonraki yaş dönemleri ile çalışılmasını tavsiye ediyoruz.

Değer temelli kariyer kuramının kariyer psikolojik danışma sürecinde kullanımı ile ilgili sınırlı düzeyde araştırma mevcuttur. Kuramın ana varsayımları üzerinden giderek kariyer psikolojik danışma sürecinde bu kuramın nasıl kullanılabileceğini açıklamak daha işlevsel olacaktır. Aşağıda kuramın önermeler/varsayımları doğrultusunda kariyer psikolojik danışmanın nasıl bir süreç takip etmesi gerektiğine dair bilgiler yer almaktadır.

Brown, *bireyci* kültürün belirgin olduğu toplumlarda bireyin kendi mesleki değerleri doğrultusunda tercihte bulunduğunu ancak *kolektif* kültürün güçlü olduğu durumlarda bu tercih özgürlüğünün kısıtlanabileceğini belirtmektedir. Bazı toplumlarda *ekip olarak çalışma* mesleki değeri öncelikli iken bazı toplumlarda da özerk ve bağımsız *olarak çalışmaya* daha fazla önem verilmektedir (Fouad, 2006). Türkiye gibi kolektif/toplulukçu kültürün etkilerinin güçlü olduğu toplumlarda, danışanlar kendi mesleki değerlerine göre tercih yapmaktan çok çevrelerinin, özellikle ailelerinin beklentilerini karşılamaya dönük daha fazla kısıtlama yaşayabilirler. Örneğin özgürlük mesleki değerini dikkate alarak arkeolog olmak isteyen bir kişi, ailesinin beklentileri doğrultusunda *iş güvencesi* mesleki değerini dikkate alarak öğretmenlik mesleğini tercih edebilir. Bu nedenlerden dolayı kariyer psikolojik danışmanı, danışanın sosyal çevresinin yapısını (bireyciliğe ya da kolektifliğe önem veren) dikkate alarak danışma sürecini ilerletmesi gerekir. Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın sosyal çevresini, özellikle ailesini dikkate alarak danışma sürecini yürütmelidir.

Bazen bireyin yaşam ya da mesleki değerleri olarak algıladığı değerler, aslında çevresinden (çoğunlukla ebeveynlerinden) erken dönemlerde aldığı mesajlar ile oluşturduğu yapılardır. Çevre tarafından verilen mesajlar ile oluşturulan bu değerler çoğunlukla bilinçdışıdır ve birey bu değerlerin nasıl oluştuğunu bilmez ya da kendinin oluşturduğu değerler olarak görür. İçe atım değerler (introjected values) olarak tanımlanan bu değerlere uyulması şartı ile çevre tarafından onaylanan birey kendi değerlerinin farkına varmayabilir (Nathan & Hill, 2006). Kariyer psikolojik danışmanlığında sıklıkla görülen içe atım değerleri çevre tarafından *yapmalısın* (örneğin: İş güvencesi olan bir iş bulmak, kariyeri yüksek bir kadın olmak, statüsü yüksek bir işe sahip olmak, üniversite mezunu olmak) ve *yapmamalısın* (örneğin: risk almak, kadınlar için erkeklerin yaptığı bir mesleği seçmek, düşük maaşla çalışmak) olarak iki kategoride sınıflandırılabilir. Psikolojik danışmanın görevi danışanlarının söz konusu içe atım değerlerinin neler olduğunu fark ettirmek ve bu değerlerin kendi yaşamlarında ve seçimlerinde ne tür etkilerinin olduğunu açıklığa çıkarılmasına destek olmaktır.

Mesleki değerleri dikkate alarak danışma yürüten kariyer psikolojik danışmanının dikkat etmesi gereken en önemli faktörlerden biri de, meslek seçiminde cinsiyetin rolüdür. Türkiye'de 2000'li yıllardan sonra mesleklere ilişkin cinsiyet rol algıları (yani erkeksi ya da kadınsı meslekler) keskinliği azalsa da etkisini hala devam ettirmektedir. Bu algıların devam ettiğini belirten Atli (2017), lise öğrencilerinin çeşitli mesleklere ilişkin cinsiyet rol algıları ile ilgili yaptığı çalışmada öğrencilerin öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, psikologluk ve diş hekimliği mesleklerini hem kadınların hem de erkeklerin eşit düzeyde (nötr meslekler) yapa-

bileceği meslekler olarak gördüklerini belirlemiştir. Öğrencilerin kaymakamlık, subaylık, polislik, mühendislik, hâkimlik, savcılık ve mimarlık mesleklerini daha çok erkek mesleği olarak algıladıkları görülmektedir. Aynı araştırmada hemşirelik ve diyetisyenlik mesleklerinin ise daha çok kadınlar tarafından yapılan meslekler olarak algılandığı görülmüştür.

Kariyer psikolojik danışmanı, danışma sürecinde söz konusu cinsiyet rol algılarını gündeme getirmelidir. Bu konuda Türkiye'nin doğu ve güneydoğu bölgelerinde bulunan danışanların daha fazla yardıma ihtiyacı olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer psikolojik danışmanı, kadın ve erkek danışanların söz konusu mesleklere ilişkin cinsiyet rol algılarını dikkate alarak yanlış algıların nereden kaynaklandığını, bu algıların danışanın seçimlerini nasıl sınırlandırdığını, bu sınırları aşmanın olası sonuçlarını ve kendi hedeflerine ulaşmadaki dezavantajlarını gündeme getirmelidir.

Mesleki karar verme süreçleri birçok faktörden (örneğin: yetenekler, ilgililer, kişilik tipleri, mesleki değerler vb.) etkilenmektedir. Bu faktörler birbirinden bağımsız değildir. Örneğin; mesleki değerlerden biri *yeteneği kullanma* değeridir (Kuzgun, 2003). Birey için seçeceği meslekte en önemli kriter, sahip olduğu yeteneklerini kullanabileceği bir meslek olabilir. Yine Holland'ın kuramındaki mesleki kişilik tiplerinden sosyal kişilik tipine sahip bireyler; yardım, arkadaşlık ve ekip çalışması gibi mesleki değerlere öncelik vermektedirler. Görüldüğü gibi değer temelli kariyer kuramını merkeze alan bir kariyer psikolojik danışmanı sadece mesleki değerler üzerine değil, kişinin bir bütün olarak değerlendirilmesini sağlamak için meslek seçiminde etkili olan diğer faktörlerin ortak etkileşimi üzerine de çalışmalıdır. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanı yetenek, ilgi ve mesleki kişiliklerini belirleyecek ölçme araçları kullanarak bu ölçeklerden elde edilen sonuçların mesleki değerler ile kombinasyonunu sağlamalı ve danışanın özelliklerine dair bütüncül bir bakış açısı elde etmelidir.

Bireyin sosyo-ekonomik düzeyi ve yaşadığı yer (örneğin: köy, kasaba, şehir, metropol) mesleki değerlerini etkilemektedir. Moore (2001) yaptığı araştırmada düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip bireylerin statü, bağımsızlık; yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin de yarışma ve ilerleme mesleki değerlerini; köyde yaşayanların statü ve bağımsızlık, şehirde yaşayanların ise güvenlik mesleki değerlerini daha çok önemsediklerini belirtmiştir. Atli (2012) Türkiye'deki lise öğrencilerinin mesleki değerleri üzerine yaptığı çalışmada, düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrencilerin yardım; yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrencilerin maddi kazanç; köy/kasabada yaşayanların fiziksel özelliklerin kullanımı; şehirde yaşayanların maddi kazanç mesleki değerlerini daha çok önemsediklerini rapor etmiştir. Özellikle dezavantajlı (sosyo-ekonomik düzeyi düşük, kırsalda ya-

şayan) bireylerin kendi yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve mesleki değerlerine dair daha az profesyonel yardım aldıkları, bu özelliklerinin belirginleşmesine dair daha az çevresel uyarıcılarla karşılaştıkları bilinmektedir. Bu gruplara yardım hizmeti sunacak kariyer psikolojik danışmanlarına, danışanlarının var olan özelliklerini tespit etmek yerine kendilerine dair yeni özellikleri keşfedecek ve zamana yayılmış etkinlikler düzenlemesi tavsiye edilmektedir.

Mesleki değerler beslendiği kaynaklar gereği toplumsal dinamiklerden çok daha fazla etkilenirler. Kariyer psikolojik danışmanları hızla değişen toplumsal dinamiklerin neler olduğunu bilmesi ve bu değişimlerin danışanlar üzerindeki yansımalarına dair araştırıcı bakış açılarını korumalıdırlar. Örneğin, iş güvencesi açısından özel sektörde çalışan kişilerin görece daha dezavantajlı olduğu düşünülen Türkiye gibi ülkelerde meydana gelebilecek ekonomik krizler ya da işsizlik gibi durumlar, gençlerin iş güvencesi değerlerinin daha öncelikli olmasına neden olabilmektedir. 2019 yılının son aylarında Çin'de başlayan ve tüm dünyayı saran COVID-19 salgını birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Örneğin, sağlık çalışanlarının yaşadığı güçlükler meslek seçimi aşamasında olan gençlerin tercihlerini etkilemiştir. Bu durum mesleki seçimi yapacak bireylerin *iş sağlığı* değerini (yani seçilecek mesleğin bir sağlık sorunu oluşturmaması ya da meslek hastalığına neden olmamasının önemi) daha fazla önemsemelerine neden olmuş olabilir. Kariyer psikolojik danışmanı, mesleki değerlerin kültürden kültüre hatta aynı kültür içinde kısa zaman içinde değişimler gösterdiğini dikkate almalıdır. Yapılan araştırmalar son yirmi yılda sahip olduğumuz değerlerin hızlı bir değişim içinde olduğunu göstermektedir. Özellikle genç neslin değerlerinin hızla değiştiği ve bu nedenle bir önceki nesille farklılıkların daha fazla olduğu iddia edilmektedir. Meslek danışmanlığı yapan uzmanların bu değişimleri takip ederek danışanları üzerindeki olası etkilerini dikkate almalıdırlar (Zunker, 2006).

Kuramla İlgili Araştırmalar

Yeni bir yaklaşım olan değer temelli kariyer kuramı hakkında yeterince çalışma olduğunu söylemek zordur (Shoffner, 2006). Literatür incelendiğinde doğrudan kuramın etkilerinin incelendiği deneysel çalışmaların son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bölümde çeşitli değişkenlerin (cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, yaş, aile, kültür) mesleki değerler ile ilişkisi ve etkileri konularında yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde cinsiyetin ya da cinsiyet rol algılarının mesleki değerler üzerindeki etkileri ile ilgili hatırı sayılır düzeyde çalışmalar olduğu görülmektedir. Araştırmalarda erkeklerin yaratıcı etkinlikler içeren mesleki değerleri

önemsedikleri, kızların ise zihinsel etkinlik, insanlarla bir arada olma ve topluma hizmet değerlerini daha çok önemsedikleri görülmektedir (Brown, 2003; Ng & Sears, 2010). Hüttges ve Fay (2015) doktora öğrencilerinin oluşturduğu bir grupta kızların başarı, iş ve yaşam arasındaki dengeye ve içsel değerlere daha çok önem verdiklerini ortaya koymuştur. Cinsiyetin ele alınmasında farklı bir bakış açısı olarak ele alınan bir diğer nokta ise aileye atfedilen rol ve toplumdaki aile algısıdır. Knight ve Brinton'a (2017) göre aile olmaya daha çok değer veren toplumlarda kadınlar, meslek alanlarından ziyade aile yapısının içinde rol almaya daha fazla önem vermektedirler. Her ne kadar geleneksel aile toplumunun modern dünyada değişmeye başladığı görülse de bu değişimin geleneksel değerlere sahip toplumlarda daha yavaş olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır (Gallie, 2019).

Aileler çocuklarına hayattan ne beklemeleri gerektiği ve yaşam şartlarının getirdiği durumlarla nasıl baş edileceği gibi konularda çeşitli bilgiler aktarırken aynı zamanda onların algılarını de şekillendirmektedir. Bu durum dolaylı da olsa çocuğun mesleklere yönelik algısı ve değer kavramı üzerinde de etkili olmaktadır (Wilson, 2010). Ailelerin bazı mesleklere ilişkin yaptığı konuşmalar çocuklarının mesleklere yüklemiş oldukları önem düzeylerini etkilemektedir. Ebeveynlerin bazı meslek üyelerine karşı kendi yaşantılarından dolayı yüklemiş oldukları olumsuz anlamlar çocuklar için ileride düzeltilmesi zor olan yanlış yargılara neden olmaktadır (Brown, 2003). Son yıllarda aileler çocuklarının seçecekleri mesleklerde maddi kazanç ve iş güvencesi gibi mesleki değerleri ilk sıraya koymakta ve çocuklarını bu iki değer odaklı yönlendirmeye çalıştıkları görülmektedir (Ferrari vd., 2009; Genç vd., 2007).

Kişinin yaşadığı yer ve sosyo-ekonomik düzeyi mesleki değerlerini belirleyen temel değişkenlerdendir. Örneğin kırsal kesimde meslek seçimi yapacak öğrenciler daha çok mevki ve iktidar değerlerine öncelik vermektedirler (Kuzgun, 2006). Kişinin eğitim düzeyi de mesleki değerlerini belirleyen etmenlerdendir. Gesthuizen ve diğerleri (2017) gelir düzeyi yüksek olan Danimarka, Finlandiya ve İsveç gibi ülkelerde yaşayan bireylerin daha çok içsel değerler doğrultusunda; gelir düzeyi düşük olan ülkelerde ise daha çok dışsal değerler doğrultusunda mesleki tercihlerde bulunduklarını belirtmişlerdir.

Strauss ve Howe (1991) mesleki değerlerin yaşa bağlı olarak değiştiğini vurgulamaktadır. Mesleki değerlerin yaş dönemleri içerisinde bir sıralama izlediği görülmektedir. Murphy'e (2000) göre, birey doğumdan 21 yaşına kadar değerleri edinir, 22-43 yaşları arasında edindiği değerleri test eder, 44-65 yaş arasında ise birey edindiği değerleri kullanır, 46-81 yaşları arasında edindiği değerleri başkalarına aktarır. Benzer şekilde Chow ve diğerleri (2016) 18-25 yaş arasında oluşan mesleki değerlerin 45 yaşına kadar daha çok içsel değerleri temel aldığını, sonrasında

ise dışsal değerlere doğru bir eğilim izlediğini ortaya koymuşlardır. Bu boylamsal araştırma sonuçlarına göre mesleki değerlerin aynı zamanda yaşam doyumunu da dolaylı olarak yordadığı belirtilmiştir. Kuzgun'a (2006) göre; insanlar yaşları ilerledikçe maddi rahatlık ve sosyal güvenceyi içeren mesleki değerlere daha fazla önem vermektedirler. Kalleberg ve Marsdan'a (2019) göre gençler kendilerini keşfetmeye yardımcı olan ve özerk işlere yönelim gösterirken, evli ve/ya daha ileri yaşlarda olan bireyler gelir ve güvencesi olan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler.

Kuramla İlgili Yapılmış ve Yapılabilecek Kariyer Psikolojik Danışma Uygulaması

Birey meslek seçimi öncesi hangi değer örüntüsüne sahip olduğunu bilmeyebilir. Bu durumda mesleki değer örüntülerinin fark edilmesini sağlayacak araç-gereçlerin kullanılması, bireyin ileride yapacağı işin sonuçlarından doyum almasını kolaylaştıracaktır. Burada meslek danışmanlarına danışanın kendi mesleki değerlerinin farkına varmasını sağlamakta önemli roller düşmektedir (Brown, 2003; Busacca vd., 2010). Kariyer psikolojik danışmanının amacı, bireyin sahip olduğu değerleri fark ettirmek ve bu değerlerin netleşmesini sağlayarak belirlenen mesleki değerlere yönelik hedefler oluşturabilmektir (Korkut-Owen & Niles, 2011). Değerler genel olarak iki farklı yöntemle ölçülmektedir. Bunlar, direkt ve indirekt yöntemlerdir. Değerlerin ölçülmesinde genel olarak direkt yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemde değerler bireyin tercihine açık bir şekilde sunularak bireyden bu tercihleri sıralaması istenir. Bu sıralamalar sonrasında bireyin değer hiyerarşisi elde edilir. İkinci yöntem olarak kullanılan indirekt yöntemlerde ise bireye bir hikâye sunularak bu hikâyede karşılaştığı durumlarda vereceği tepkiler ölçülmeye çalışılır. Bu yöntemde birey hangi değerleri tercih ettiğini bilemez, ancak sakladığı değerlerin tespit edilmesinde etkili bir yöntemdir (Sverko vd., 2008). Değerlerin ölçülmesinde kullanılan ölçekler temel olarak üç soruyu açıklık getirmeye çalışırlar (Round & Amstrong, 2005). Bunlar:

1. Değerlerin içerikleri ve bunları tanımlamada kullanılacak isimler neler olmalıdır?
2. Temel değerlerden kapsayıcı tanımlara nasıl ulaşılır?
3. Değer örüntüleri nasıl bir yapı barındırmaktadırlar?

Mesleki değerlerin belirlenmesinde nicel ve nitel yöntemler kullanılabilir. Nicel yöntemlerde Mesleki değerlerin ölçülmesine yönelik Türkiye'de kullanılan üç araç dikkat çekmektedir. Bunlar; Kuzgun (1998) tarafından geliştirilen "Kendini Değerlendirme Envanteri", Atli (2016) tarafından geliştirilen "Mesleki Değer Envanteri" ve MEB tarafından geliştirilen web tabanlı mesleki bilgi sisteminde yer

alan değer "Meslek Değeri Ölçeği" dir. Kariyer psikolojik danışmanı var olan bu ölçekleri kullanarak danışanın mesleki değer hiyerarşisini belirleyebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken mesleki değerlerin dinamik bir yapı olduğu, kısa süre içerisinde değişebileceğidir. Ayrıca belirli mesleki değerlerin yüksek ya da düşük olmasından ziyade, değerlerin hiyerarşisi (yani sıralaması) dikkate alınmalıdır. Bu hiyerarşi kişinin bir mesleği icra ettikten sonra elde edilecek sonucun kendisi için ne kadar önemli olduğunu gösterecektir.

Değer temelli kariyer kuramında yapılan danışmalarda, danışanların kendi yaşantılarının etkin bir düzenleyicisi olmaları beklenir. Danışma sırasında kariyer psikolojik danışmanının danışanın mesleki değerlerini ve bu değerlerin genel hiyerarşisini dikkate alması gerekir. Değer temelli kariyer kuramında bireyin hangi değerlere sahip olduğunun belirlenmesinde Korkut-Owen ve diğerleri(2009) tarafından geliştirilen Mesleki Değerler Kartları (MEDEK) da kullanışlı ve etkili araçlardan biridir. MEDEK'te danışana toplamda 38 değerin yer aldığı (örneğin: bağımsızlık, iş güvencesi, orijinallik, zaman, üretkenlik, yeniliklere açıklık, saygınlık vb.) kartlar dağıtılarak danışanların bu kartlar üzerinde yer alan değerleri üç kategoride (*Benim için çok önemli, Benim için önemli, Benim için çok önemli değil*) sınıflandırılması istenmektedir. Sınıflandırmanın ardından kariyer psikolojik danışmanı yapılan bu sınıflandırmaların gerekçelerini dinleyerek danışanın bu tercihlerinin altında yatan temel yapıları ve motivasyonları anlamaya çalışır. Örneğin danışanın bu meslekleri sınıflandırırken kullandığı *orijinallik*, *iş güvencesi*, *saygınlık* gibi mesleki değerlerin nasıl yapılandığını ve tercih edilen ya da edilmeyen mesleklerde bu değerlerin nasıl karşılık bulduğu danışan ile birlikte yorumlanır.

Kuramın Değerlendirilmesi

Genel yaşam değerleri üzerine yoğunlaşan ve ardından bu değerlerin spesifik bir alt boyutu olarak değerlendirilen mesleki değerlerin meslek seçimindeki yeri ve önemi Brown'un değer temelli kariyer kuramı ile daha da netleşmiştir. Değer temelli kariyer kuramının yeni olması ve kendini mesleki değerler gibi dinamik ve sürekli değişen bir yapı çerçevesinde tanımlaması, bu alanda sürekli güncel çalışmaların yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Değerlerin kültürle ilişkileri dikkate alındığında, gelecekte Brown'un değer temelli kariyer kuramına dayanılarak yapılacak çalışmaların kültürler arası karşılaştırmaları içermesi zorunludur. Nitekim, Patton & McMahon (2006) bireylerin yaşamları boyunca aileleri başta olmak üzere, akranları, çevreleri ve medya gibi birçok farklı kaynaktan farklı değerlere maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Bireyin kültürel geçmişi, cinsiyeti, sosyoekonomik durumu, karşılaşacağı olanakların ve deneyimlerin türünü etkiler. Hem toplum içinde hem de aynı toplumdaki alt gruplar arasında değer farklılıkları var-

dır. Örneğin, kolektivist/toplulukçu kültürde yaşayan bir birey bir kariyer kararı verirken, çoğu zaman kendi kararını kendisi vermek yerine ebeveynlerine veya büyüklerine danışır veya kararını kesinleştirmeden önce en azından onlardan tavsiye alabilir (Patton & McMahon, 2006). Dolayısıyla kariyer gelişimi ve seçimi süreçlerinde yetenek, ilgi ve diğer kişilik özelliklerinin gölgesinde kalan, ancak Brown ile birlikte önemi yeniden anlaşılan mesleki değerler konusunda adı geçen süreçlerde bireylere mutlaka kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunulmalıdır. Örneğin, Atli ve Gür'ün (2019) lise öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmalarında, "sizce ideal bir mesleğin özellikleri nelerdir?" sorusuna katılımcılar ilk sırada "geliri iyi olmalı" cevabını vermişlerdir. Bu durum bize, son zamanlarda Türkiye'de, meslek seçimi aşamasındaki bireylerin mesleki değerleri, yetenek ve ilgilerden daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Son zamanlarda mesleki değerlerin öneminin daha da artması kariyer psikolojik danışmanlarının bu kuramı dikkate alarak danışma süreçlerini ilerletmeleri kaçınılmaz görünmektedir.

Kaynaklar

Atli, A. (2012). *Lise öğrencilerinin mesleki değerleri* (Tez no. 326655) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yök Tez.

Atli, A., & Kaya, A. (2016). Lise Öğrencilerinin mesleki değerleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *12*(1), 314-330. https://doi.org/10.17860/efd.78099

Atli, A. (2017). Turkish high school students' gender role perceptions regarding various professions. *International Journal of Progressive Education*, *13*(3), 6-15.

Atli, A., & Gür, S. (2019). Lise Öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(1), 32-53.

Allport, G. W., Vernon, P., & Lindzey, G. (1970). *Study of values* (Rev. 3d ed. and test manual). Chicago, IL: Riverside

Beck, C. (1990). *Better schools: A values perspective. Falmer Press*, United Kingdom. Taylor & Francis Inc., 1900 Frost Road.

Brown, M. A. (1976). Values-a neccessary but neglected ingredient of motivation on the job. *Academy of Management Review*, *1*(4), 15-23. https://doi.org/10.5465/amr.1976.4396236

Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, *44*(3), 211-223. 10.1016/0001-8791(80)90056-1

Brown, D. (2002). *Career development and choice*. Wiley, John & Sons Incorporated. New Jersey. ABD.

Brown, D. (2003) *Career information, carer counseling and career development*. ABD. Pearson Education.

Busacca, L. A., Beebe, R. S., & Toman, S. M. (2010). Life and work values of counselor trainees: A national survey. *The Career Development Quarterly*, *59*(1), 2-18. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00126.x

Carter, R. T. (1991). Cultural values: A review of emprical research and implications for counseling. *Journal of Counseling and Development*, *70*(1), 164-173. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01579.x

Chow, A., Galambos, N. L., & Krahn, H. J. (2016). Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction. *International Journal of Behavioral Development*, *41*(1), 105-114. https://doi.org/10.1177/0165025415608518

Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L., Murphy, K. A., & Kenna, A. C. (2009). Constructions of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assessment*, *17*(1), 99–115. https://doi.org/10.1177/1069072708325829

Fouad, N. A. (2006). Culture and careers. In J. H. Greenhause, & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 214-220). London: Sage Publications.

Gallie, D. (2019). Research on work values in a changing economic and social context. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *682*(1), 26-42. https://doi.org/10.1177/0002716219826038

Genç, G., Kaya, A., & Genç, M. (2007). İnönü üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *8*(13), 49-63. https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8709/108737

Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and intrinsic work values: Findings on equivalence in different cultural contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *682*(1), 60-83. https://doi.org/10.1177/0002716219829016

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequence: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. ABD: Sage Publications Ltd.

Hüttges, A., & Fay, D. (2015). The gender-differential impact of work values on prospects in research careers. *Journal of Career Development*, *42*(6), 524-539. https://doi.org/10.1177/0894845315582246

Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2019). Work values in the united states: Age, period, and generational differences. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *682*(1), 43-59. https://doi.org/10.1177/0002716218822291

Knight, C. R., & Brinton, M. C. (2017). One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe. *American Journal of Sociology*, *122*(5), 1485-1532. https://doi.org/10.1086/689814

Korkut-Owen, F., & Niles, S. G. (2011). Yeni yaklaşım ve modeller. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* (pp. 273-309). Ankara: Pegem Akademi.

Korkut-Owen, F., Acar, T., Demir, Y., Haskan, Ö., Kabalcı, T., Kutsal, D., Pekin, İ. M., & Turhan, E. (2009). Mesleki rehberlik kariyer danışmanlığında kart sıralama tekniği: Mesleki değerler ile ilgili bir çalışma. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *10*(2), 53-70. https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8705/108695

Kuzgun, Y. (1998). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.

Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın.

Leong, F. T. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and White American college students. *The Career Development Quarterly*, *39*(3), 221-230. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1991.tb00394.x

Moore, D, J. (2011). *Entering construction professionals: Survey of work values and career expectations*. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4741.0001

Murphy, S. A. (2000). *The study ofcsareer values by generation and gender*. [Unpublished Doctoral Dissertation], The Fielding Institute, USA

Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counseling*. London: Sage Publications.

Ng, E. S., & Sears, G. J. (2010). What women and ethnic minorities want. Work values and labor market confidence: A self-determination perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(5), 676-698. https://doi.org/10.1080/09585191003658847

Pişkin, M. (2011). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* (pp. 43-78). Ankara: Pegem Akademi.

Posner, B. Z. (2010) Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, *97*(4), 535-541.https://doi.org/10.1007/s10551-010-0530-1

Reeves, D. L., & Karlitz, G. (2005). *Career ideas for teen education and training*. New York: Bright Futures Press.

Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychologgy*, *48*(1), 1-21. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00046.x

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*, New York: The Free Press.

Rokeach, M. (1979). *From individual to institutional value: With special reference to the values of science*. In M.Rokeach, *Understanding human values individual and societal* (1. Baskı. 47-70). New York: A Divisions of Macmillian Publishing Co., Inc.

Round, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of interests and values. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 305-329). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice.* Rotterdam: Sense Publishers.

Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *32*(3), 268-290. https://doi.org/10.1177/0022022101032003002

Sharf, R. S. (2006). *Applying career develpment theory to counseling*. USA: Thomson Brooks/Cole.

Shoffner, M. F. (2006). Career counseling: Theoritical perspective. In. D. Capuzzi, & M. D. Stauffer (Eds.), *Career counseling foundations, perspectives and applications* (pp. 421-444). ABD: Pearson Educations, Inc.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of america`s future*. New York. NY: William Morrow.

Super, D. E. (1968) *Work values inventory*. Houghton Mifflin.

Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessmet, and practical use. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers* (pp. 54-61). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Sverko, B., & Vidovic, V. V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, model, and same of the finding. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers* (pp. 3-21). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of value and role salience. In. J. A. Athanasou, & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*. Springer Science and Business Media.

Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Promoting career development and aspirations in school, age youth. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 417-438). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Ulaş-Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi*, 203-232. https://doi.org/10.14527/9786257228022.07

Wilson, W. J. (2010). More than just race: A rejoinder. *Sociological Forum*, *25*(2), 390-394. https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2010.01187.x

Young, R. A., & Collin, A. (2000). Framing the future of career. In A. Collin, & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 1-17). United Kingdom: Cambridge University Press.

Zunker, V. G. (2006). *Career caunseling a holistic approach*. ABD: Brooks/Cole Product.

10. BÖLÜM

UMUT EYLEM KURAMI

Doç. Dr. Elif BALIN, San Francisco State University
ORCID No: 0000-0001-9360-7298

Öğr. Gör. Neslihan SALMAN, Ufuk Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7212-0114

Prof. Dr. Spencer G. NİLES, The College of William & Mary
ORCID No: 0000-0001-6539-9129

İÇİNDEKİLER

Giriş

- Umut Eylem Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları
- Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları
- Kariyer Psikolojik Danışması Süreci
- Kuramın Değerlendirilmesi

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Umut sizin için ne anlama gelmektedir? Umut ve umutsuzluk, hayatınızı ve genel iyilik halinizi nasıl etkiler?
2. Uzun süre üzerinde düşünerek belirlediğiniz bir hedefe ulaşmak için çalışırken ve yol alırken beklemediğiniz bir engelle karşılaştığınız bir zamanı hatırlayın. Bu engeli aşabildiyseniz buna neler yardımcı oldu? Aşamadıysanız, size neler engel oldu?
3. Karşılaştığınız veya karşılaşacağınız olası zorluklara rağmen umutlu hissettiğiniz bir konuyu düşünün. Bu umudunuzu besleyen içsel (veya kişisel) ve dışsal (veya çevresel) kaynaklar neler olabilir? Bu kaynaklara nasıl eriştiniz ve onları nasıl muhafaza ediyorsunuz?

Giriş

Dünya teknoloji, iklim değişikliği, savaşlar, pandemiler ve ekonomik krizler gibi önemli etkilerle giderek daha hızlı değişimler yaşamaktadır. Bu değişimler, globalleşmeyle beraber farklı coğrafyalarda da olsalar sosyo ekonomik düzeyleri ve kültürel sermaye kaynakları benzer kişi ve toplulukları daha fazla belirsizlik ve zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Beklenilmeyen bir iş kaybı ve kariyer değişimi en büyük zorluklardan sayılabilir. Günümüzde üniversite eğitimi alan gençlerin bile kariyer ve gelecekleri ile ilgili belirsizlik ve umutsuzluk yaşadığı gözlemlenmektedir. Toplumsal açıdan düşünüldüğünde; değişimlere ve belirsizliğe sebep olan sorunların farkında olmak ve sosyal adalet ve hak savunuculuğu yoluyla bu sorunlarla mücadele etmek en önemli yol olsa da kişilerin kendilerini güçlendirmeleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri de son derece önemlidir. Bunun en önemli yollarından biri kişinin kariyerini yapılandırması ile ilgilidir.

Günümüz iş ve çalışma dünyası kariyer yolunu çizmede kendi sorumluluğunu alabilen, yeniliklere uyum sağlayabilen, karşılaştığı krizleri fırsatlara çevirebilen bireylere ihtiyaç duymaktadır (Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999). Bu noktada "olumlu belirsizlik" kavramı önem kazanır (Gelatt, 1989). Daha açık bir anlatımla olumlu belirsizlik aslında korkulması ve kaçınılması gereken bir durumdan daha çok kişilerin yaratıcılıklarını ortaya çıkaran önemli bir yaşantıdır. Kariyerle ilgili herhangi bir zorluğun üstesinden gelmede belirsizliğin olumlu gücünü kullanabilmek oldukça önemlidir. Bunu yapabilmenin temelinde ise gelecek hakkında bir umut duygusuna sahip olmak yer alır.

Umut Nedir ve Kariyer Gelişimi İçin Niçin Önemlidir?

Snyder'e (2002, s.249) göre umut, "kişinin arzu ettiği amaçlara ulaşabilmesi için yollar üretebilme kapasitesine ilişkin algısı ve bu yolları kullanarak harekete geçme güdüsü ile kendisini motive etmesi"dir. Bu tanımda dikkat edilmesi gereken önemli nokta, umudun yalnızca arzu etmek ile sınırlı olmamasıdır. Çoğu zaman umut yalnızca bir şeylerin yoluna girmesini beklemek ile karıştırılır. Ancak umut, bundan çok daha fazlasıdır. Bu tanımda, harekete geçme ve eylemde bulunmaya devam etme vurgulanmaktadır. Buradan hareketle, umutlu bir kişinin ulaşmak istediği bir hedef karşında kasıtlı olarak eyleme geçme gücüne sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, yüksek düzeyde umuda sahip kişiler, hedeflerine ulaşmakla ilgili heyecan duyarak kalıcı olumlu duygulara sahip olmalıdır. Buna karşın, umut düzeyi düşük kişilerin hedeflerinin peşinden gitme konusunda duygusal bir duraklamayla olumsuz duygular yaşaması söz konusu olabilir (Snyder, 2002).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; umudun kariyer gelişimi açısından son derece önemli olduğu görülmektedir (Diemer & Blustein, 2007; Yoon vd., 2015; Amundson vd., 2018; Yoon vd., 2019). Örneğin; umudun özellikle yakın veya uzak gelecekte karşılaşılabilecek yeni bir iş arama ihtiyacını öngörüp yeni beceriler kazanmaya ve kariyer bağlantılarını geliştirmeye devam etmek gibi proaktif kariyer gelişimi eylemlerinde bulunmayı güçlendirdiği görülmüştür (Hirschi, 2013). Umut ve proaktif kariyer tutumuyla eyleme geçme veya eylemde bulunmanın kişilerin genel yaşam iyilik haliyle ("wellbeing") ve iş/kariyer doyumuyla ("work satisfaction") da ilişkili olduğu gözlenmiştir (Luthans vd., 2007, Hirschi, 2013). Ayrıca umudun mesleki kimlik ve akademik performans (Yoon vd., 2015), yaşam doyumu ve kariyer uyumluluğu (Bacanlı, 2018; Korkmaz & Cenksever-Önder, 2019; Santilli vd., 2017) gibi çeşitli değişkenleri olumlu etkilediği bulunmuştur.

Türkiye'de İş, Kariyer ve Umut

Henüz oldukça genç bir ülke olan Türkiye, kuruluşundan itibaren pek çok önemli sosyo-politik ve ekonomik olaya tanıklık etmiştir. Bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler, 1980'li yıllara kadar tarıma dayalı olan Türkiye ekonomisinin özellikle bu tarihten itibaren sanayiye dayalı üretim piyasasına yönelmesine yol açmıştır. Bu durum, öncekinden daha farklı özelliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır. Öyle ki, makineleri üretebilen, kullanabilen, meslekler-deki değişimleri takip edebilen çalışanlara ihtiyaç duyulmuştur.

Sanayi devrimlerine, teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişmelere ek olarak ülkemizde ve dünyada meydana gelen ekonomik krizler, yaşanan savaşlar ve siyasi istikrarsızlık gibi konular da çalışma yaşamını etkileyen önemli faktörlerdir. Tüm bu olgular, ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Bu durum, işsizlik, eksik istihdam, adil olmayan işlerde çalışma gibi istenmeyen sonuçları beraberinde getirmektedir. TÜİK (2022) verilerine göre Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştaki kişilerde işsizlik oranı %11,3 iken 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı %20,0'dır. Ayrıca, zamana bağlı eksik istihdam, potansiyel işgücü ve işsizlerden oluşan atıl işgücü oranı 2022 yılı Nisan ayı için %21,7 olarak tespit edilmiştir. Yakın tarihli başka bir rapor ise (OECD, 2021), Türkiye'nin herhangi bir OECD ülkesi arasında en yüksek istihdam açıklarından bazılarına sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Genel işgücü katılım istatistikleri ve işgücüne katılım engelleri Türkiye'de umutsuzluğu tetikleyebilecek ve kişileri eylemsizliğe itebilecek önemli nedenlerdir. Özellikle düşük ekonomik düzey ve marjinalize edilen kimliklerden gelen bireylerin umutsuzluk halinde adil iş ("decent work") standartlarını karşılamayan işlere yönelmesi de söz konusudur (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019). Bu sorunlar

üniversite öğrencilerini ve mezunlarını da kapsamaktadır. Bireylerin iyi çalışma koşullarına ulaşamaması veya işlerini kaybetmeleri hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları için çok ciddi bir tehdittir (Blustein vd., 2019). Bu durum hem kendilerini hem de parçası oldukları aileleri ve toplumları doğrudan etkiler. Genç nüfusun çok yoğun olduğu ve üniversite sayısı ile beraber üniversite öğrencisi ve mezunu sayısının da hızla arttığı Türkiye'de, kariyer gelişimi ve planlama sürecini çok daha etkili bir biçimde ve kapsamlı olarak desteklemek oldukça önemli bir ihtiyaçtır (Balin vd., 2021). Türkiye'deki bütün üniversitelerde kariyer merkezleri açılması ve kariyer planlama dersleri verilmesi gibi yeni gelişmeler umut vericidir. Bununla birlikte bu atılımların üniversitelerin yapısal ve insan gücü kaynaklarının kısıtlı olduğu bir ortamda başarılı olabilmesi için çok daha yaratıcı, verimli ve sürdürülebilir açılımlara ihtiyaç vardır.

Yukarıda tartışılan sebeplerin gösterdiği gibi çoğu insanın umut ve eyleme ihtiyaç duyduğunu söylemek yanlış olmaz. Umutsuzluk anları söz konusu olduğunda, olumlu değişiklikler yapmak için atabileceğimiz kanıtlanmış adımlar bulunmaktadır. Umudumuzu artırmak, bir hedef belirlemek, bir yön çizmek ve hedefimize güvenle ilerlemek için bu adımları kullanabiliriz. İşte, Umut Eylem Kuramının amacı, şimdi ve gelecekte karşılaşılabilecek herhangi bir kariyer güçlüğü ile baş etmeye yardımcı olacak bu adımları öğretmektir (Niles vd., 2021a).

Umut Eylem Kuramının Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Kariyer gelişimi ve bir kariyere karar verme, insan yaşamındaki en önemli konulardır. Hayatımız boyunca kariyerimizde pek çok geçiş evresi ve buna bağlı olarak da değişim ve güçlükler olacaktır. Bu değişim ve güçlükler, kimi zaman son derece kolay bir şekilde çözülebilirken kimi zaman da bizim için oldukça zorlayıcı deneyimler olabilir. Örneğin, iyi bir eğitime sahip olduğu ve kendini geliştirmeye önem verdiği için büyük bir şirkette yönetici pozisyonunda çalışan bir kişiyi düşünün. Her şey yolunda giderken bu kişinin geçirdiği ağır bir kaza onun yaşamını nasıl etkileyecektir?

Yukarıdaki gibi bir durumun fiziksel ve psikolojik olarak derin yaralara sebep olması olasıdır. Bu da hayatın olağan veya beklenilen seyrini değiştirebilir. Örneğin, kişi uzun süredir beklediği bir terfi fırsatını kaçırabilir ya da işini kaybedebilir. Bunun sonucunda, kişinin kendine olan güveninin zedelenmesi ve hatta bundan sonra başarının onun için yalnızca bir hayal olduğuna inanmaya başlaması şaşırtıcı olmayacaktır. Ancak, hepimiz için yaşam çeşitli güçlüklerle ve bunun getirdiği belirsizliklerle doludur ve bir şekilde hem bu güçlüklerle hem de belirsizlikle baş etmenin yolları bulunabilir. Çoğu zaman kariyer deneyimlerimizi etkili bir şekilde yönlendirebilmek, gerçekçi bir çalışma anlayışına, kendimize yönelik olumlu bir

tutuma ve önümüze çıkan engelleri aşmak için gerekli olan becerilere bağlıdır. Hepsinden önemlisi ise geleceğimiz hakkında bir umut duygusuna sahip olmamızdır (Niles vd., 2021a). Yüksek düzeyde umuda sahip olan bir kişi, hayatta karşılaştığı belirsizlikleri kendisini geliştirme fırsatı olarak algılayacaktır. Gelatt (1989) bu durumu olumlu belirsizlik kavramı ile açıklamıştır. Geleceğe bakarken ve yeni olasılıkları değerlendirirken, olumlu belirsizlik, mevcut bağlamda atılacak sonraki adımlara ilişkin yaratıcı ve yeni çözümler sağlayabilir. Yaratıcılık ise kişileri bir sonraki fırsatı belirlemeye yönlendirebilir (Niles vd., 2021b). Bu prensiplerden yola çıkarak Niles, Yoon ve Amundson tarafından geliştirilen bu yeni model, önce Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (UOKGM; Niles, Yoon, Balın, & Amundson, 2010), daha sonra Umut Eylem Kuramı olarak adlandırılmıştır. Bu kuram karşılaştığımız herhangi bir kariyer zorluğunun üstesinden gelmek için kolay öğrenebileceğimiz ve kolayca uygulayabileceğiniz bir yapı sunmaktadır. Bu kuramda yer alan kavramlar, yıllar süren araştırmalara ve benzer durumda olan binlerce insanla yapılan çalışmalara dayanmaktadır (Niles vd., 2021b). Umut Eylem Kuramı, belirsizlik durumlarının etkili bir şekilde yönetilebilmesini desteklemek amacıyla üç kuramı tek bir model altında birleştirmektedir: Snyder'ın (2002) Umut Kuramı, Bandura'nın (2006) Eyleme Geçme Gücü ("Human Agency") Teorisi ve Hall'un (1996) Çok Yönlü Kariyer Kuramındaki kariyer üst yeterlikleridir (Niles, Amundson, & Yoon, 2019). Daha sonra kuramcılar, eylem odaklı doğasını ve kariyer gelişiminin ötesinde uygulanabilirliğini vurgulamak için modeli Umut Eylem Kuramı olarak yeniden adlandırmışlardır (Yoon, 2020).

Kuramın Temel Kavramları ve Varsayımları

Umut

Umut Eylem Kuramının temelini oluşturan umut kavramı, Rick Snyder'in çalışmalarına dayanmaktadır. Snyder'e (2002) göre umut, hedefe yönelik bir enerjidir. Yüksek düzeyde umuda sahip olan insanlar, hedeflerine ulaşmada engellerle karşılaştıklarında, çaresiz hissetmek yerine tipik olarak daha olumlu tepki verirler ve kararlı bir duruş sergilerler. Bu tür bireyler, hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar belirleyebilirler ve stratejilerini koşullara göre ayarlayabilirler (Snyder, 1996). Snyder'ın modelinde umut üç ana bileşenden oluşur: (a) bir hedef, (b) bu hedefe nasıl ulaşılacağına ilişkin düşünceler (veya yollar) ve (c) hedefe ulaşmaya dair güven ve isteklilik (Snyder, 2002). Buradan hareketle, Snyder'in umudu, duyuşsal bir yapıdan ziyade bilişsel bir yapı olarak kavramsallaştırdığı söylenebilir (Snyder, Lehman, Kluck, & Monsson, 2006). Yani, aslında burada kastedilen umut her şeyin yoluna girmesini beklemekten çok daha farklıdır. Arzu edilen olumlu bir

sonuca ulaşabilmek için bazı eylemlerde bulunulması gerekir ve bu da kişileri aktif bir konuma taşır. Başka bir deyişle, bir şeylerin gerçekleşmesini beklemek son derece pasif bir tutumdur ve hedefe ulaşmak için elden hiçbir şey gelmeyeceğine dair bir inancı da beraberinde getirir. Umut Eylem Kuramına göre anlamlı bir hedef belirlemek ve bu hedefe yönelik belirli eylemlerde bulunmak sahip olunan umut düzeyi ile ilişkilidir. Çünkü umut olmadan yaşamda olumlu bir eylemde bulunmak pek olası değildir. Bu sebeple, önemli ve belirli bir hedefe ulaşmak için kasıtlı eylemler yapmaya motive olunması gerekmektedir (Niles vd., 2020a).

Eyleme Geçme Gücü ("Human Agency")

Umut Eylem Kuramının bir diğer temel kavramı eyleme geçme gücüdür. Bandura'ya (2006) göre insanlar olaylar karşısında yalnızca birer izleyici değildir. Aynı zamanda yaşam koşullarının oluşmasına katkıda bulunurlar. Yani birey, kendi deneyimlerinin öznesidir ve içinde bulunduğu çevreyi de şekillendirebilme gücüne sahiptir. Eyleme geçme gücünün dört temel özelliği bulunur. Bunlardan ilki, niyetliliktir ("intentionality"). Kişiler, ulaşmak istedikleri hedefler için geliştirdikleri planlara ve stratejilere yönelik eylemlerinde istekli ve bilinçlidirler. İkincisi, eyleme geçme gücünün zamansal genişlemesini içeren öngörüdür. Öngörü, geleceğe yönelik planlar yapmaktan çok daha fazlasına işaret eder. Buna göre kişiler, çabalarını yönlendirmek için kendilerine hedefler belirlerler ve gerçekleştirecekleri eylemlerin olası sonuçlarını tahmin ederler. Öngörülü bir bakış açısı kişinin yaşamına yön, tutarlılık ve anlam sağlar. Üçüncü özellik, öz tepkiselliktir. Yani yalnızca planlar yapmak ve öngörüde bulunmak yeterli değildir. Aynı zamanda kişilerin kendi kendilerini de organize etmesi gerekir. Bir kişi hedefini gerçekleştirmek için niyetlenip bir eylem planı hazırladıktan sonra arkasına yaslanıp hedefe ulaşmayı bekleyemez. Bunun için uygun eylem yolları oluşturabilmeli ve bunları uygulamaya geçirilebilmelidir.

Son olarak, eyleme geçme gücünün öz yansıtma özelliğinden de söz etmek gerekir. Kişiler yalnızca eylemde bulunmazlar. Aynı zamanda planlarının işleyişini de düzenli olarak değerlendirirler. İşlevsel öz-farkındalık yoluyla, kişisel yetkinliklerini, düşüncelerini ve eylemlerinin sağlamlığını ve uğraşlarının anlamını düşünürler. Gerekirse hedeflerinde veya planlarında düzenleme ya da değişiklikler yaparlar. Bu da eyleme geçme gücünün belirgin insani yönüdür (Bandura, 2006). Özetle, eyleme geçme gücü, kişilerin kim olduklarını anlamları ve bununla beraber eylemlerinin bir sonucu olarak edindikleri yeni bilgilere dayanarak planlarını nasıl geliştirecekleri, uygulayacakları ve gerektiğinde değiştirip uyarlayabileceklerini anlamaları ile ilgilidir (Niles vd., 2021a). Eyleme geçme gücünün Snyder'in umut tanımı ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Çünkü her iki kavramda da he-

defe ulaşmada eylemde bulunulmasının önemi vurgulanmaktadır. Başka bir deyişle bu kavramlar, insanın aktifliğinin altını çizer. Eyleme geçme gücü ve umut, birlikte kariyer zorluklarını etkili bir şekilde ele almak için temel sağlar (Niles, 2011).

Kariyer Üst Yeterlikleri

Umut Eylem Kuramı açısından önemli olan kavramlardan bir diğeri, Hall'un (2004) çok yönlü kariyer ("protean career") çerçevelendirmesine dayanan üst yeterliklerdir. 21. yüzyılda kariyer, sadece işverenler veya kurumlar tarafından değil, kişiler tarafından da yönetilen ve koşullar değiştikçe zaman içinde yeniden keşfedilen bir deneyim olarak görülmektedir. Hall (1996), kariyer gelişiminin doğrusal olmadığını vurgulamaktadır. Ayrıca Hall, kariyerler doğrusal olmadığından, çok yönlü olarak her gün edinilen deneyimlerden bir şeyler öğrenilmesi ve yeni yeterlilikler geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Çok yönlülük kavramı esneklik, uyarlanabilirlik ve değişkenlik gibi özelliklerle ilişkili bir sıfat haline gelmiştir. Kariyerle ilgili çok yönlü tutuma sahip kişiler öz yönetimlidirler ve kararlarını kişisel değerlerini temel alarak verirler (Sharf, 2017). Böyle bir kariyer, yüksek düzeyde öz farkındalık ve kişisel sorumluluk gerektirir. Pek çok insan çok yönlü kariyerin özerkliğine değer verir, ancak bazıları bu özgürlüğü ürkütücü bulur ve bunu dış destek eksikliği olarak algılar. Bu duruma uyum sağlayabilmek için ise bir öğrenme süreci gereklidir (Hall, 1996). Çok yönlü bir kariyer için kişiler kendilerini ve kariyerlerini yönetmeye ilişkin yeni yeterlikler geliştirmelidir. Bu noktada, Hall (2004) kimlik (öz farkındalık olarak da geçer) ve uyumluluğun ("adaptability") bir arada sahip olunması gereken en önemli beceriler olduğunu saptamıştır. Kişi, kendini değişen iş dünyası koşullarına uyarlayarak uyumluluk sağlayabilmeyi ve yeni benlik imajları oluşturmayı öğrenmelidir. Bu nedenle, uyumluluk ve kimlik, iş için gerekli olan temel beceri ve bilgiden daha yüksek düzeyde olup kariyer üst yeterlilikleri olarak adlandırılmıştır (Hall, 2004). Bandura, Snyder ve Hall'un çalışmaları toplu olarak, Umut Eylem Kuramının temelini oluşturmaktadır ve kişilerin yaşamları boyunca karşılaşabilecekleri kariyer zorlukları ile baş etmede kullanabilecekleri yeterlilikler sunmaktadır (Niles vd., 2021a).

Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Vaka Örneği

Bu bölümde Umut Eylem Kuramının aşamalarını sunarken kullanılan vaka örneğinin girişine yer verilmiştir. Bu vaka, Umut Eylem Kuramının yapısının ve kavramlarının daha iyi anlaşılabilmesi için bir örnek niteliği taşımaktadır. Çünkü vaka, kariyer psikolojik danışması sürecinde danışanlarla beraber belirlenebilecek

olası hedeflerin, uygulanabilecek aktivitelerin ve kariyer planlarını değişen koşullara göre yeniden düzenleme becerilerinin de tartışılması için gerçek bir kariyer hikayesinden yola çıkarak tasarlanmıştır.

> Ceyda lise ikinci sınıftayken küçük bir ilçeden İstanbul'daki büyük bir liseye geçiş yapmış bir öğrenciydi. Geldiği ilçede başarılı bir öğrenci olmasına rağmen yeni okulunda özellikle matematik ve fen bilgisi derslerinde çok zorlandı. Üniversite sınavlarına hazırlandığı yıllardaki sisteme göre lisedeki alanı, üniversite sınavından sonra hangi bölümleri seçebileceğini belirliyordu. Ailesi tıp veya hukuk fakültesinde okumasını istediği için onu Matematik-Fen (sayısal) veya Türkçe-Matematik (eşit ağırlık) alanlarına yönlendirdi. Ceyda fen bilgisi derslerinden çok korktuğu için hukuk fakültesini seçebilmesini sağlayacak Türkçe-Matematik alanını tercih etti. Öte yandan, sınavda iyi bir üniversiteyi kazanabilmesine olanak verecek kadar yüksek bir puan alabilmesi için Türkçe ve matematik derslerinin yanı sıra fen derslerinden iyi bir puan alması da önemliydi. Ancak, Ceyda hem matematik hem de fen bilgisi alanında yeterli puanı alamayacağını düşünerek kendini derslere veremiyordu. Bunun yanı sıra yeni okulunda kendisinden çok daha başarılı öğrenciler olduğuna inanmıştı ve onlarla rekabet edemeyeceğinden korkuyordu. Yeni okulundaki ilk dönemde matematik dersinden çok düşük notlar aldıktan sonra üniversiteye gidip gitmeme konusunda ve eğer gidecekse hangi alanı seçmesi gerektiği ile ilgili kararsızlık, karamsarlık ve yüksek derecede stres hissetmeye başladı.

Kariyer Psikolojik Danışması Aşamaları

Birinci Aşama: Umut Geliştirme

Umut Eylem Kuramının ilk aşaması umut kavramıyla ilgili olarak dünya görüşünün veya inançların sorgulanmasıyla başlar. Bu bölümün başında tartışılan 'Umut nedir?' ve 'Neden önemlidir?' sorularının cevaplanması Umut Eylem Kuramına dayalı kariyer danışmanlığının ilk aşamasını oluşturur. Umudun yüksek iş performansı, işyerine bağlılık, iş doyumu, kariyer kararı vermede netlik, kendine güven ve akademik başarı gibi olumlu sonuçlarla bağlantılı olduğuna daha önce değinilmişti. Umutsuz hissetmenin ise iş veya okula devamsızlık ve eğitimle ilgili hedeflerden vazgeçme veya harekete geçmeyi erteleme gibi olumsuz sonuçlarla bağlantılı olduğu görülmüştür (Niles vd., 2021b). Yani umut kişilerin hayatında gerçekten çok önemli bir role sahiptir. Uygulamada, kişilerin geçmişte en umutlu ve umutsuz hissettikleri durumları ve bu durumlarda neler yaşadıklarını hatırlamaları yararlı olabilir. Geçmişte umutsuzlukla başa çıkılmış ya da çıkılamamış olunması, tutum ve davranışlarla ilgili kişisel farkındalık kazanılması açısından kritiktir çünkü bir kişi ancak bu farkındalıktan sonra durumuyla ilgili seçenek-

leri daha net görebilir, her bir seçeneğin olası sonuçlarını değerlendirebilir ve sorumluluk alıp harekete geçme kararı verebilir. Öte yandan, Umut Eylem Kuramı farkındalıktan daha fazlasının gerekli olduğunu ileri sürerek umut geliştirmenin ancak harekete geçmekle mümkün olabileceğini savunmaktadır. Daha önce değinilen Snyder'ın teorisinden yola çıkarak umudun hedef belirleme, hedefe ulaşmak için yürünecek rotayı çizme ve yola çıkacak güvene, istekliliğe ve sorumluluğa sahip olarak gücünü harekete geçirmekle oluştuğu söylenebilir.

Örneğin, Ceyda'nın üniversiteye gitmekle ilgili yaşadığı karamsarlık, kararsızlık ve stres, derslerinde çok zorlanıp düşük notlar alınca ortaya çıktı. Düşük notlar iyi bir üniversiteye girmeye yönelik kendine güvenini zayıflattı ve bu da hedefe ulaşma konusundaki umutsuzluğunu tetikledi. Bu durum motivasyon eksikliği, matematik ve fen bilgisi derslerine daha az çalışma veya çalışmayı erteleme gibi davranışlarla kendini gösterdi. Ceyda'nın durumunu gözlemleyip endişelerini dinleyen bir öğretmeni Ceyda'yı okullarındaki psikolojik danışmana yönlendirdi. Psikolojik danışman, Ceyda'nın düşük notlara çok fazla odaklandığını fark edince onun yeni bir okulda yaşadığı akademik uyum zorluklarını daha yakından izledi. Çok başarılı olduğu ve iyi geri bildirimler aldığı bir okuldan sonra bu yeni okulunda düşük notlar alması karşısında yaşadığı üzüntüyü ve yargılanma korkusunu anlayıp ona empati ile yaklaşarak Ceyda'yla bir güven ilişkisi kurmaya odaklandı. Düşük notların onun için ne anlama geldiğini sorgularken Ceyda'nın kendisini ondan daha başarılı olduğuna inandığı öğrencilerle karşılaştırmasının yarattığı stres, korku ve umutsuzluk duygularını anlamasını da sağladı.

Bu yoğun duyguların yarattığı sis bulutu içinde amacını ve yönünü göremeyen Ceyda için Umut Eylem Kuramının ilk önerisi şu anki umut derecesiyle ilgili farkındalık kazanmak olabilir. "Hopeful Career State" Ölçeği (Yoon vd., 2019), kişilerin kariyerleri ile ilgili ne kadar umutlu olduklarını anlamak üzere geliştirilmiştir. "Şu anki işim veya eğitimim gelecekteki kariyerim için yararlı olacak", "Şu an yaptıklarım gelecekte daha iyi bir kariyer inşa etmem için gerekli becerileri ve deneyimi kazanmama yardım ediyor" veya "Şu anki işim veya eğitim alanım sayesinde yeni iş/çalışma alanları düşünebiliyorum (belirleyebiliyorum)" (Yoon vd., 2019, s. 10) gibi maddelerden oluşmaktadır. Bu maddelerin kişiye uygunluk derecelerinin puanlaması sonucunda ortaya çıkan yüksek puan kişinin işine veya eğitimine ne kadar çok bağlı olduğunu veya kenetleneceğini gösterir. İşe veya eğitime katılma hali kişilerin iş veya eğitimleriyle ilgili doyum derecelerini de gösterir. Ceyda'nın bu değerlendirme sonucunda düşük bir puan alması şaşırtıcı olmayacaktır. Düşük puanlar konusunda zaten hassas olan Ceyda'nın kariyer psikolojik danışmanının yardımıyla bu puanı anlaması önemlidir. Bu puan Ceyda'nın şu anki eğitim durumunu kariyer gelişimi açısından umutsuz bulması anlamına

gelmektedir. Gelecekle ilgili kariyer seçenekleri belirlemekte zorlandığı anlamına da gelebilir. Yani Ceyda, şu anki eğitiminin gelecek kariyeriyle olan bağlantısını göremiyor ya da ikisi arasında bir bağlantı olmadığını düşünüyor olabilir. Bu durumda Umut Eylem Kuramı kullanıldığında, kariyer psikolojik danışma sürecinde Ceyda'nın kendini daha iyi tanıması ve kendisiyle ilgili artan farkındalığının gelecek kariyer seçeneklerini belirlemesine yardım ederek onu daha umutlu hissettirmesi hedeflenecektir. Bu nedenle ikinci aşama kendi üzerinde düşünme adımıyla devam etmektedir.

İkinci Aşama: Kendi Üzerinde Düşünme ("Self-Reflection")

İlk adım, umut kavramıyla ilgili inançların sorgulanması, kişinin içinde bulunduğu durumun tanımlanabilmesi ve yaşanan zorlukların kendini ne şekilde gösterdiği ile ilgili farkındalık geliştirmenin önemine değinmişti. Kendi üzerinde düşünme olarak adlandırılan ikinci aşama ise kişinin kendini yakından tanıma ve anlama sürecidir. Kişinin düşüncelerini, inançlarını, davranışlarını ve çevresel koşullarını iyi bir şekilde gözlemleyip anlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Niles, Amundson, & Yoon, 2019). Bu aşama kişinin kendisine bazı derin soruları sorup cevaplayabilme istekliliğine bağlıdır:

> "Benim için hayatta en önemli olan ne? En çok nelerden keyif alıyorum? Hangi becerilerimi kullanmaktan zevk alıyorum? Başka hangi becerileri kazanmak isterim? Çevremde bana sunulan veya ulaşılabilir olan olanaklar neler? Nasıl bir yaşam tarzına sahip olmayı umuyorum? Kullanmak istediğim yeteneklerimi ne kadar etkili bir biçimde kullanabiliyorum? Keyif aldığım aktivitelerde ne kadar etkili yer alıyorum? Benim için önemli olan aktivitelere ne kadar etkili katılıyorum? Yaşamak istediğim hayatı yaşıyor muyum? Geleceğim için ne hayal ediyorum ("vision")?" (Niles vd., 2021a, s. 20).

Hızlı ve kaotik yaşam koşullarında pek çok kişi yavaşlayıp veya işlerine ara verip bu tür soruları cevaplamak için kendi üzerinde düşünmeye zaman ayıramıyor olabilir. Öte yandan bu soruları yalnızca kişinin kendisi cevaplayabilir. Bunun için kendisini, koşullarını, seçimlerini ve bunların etkilerini yakından takip etmeli ve gözlemlediği örüntüler üzerine düşünmelidir.

Ceyda da kariyer psikolojik danışmanıyla çalışmaya kendini tanıma aşaması ile başladı. Kariyer psikolojik danışmanı, Ceyda'nın yaşadığı önemli geçiş ve uyum sürecini, ders notlarını ve bu konularda ne yapmak istediğini daha iyi anlaması için ona empatik yaklaşmanın yanı sıra samimi bir merak duygusuyla hareket etti. İçinde bulunduğu durumu ve ihtiyaçlarının ne olduğunu Ceyda'nın perspektifinden anlamak için, onun kendini güçlü hissettiren yönlerini tanımasına ve tanıtmasına olanak sağladı. Örneğin, Ceyda geçmişte olduğu gibi günlük tutarak hem

üniversite sınavına hazırlık süreciyle ilgili duygularını hem de genel hislerini belirlemeye başladı. Ayrıca, gün içinde meydana gelen gelişmeleri yazarak ve hissettiği kaygının yanı sıra olumlu olayları ve güçlü yönlerini de not ederek onları takip etti. Aynı zamanda psikolojik danışmanıyla paylaşmak üzere bir kariyer gelişimi albümü hazırladı ve burada hatırlayabildiği en küçük yaşlarından itibaren keyif aldığı, kendini mutlu ve başarılı hissettiği, ona umut ve motivasyon veren aktivitelerden fotoğraflar, şiir ve resim yarışmalarından ödüller, onun için en anlamlı olan aktivitelerden kalan broşür veya bilet gibi hatıraları bir araya getirdi. Bu albümü incelemek Ceyda'nın geçmişte keyif aldığı ve anlamlı bulduğu aktiviteleri hatırlamasına ve şu an bu gibi aktivitelerde ne kadar yer alabildiğini sorgulamasına yardımcı oldu.

Bir başka keyif aldığı uygulama *kariyer soy ağacı* (Chope, 2005) çizmek ve üzerine düşünmek oldu. Bu uygulama için Ceyda ailesinden topladığı bilgilerle bir soy ağacı üzerinde aile bireylerinin geçmişte ve şu an çalıştıkları işleri ve eğitim durumlarını listeledi. Bu aktivite ailesinde kendisinden önce hiçbir kadının üniversite eğitimi alamadığını hatırlayıp bunun üzerinde daha çok düşünmesini sağladı. Annesi ve babası çok istemelerine rağmen üniversite okuyamamıştı. Örneğin, annesi çok istediği halde doktor olamamış ve babası da istediği gibi avukat olamamıştı. Ceyda bu aile hikayelerinin üniversiteye girmesi hedefini çok daha önemli kıldığını fark etti. Ailesinin hayallerini gerçekleştirmek ve onları gururlandırmak onun için çok önemliydi.

Öte yandan Ceyda'nın da kendi hikayesi vardı. Özellikle ailesinin görev yerleri nedeniyle bulunduğu savaş bölgesindeki mülteci kamplarında oynadığı çocuklar, kendisinin ve arkadaşlarının psikolojik destek eksikliği olan okullarda ihtiyaçları olan yardımı bulamaması, kendisinin günlük tutarak ve sanatla uğraşarak dayanıklı kalabilmesi, Ceyda'nın psikolojiye olan ilgisinin tohumlarıydı. Bu yaşantılarını gözden geçiren Ceyda, hayatta en önemli değerlerden birinin psikolojik sağlık ve iyi bir eğitim olduğuna inandığını ve başkalarına yardım etmekten keyif alabileceğini fark etmeye başladı.

Bu farkındalıklarla beraber Ceyda içinde bulunduğu koşulları, bu koşulları ortaya çıkaran seçimleri ve şu anki eğitiminden ne kadar mutlu olduğunu daha iyi sorgulayabildi. Örneğin, ailesinin kendisiyle ilgili hayallerinden yola çıkarak onu yönlendirdikleri lise alanındaki derslerinden keyif alıyor muydu? Bu dersler gerçekten öğrenmek ve ileride kullanmak istediği bilgi ve becerileri ona kazandırıyor muydu? Kendisi için gerçekten önemli olan aktivitelere zaman ayırıyor muydu? Ortaya çıkan bu önemli bilgilerin daha belirgin hale gelmesi bir sonraki aşama olan öz netlik süreciyle mümkün olabilir.

Üçüncü Aşama: Öz netlik ("Self-clarity")

Kendi üzerinde düşünme ile başlayan kendini ve koşulları sorgulama süreci, içinde bulunulan geçiş sürecinin veya değiştirmek istenilen durumun daha da iyi anlaşılmasına olanak sağlar. Kişilerin durumlarıyla ilgili düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını etkili bir şekilde gözden geçirmesi, değişime doğru bir sonraki adım için istekliliklerini ve motivasyonlarını da arttırabilir. Böylece öz netlik veya benlik netliği de denilebilecek ikinci aşamaya geçilebilir ve kişinin kendisini çok daha yakından tanıma sürecine kararlılıkla başlaması mümkün olabilir. Umut Eylem Kuramı geliştiricileri, bu aşamanın öneminden söz ederken Antik Yunan filozoflarından Aristoteles'in kendini bilmek ve tanımakla ilgili sözlerinin önemine yer vermişlerdir ("knowing thyself"; Niles vd., 2021a, s. 19). Türkiye ve çevresindeki kültürleri etkileyen değerler açısından baktığımızda ise Yunus Emre gibi önemli halk ve tasavvuf felsefesi ozanlarının da benzer sözleri olmuştur:

"İlim ilim bilmektir
İlim kendin bilmektir
Sen kendini bilmezsen
Ya nice okumaktır"

Hayattaki her önemli kararda olduğu gibi eğitim ve kariyer planlaması süreci de kendinin farkında olmak ve öz netlik ile başlar. Öz netlik, gideceği rotayı bilmezse girdap ve fırtınaların yarattığı tehlikelere maruz kalarak savrulacak birinin kendi gemisinin kaptanı olması metaforu ile de açıklanmıştır (Niles vd., 2021b). Bir başka yardımcı metafor, karanlık odada netlik kazanıp ortaya çıkan fotoğraftır. Burada fotoğrafçının karanlık odaya girme iradesini ortaya koyması, kendi üzerinde düşünmeyi; ortaya çıkan fotoğraf ise öz netliği temsil etmektedir (Niles & Guttierez, 2019).

Çeşitli kuramlarda kendini tanıma ve öz farkındalık olarak geçen süreçlerin ürünü olarak düşünülebilecek öz netlik, eğitim ve kariyer planlamasında en önemli aşamalardan biri olmakla birlikte aynı zamanda kişilerin en az zaman ayırdıkları süreç de olabilir. Örneğin, kariyer psikolojik danışma yardımı almak için gelen bir öğrenci veya danışan, kendisini tanımak için kişisel sorular soran bir psikolojik danışmana karşı bir tepki veya direnç gösterip "Ben buraya hangi üniversite bölümünü seçmem gerektiği ile ilgili tavsiye almaya geldim, neden iş ve çalışmaya verilen önemi kendim ve aile kültürümdeki değerler açısından anlatmamı istediğinizi anlamıyorum." veya "Üniversite eğitimimi ileride nasıl kullanmayı umut ettiğimi neden soruyorsunuz ki, tabii ki iş bulmak için. Ben hangi bölümler iş bulmamı sağlayacak, onları öğrenmek istiyorum." diyebilir. Burada kişinin kariyer psikolojik danışma süreciyle ilgili farklı beklentilerinin olması yanı sıra yaşadığı kararsızlık veya gelecekle ilgili bilinmezliğin tolere edilememesi durumu söz ko-

nusu olabilir. Kararsızlıkla ve belirsizlikle baş etmek hiç kimse için kolay değildir. Kişi kararsız olduğunu kabul etmekten veya ifade etmekten çekinebilir çünkü ne istediğini bilmemekle ilgili yargılanmaktan korkabilir. Öte yandan kararsızlığını görmezden gelmek veya belirsizliği reddetmek kişilere durumları ile ilgili yanlış çıkarımlar yaptırabilir; yeteri kadar içgörü ve bilgiye dayanmayan acele kararlar verdirebilir.

Benzer bir durum iş arama sürecinde de yaşanabilir. Yeteri kadar öz netliğe sahip olmayan bir kişi ilgilerini, yeteneklerini, eğitiminden veya önceki iş deneyimlerinden aktarabileceği becerileri, günümüzde öne çıkan ve daha çok ihtiyaç duyulan iş yeterliliklerini (bilgisayar kullanmak, birden fazla yabancı dil bilmek gibi) veya iş yeri beklentilerini (takım halinde çalışmak, kendi çalışma planını oluşturup verilen görevleri zamanında tamamlamak, yeni iş aletlerini ve diğer teknolojileri öğrenmeye açık olmak gibi) araştırmadan ve kendini hazırlamadan iş arama sürecine girebilir. Bu durumda daha önce değinilen rotasız bir kaptan metaforunda olduğu gibi, süreçte kaybolabilir veya olumlu sonuçlar alamayınca iş bulma süreciyle ilgili yanlış çıkarımlarda bulunup umutsuzluğa kapılabilir. Bu durumda kişilerin çaba göstermeyi bırakması ve pasif hale geçmesi de olağandır. Bu olumsuz sonuçların önlenmesi amacıyla öz netlik kazanma aşamasında ***ilgiler, beceriler, kişilik tipi, değerler, sosyal, duygusal ve maddi destek*** alanlarının üzerinde çalışılması önerilmiştir. Bu alanlar sırasıyla aşağıda sunulacaktır.

İlgiler. Öz netlik kişilerin hayatlarının pek çok alanını yakından incelemelerinin yanı sıra hayatlarını çevreleyen ve etkileyen diğer faktörleri de iyi anlamalarını gerektirir. Umut Eylem Kuramına göre ilgiler en başta gelir. Neredeyse bütün kariyer psikolojik danışması yaklaşımlarında kariyer kararı verme ve planlama süreçlerinin kendi üzerinde düşünme ve öz netlik süreçleri gibi ilgileri araştırarak başladığı görülebilir. Öte yandan bu sürece ayrılan zaman ve gösterilen özen tümünde aynı değildir. Umut Eylem Kuramı, bu sürecin önemini özellikle vurgular ve diğer kariyer gelişimi veya kariyer psikolojik danışması kuramlarından da yararlanarak uygulama önerilerinde bulunur. İlgileri araştırırken geçmiş tecrübelere ve bu tecrübeleri yansıtan belgelere veya fotoğraflara göz atmak, geçmişte veya şu an en çok ve en az keyif alınan eğitim ve iş aktivitelerini, koşullarını ve etkilerini konuşmak gibi basit ama aynı zamanda yaratıcı ve interaktif süreçler geliştirilebilir.

Öte yandan kişi, ilgi duyduğu alanları yeterince tanımıyorsa veya bunlarla ilgili geçmiş deneyimleri bulunmuyorsa ya da birden fazla ilgi alanı olduğu için bunlardan hangisinin en önemli olduğuna karar veremiyorsa, John Holland'ın Tipoloji Kuramı gibi yaklaşımlardan yararlanılabilir. Kariyer testleri veya kişilik özellikleriyle iş özelliklerini eşleştiren uygulamalarda ortaya çıkan sonuçlar, kendini tanıma sürecini başlatabilecek bir kolaylaştırıcı olarak kullanılabilir ya da

ilgiler meslekler açısından araştırılıp önem sırasına göre değerlendirilebilir. Bir başka örnek, Savickas (2020) tarafından geliştirilen Kariyer Hikayem ("My Career Story") uygulamasıdır. Bu bir kariyer testinden ziyade kişinin çocukluğundan itibaren gelişen ilgilerini, değerlerini, becerilerini ve ideallerini; kendisine en çok ilham veren en eski deneyimleri ve rol modellerinin etkisini yazarak hikayelendirmesidir. Daha sonra bu hikayelerdeki benzerlikler ve farklılıklar incelenerek kişinin ortaya çıkan temaları, eğitim ve kariyer seçenekleri açısından anlamlandırması ile devam eder. Bunun gibi ilgileri ortaya çıkarabilecek diğer uygulamalar bu kitabın diğer bölümlerinde de detaylı bir şekilde tartışılmıştır.

Beceriler. Umut Eylem Kuramına göre ilgilerden sonra araştırılması tavsiye edilen diğer bir alan, becerilerdir. Hem geçmiş tecrübeleri inceleyip aktarılabilir becerileri tespit etmek hem de sürekli değişen iş dünyasında ortaya çıkan ve ihtiyaç duyulmaya başlanan becerileri anlayıp bunları kazanmanın yollarını araştırmak önemlidir. Niles ve arkadaşları (2021b), kişinin sahip olduğu becerilerle, ilgi duyduğu alanlarda ihtiyaç duyulan becerileri karşılaştırdıktan sonra eksik olan becerileri analiz edip bu becerileri kazanma yollarıyla ilgili strateji geliştirmenin önemine değinmiştir (s. 87). Bu becerileri kazanmanın yanı sıra, bu süreçte ortaya çıkabilecek bazı eksiklerin ve geliştirilmesi gereken alanların da olumlu bir yeniden çerçevelendirme ile sunulmasının önemine yer vermiştir. Örneğin, iş arama sürecinde olan bir kişi yeteri kadar tecrübesi yoksa bir iş mülakatında bu tecrübe eksikliği ile beraber, becerilerinin de yeterli olmadığı şeklinde bir eleştiri ile karşılaşabilir. Böyle bir durumda, olmayan iş tecrübesinden konuşulamayacağına göre, başvurulan işte başarı gösterebilmek için önemli olan hangi becerilere sahip olunduğunun veya bu becerilere sahip olunmasa bile gerekli becerilerin hızlıca öğrenilip uygulanabileceğinin kanıtlanması gerekir. Örneğin, gönüllü çalışma veya staj tecrübesi sırasında hangi becerilerin kazanıldığı ve bu becerilerin nasıl edinildiği anlatılabilir. Niles ve arkadaşlarının bu önerilerinin yanı sıra kişilerin karşılığında para kazanmasalar ya da resmi bir iş kontratları olmasa bile önemli beceriler kazandıkları diğer tecrübeleri sunmaları da önemli olabilir. Örneğin, çocuklarının bakımı için çalışma hayatına bir süre ara vermeyi tercih etmiş veya buna mecbur kalmış bir kadın, özgeçmişinde ve iş mülakatlarında evinde ailesi için çalışırken kazandığı veya güçlendirdiği becerilerden söz edebilir. Özellikle ev ve aile ihtiyaçlarının önemli bir kısmını çoğunlukla kendi başına idare etmiş bir kadın, koordinasyon, organizasyon yapma, ihtiyaç analizi, zaman yönetimi, çatışma çözme, minimum düzeyde süpervizyon ile stres veya baskı altında çalışabilme, hızlı öğrenme ve adaptasyon gibi günümüz iş dünyasında öne çıkan pek çok beceriye sahiptir. Resmi iş tecrübesi ötesinde pek çok çalışma ve emek alanını incelemek, kişilerin sahip oldukları becerileri, kapasitelerini ve seçeneklerini çok

daha geniş bir pencereden görebilmelerine olanak sağlayabilir. Ayrıca bu durum, kişilerin hem kendilerine olan güvenlerini hem de iş arama sürecindeki umut ve kararlılıkla devam etme güçlerini arttırabilir. Becerilerden sonra kariyer psikolojik danışma sürecinde araştırılması gereken alanlar, kişilik tipi ve özellikleriyle devam eder.

Kişilik tipi. Umut Eylem Kuramı, diğer birçok kuram gibi kişilik özelliklerini anlamak için kişilerin hem kendilerinden hem de başkalarından geri bildirim alarak değerlendirmelerde bulunabilecekleri uygulama örnekleri içermektedir. Örneğin, bazı kaynaklarda (örn, Niles vd., 2021a), Amundson (1996) tarafından geliştirilen "Individual Styles Survey" çalışması adapte edilerek bir kişilik özellikleri listesine yer verilmiştir. Bu listedeki özellikler şunlardır: spontane, analitik, dışa dönük, içe kapanık, girişken, sabırlı, ikna edici ve empatik (Niles vd., 2021a, s. 66). Bu listedeki her bir kişilik özelliği kısaca tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlara burada yer verilmemiştir çünkü bu kavramların Umut Eylem Kuramında yer verilen şekliyle değil de Türkiye'deki farklı kültürler açısından ve danışanlarla beraber tanımlanmaları daha doğru olacaktır.

Bu uygulama, kişilerin listedeki kişilik özelliklerini incelemesi ile başlar. Kendilerini en çok temsil eden ilk iki özelliğe 4 puan, sonraki iki özelliğe 3 puan, bir sonraki iki özelliğe 2 puan ve en sondaki iki özelliğe 1 puan olmak üzere bir puanlama yöntemi takip edilir. Aynı puanlama kişinin başkalarından topladığı geribildirim üzerinden de yapılır. Daha sonra kendi puanlamasıyla başkalarının ona verdiği puanlamayı bir araya getirecek olan danışan, ortaya çıkan tablonun, yani en belirgin kişilik özellikleri listesinin kendisi için ne anlama geldiğini danışmanıyla tartışarak sürece devam eder. Bu puanlar arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları olası nedenleriyle düşünmenin yanı sıra bu kişilik özelliklerini farklı hayat ve iş alanları üzerinde de karşılaştırmak uygulamanın önemli bir adımıdır. Burada en önemli noktalardan bir diğeri, kişilerin düşük puan aldıkları alanlarda potansiyelleri olmadığını düşünmemeleri gerektiğidir. Düşük puan, aslında, kişilerin bu özellikleri ve ilgili becerileri edinmek için tecrübelerinin az olduğunu gösterir; daha az yetenekli olduklarını göstermez. Aynı şekilde yüksek puan aldıkları alanlar muhtemelen daha çok tecrübe kazandıkları alanlardır ve bu alanlarda kendilerini daha rahat hissetmeleri ve kendilerine daha çok güvenmeleri deneyimlerinin sonucu olabilir. Bazı özelliklerin puanları birbirine çok yakınsa bu durum kişilerin bu özellikler arasında gidip geldiklerini gösteriyor olabilir. Belki de puanlar kişinin içinde olduğu hayat ve iş alanlarına göre farklılaşıyor olabilir. Öz netlik aşamasında buraya kadar olan alanları bir de Ceyda'nın örneği üzerinden düşünelim.

Ceyda bir önceki aşama olan kendi üzerinde düşünme sürecinde kariyer psikolojik danışmanıyla konuşurken psikolojik sağlık ve eğitime verdiği önemi

keşfetmeye başlamıştı. Öte yandan, geldiği noktada hala karanlık odaya girip fotoğrafları netleştirmesi gerekiyordu. Psikolojik sağlık tam olarak ne demekti? Neden bu kadar önemliydi? Başkalarına yardım etmenin birçok yolu olduğuna göre Ceyda'nın ilgi duyduğu yardım etme yolları neler olabilirdi? Bu soruları cevaplamak için kariyer psikolojik danışmanı ile Ceyda, onun geçmişteki deneyimlerine çok daha yakından baktılar. Ceyda'nın en çok zevk aldığı dersleri, sosyal ve sanatsal aktiviteleri, ona gurur veren başarıları ve başkalarından aldığı olumlu geribildirimleri incelediler. Örneğin, Ceyda ortaokuldan itibaren arkadaşlarının Türkçe, İngilizce ve sosyal bilgiler dersleri için destek istediği ve arkadaşlarını sınavlardan önce çalıştıran bir öğrenci olmuştu. Bu onun birebir ve küçük gruplarla etkileşim halinde yardımda bulunma ilgisini güçlendirmişti. Aynı zamanda öykü ve şiir yazma alanlarında sahip olduğu bazı ödüller, yazma ve yaratıcı olma becerilerinin yanı sıra bu konularda kendine olan güvenini de geliştirmişti. Hem ortaokul son sınıfta hem de lisede yaz döneminde edindiği yarı zamanlı iş tecrübeleri de Ceyda'nın diğer becerilerini daha iyi fark etmesine yardım etti. Örneğin, Ceyda bir yaz bir gümüşçü dükkanında ve bir başka yaz da bir restoranda çalışmıştı. Bu iki iş yerinde de farklı insanlarla tanışmak, onları hoş karşılamak, ihtiyaçlarını iyi anlamak ve oradan memnun ayrılmalarını sağlamak önemliydi. Ayrıca bu sayede yabancı ülkelerden gelen turistlerle konuşma imkânı da bulmuştu. Bu tecrübe, onun yabancı dil konuşma becerilerini geliştirmesinin yanı sıra İngilizce ve diğer yabancı dilleri öğrenme tutkusunu da derinleştirdi. Turistlerle yaptığı sohbetlerde değişik yerler görme ve yurtdışında yaşama ilgisi de gelişmiş oldu.

Bütün okul ve iş tecrübelerinin yanı sıra Ceyda'nın çocukluğundan beri yaşadığı savaş koşullarının kendisi ve ailesi üzerindeki etkileriyle baş etmesi de yazarak ve sanatla uğraşarak mümkün olmuştu. Düzenli yazdığı günlükler, duygularını adlandırıp ifade etmesine yardımcı olmakla beraber ihtiyaçlarını da daha iyi anlamasına yaramıştı. Bu sayede stresle başa çıkmak için yazı yazma, resim yapma ve tiyatro gibi yaratıcı aktiviteler kullanmaya ortaokul ve lise yıllarında da devam etmişti. Bu alandaki ilgilerini ve becerilerini keşfeden öğretmenlerinden ve arkadaşlarından aldığı geri bildirimler de bu becerileri daha fazla kullanıp geliştirmesine olanak sağladı.

Ceyda'nın yukarıda özetlenen tecrübelerinden yola çıkarak ilgi, beceri ve yeteneklerini anlaması, onun kişilik özelliklerini araştırıp ortaya çıkarma süreci oluyor. Daha önce yer verildiği gibi Ceyda da bu tecrübelerden yola çıkarak kişilik özelliklerini listeleyip tanımlayabilir ve onları puanlama sistemine göre öncelik sıralamasına koyabilir. Aynı puanlama sistemini baz alarak onu yakından tanıyan öğretmenlerinden ve arkadaşlarından da geri bildirim isteyebilir. Bu süreçte yapacağı karşılaştırmalar ona hangi özellikleri okul veya gelecekteki iş hayatında

kullanmayı isteyebileceği konusunda da öz netlik kazandırmış olur çünkü bütün kişilik özelliklerinin kullanılabileceği bir iş veya kariyer seçeneği bulmak imkansızdır. İlgi, beceri, yetenek, kişilik özellikleri ve değerlerin bir kısmı, eğitim ve iş tecrübeleriyle, bir başka kısmını da hayatın diğer alanlarında gerçekleştirilebilir. Örneğin, Ceyda ile ilgili öğrenilenlerden yola çıkılarak onun bu süreç sonunda sinema-televizyon, İngiliz dili-edebiyatı, İngilizce öğretmenliği, Türk dili ve edebiyatı ve psikoloji gibi bölümleri içeren bir olası kariyer hedefleri listesi çıkarmasının şaşırtıcı olmayacağı söylenebilir. Ortaya çıkmaya başlayan olası seçenekler üzerinde acele bir karar vermemek için öz netlik sürecindeki bir sonraki aşama olan değerlerin araştırılması çok önemlidir.

Değerler. Değerler küçük veya büyük bütün seçimlere rehberlik eder ve uğruna çaba sarf edilen istekleri ve idealleri temsil eder. Bazı değerler kişilerin hayatlarında zaten var olan ve korumak istediklerinden, bazı değerler ise ulaşmak istediklerinden oluşur. Değerler kişilik özelliklerinin çoğu gibi kişinin kendi hikayelerinden, ilgilerinden, ihtiyaçlarından, vb. kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda içine doğduğu, büyüdüğü ve tecrübe kazandığı farklı çevre ve sistemlerin etkisi ile de şekillenir. Kişiler hem kendi hayatlarını hem de başkalarının deneyimlerini gözlemleyip çıkarımlar yaparak değer listelerini oluştururlar. Öte yandan değerlerin her zaman farkında olunmayabilir veya tüm seçimlerin ve hareketlerin öncesinde değerler üzerine düşünülmüyor olabilir. Örneğin, sağlıklı olma değeri için her gün yeterince su ve besin almak ya da güvende hissetme değeri için arabayı veya toplu taşıma araçlarını dikkatli kullanmak gibi her zaman düşünülerek yapılmayan seçimler de olabilir. Eğitim ve iş yaşantısıyla ilgili seçimler yapılması söz konusu olduğunda ise değerlerin daha çok farkında olarak hareket etmek önemlidir. Sadece ilgileri, becerileri, kişilik tipini vb. göz önünde bulundurarak karar vermek, seçimlerin sonucunda kazanılmak istenen değerlerin ortaya çıkmasını garanti etmeyebilir. Bu yüzden kişinin kendisini tanımasının yanı sıra eğitim ve iş alanlarını da tanıması ve bu alanların ona sunabileceği değerlerin farkında olması çok kritik bir gerekliliktir.

Umut Eylem Kuramı, değerlerin "İşyeri Cezbediciliği/ Çekiciliği Modeli" ("Workplace Attractor Model"; Amundson, 2018) kullanılarak incelenmesini önerir. Bu modele göre kişiler belirli iş yeri özelliklerine, değerleri dolayısıyla çekim hissederler. Bu durum, demirle mıknatısın birbirini çekmesi gibi kişiler ve belirli iş yerlerinin (ya da o işyerlerindeki özelliklerin) de birbirine çekim duyması halidir (Niles vd., 2021a). Kişileri kendilerine çekecek olan bu iş yeri değerlerinin belirlenmesine, daha önceki kişilik özellikleri uygulamasında olduğu gibi bir dizi değer listesi ve bunların tanımlanmasıyla başlanır. Birçok farklı iş yerinin özellikleri incelenerek oluşturulmuş bu listede yer alan değerler şunlardır: güvence,

konum, ilişkiler, tanınırlık, katkıda bulunma, iş uyumu/işe uyum, esneklik, öğrenme, sorumluluk ve yenilik. Bu değerler listesi oluşturulduktan sonra her bir değerin danışanlarla beraber tanımlanması ve bunların neden önemli olduğunun örneklendirilmesi önemlidir. Özellikle farklı kültürel altyapılardan gelen kişilerin bu değerleri tanımlamalarında farklılıklar olacaktır. Burada kariyer psikolojik danışmanının kendi kimlik ve deneyimlerinden kaynaklanan olası varsayımlarının farkında olması da çok önemlidir. Bu varsayımlar, karşılaşılan her yeni danışanın kültürel kimliği ve geçmişine göre çeşitlilik gösterecektir. Bazen kültürel kimlik, cinsiyet, eğitimsel ya da mesleki alan ortaklıkları gibi nedenlerle bir kariyer psikolojik danışmanı bazı danışanlarını kendisine çok benzer bulabilir. Ancak aralarında farklı aile, çevre ve görünen veya görünmeyen engeller gibi pek çok faktörün etkileşimi bakımından farklılıklar olacaktır. Kültürel kimliklerin ve farklı etkileşimlerin farkında olmak aynı zamanda çok kültürlü ve sosyal adalet temelli psikolojik danışman yeterliliklerinin de ilk adımıdır (Ratts vd., 2016). Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanı, değerler listesi oluşturulurken ve bu liste üzerinde çalışılırken danışanın değerlerine verdiği önem ve öncelikleri, çevresel ve sistemik etkiler açısından anlamalı ve bunu danışanına yansıtmalıdır.

Kültürel farklılıklara duyarlılığın yanı sıra önemli olan diğer iki nokta şunlardır: 1) Günümüzde iş alanları; global ekonomi, iklim değişikliği, doğal afetler ve insanların sebep olduğu felaketlerle birlikte hızla değişmektedir. Bugün belirli özellikleri nedeniyle bize çekici gelen iş alanları beş veya on yıl sonra ortadan kalkabilir veya önemli derecede değişebilir. 2) Bazı iş yeri özellikleri aynı ya da benzer kalsa da bizim hangi iş yeri özelliklerine önem verdiğimiz zamanla değişebilir. Değerlerin statik olmadığı ve dayandıkları bilgilerin veya nedenlerin değişmesi ya da değişen koşullara uyumun zorlaşması söz konusu olabilir (Hirshi, 2010). Bu kritik noktaları aklımızda tutarak değerlerin uygulama sürecinde nasıl kullanılabileceğini aşağıda verilen Ceyda örneğinde inceleyelim:

Ceyda'nın öz netlik geliştirme sürecinde bir sonraki adım, daha yakından tanıdığı ilgilerini, becerilerini ve kişilik özelliklerini hangi eğitim ve kariyer alanlarında kullanıp daha da geliştirebileceğini araştırmasıdır. Yüzlerce seçenek içinde kendi tercihlerini belirleyebilmesi ise değerlerini de netleştirmesiyle mümkün olacaktır. Bu nedenle, Ceyda kariyer psikolojik danışmanının yardımıyla yukarıda örnek verilen değerler listesindeki tüm kavramları (güvence, konum, ilişkiler, tanınırlık, katkıda bulunma gibi; Amundson, 2018) tanımladı. Tüm değerleri kendisi, ailesi ve eğitim hayatıyla ilgili tecrübelerinden yola çıkarak inceledi. Bu süreç sonunda en çok değer verdiği iş yeri özellikleri şunlar olmuştur: *güvence* (düzenli bir maaş, sosyal sigorta veya sağlık hizmetleri hakları, fiziksel ve duygusal olarak güvende hissetmek vb.), *katkıda bulunma* (etik, anlamlı ve belirli bir amaca hizmet

eden bir iş yaparak toplumlara ve dünyaya katkıda bulunmak), öğrenme (eğitime ve beceri kazanmaya devam etmeyi gerekli kılan zorlukta bir işte kendini geliştirmeye olanak bulmak), *yenilik ve buluş* ("innovation"; orijinal fikirler veya yeni bir sistem oluşturmak gibi yaratıcılığı destekleyen iş koşullarına sahip olmak), *tanınırlık/takdir almak* ("recognition"; yaptığı işin sağladığı katkıların görülmesi gibi doğrudan veya çalıştığı yerin prestiji gibi dolaylı yollarla başkalarının takdirini kazanmak, önemli hissetmek) ve *ilişkiler* (keyifli bir iş ortamında destekleyici ve tatmin edici çalışma arkadaşları, süpervizor veya müdür ya da müşterilerle çalışmak). Her ne kadar orijinal liste kadar uzun olmasa da Ceyda'nın bu liste üzerinde de elemeler yapması öz netlik sürecinin devamı için gereklidir.

Umut Eylem Kuramında değerler netleştirilirken bütün değerlerin yer aldığı listeden teker teker eleme yapılması ve her elemenin kişiye ne hissettirdiğinin paylaşılması önerilmiştir (Niles vd., 2021b). Bu süreci kolaylaştırmak için Ceyda da danışmanıyla beraber bu değerlerin ortaya çıkmasına neden olan yaşantılardan hikaye örneklerini inceleyerek daha fazla netlik kazandı ve değerlerini önem sırasına koymaya başladı. Örneğin, güvence hissetmek daha önce ailesinin ve kendisinin yaşadığı zorluklar sonucunda kazandığı en önemli değer iken, yaratıcılık bu zorluklarla baş etme sırasında kazandığı sanat ilgisinin ve becerilerinin etkisiyle gelişmiş bir diğer çok önemli değerdi. Bunlara ek olarak şu ana kadarki eğitim ve iş tecrübelerini hatırlayarak ona en anlamlı gelen başka değerleri de belirledi. Ceyda'nın bu değerleri hangi eğitim ve kariyer alanlarında bulabileceği sorusu ise gelecekle ilgili bir vizyon geliştirme sürecinde cevap bulacaktır. Ancak vizyon geliştirmeden önce öz netlik kazanmanın son adımı, hayatındaki diğer kişilerle bağlantıya geçerek onların da geri bildirimlerinden, bilgilerinden ve tecrübelerinden yararlanmaktır.

Sosyal, duygusal ve maddi destek. Umut Eylem Kuramı, öz netlik kazanma sürecinin bu son adımında, önceki adımlarda edinilen kendilik bilgisi temalarının başkalarının da katkılarıyla incelenmesine odaklanır. Başarılı olmak için hayata ve kariyere ilişkin hedefleri destekleyecek olan kişilere (müttefikler veya destekçiler) ulaşma gerekliliğinin altını çizer. Destekçilerin kişilere çok önemli katkıları olacağının üzerinde durur. Bu katkılardan bazıları şunlardır: eğitim alanları, dersler ve belirli öğretmenlerle ilgili bilgi edinmek, düşünülen kariyer alanlarının çalışma koşulları ile ilgili yaşantısal bilgilere ulaşmak, farklı kariyer seçeneklerini görmeyi sağlamak, yeni bağlantılar kurmak, iş arama ve işe başvuru süreçleri ile ilgili destek almak, kariyer gelişimiyle ilgili tüyolar edinmek, hayal kırıklığı yaşanılan zamanlarda cesaretlendirilmek ve başarıları birlikte kutlamak (Niles vd., 2021a).

Öte yandan, Umut Eylem Kuramına göre bu aşamada tüm kişilerin destekleyici olmayabileceğinin ve hatta bazı kişilerin çeşitli engellere ve zorluklara sebep

olabileceğinin de hatırlanması gerekir. Bazı kişilerin gözlemleri ve deneyimleri oldukça spesifik alanlarla sınırlı olabilir ya da fikir verdikleri kişilerin hayatlarındaki rollerine göre, kötü bir niyetle olmasa bile, kendi ilgilerine veya çıkarlarına göre yönlendirme yapmak isteyebilirler. Bu nedenle farklı perspektifler sunabilecek çeşitli kişilerden bilgi toplanması gerekir. Aynı veya benzer konularda toplanılan bilgiler arasında tutarsızlık olduğunda bunun olası sebepleri üzerinde düşünmek de önemlidir. Örneğin, kişilerin kültürel kimlikleri ve kültürel değerlerinin farklılığı, bir kariyer alanındaki tecrübelerini, o alanla ilgili algılarını ve dolayısıyla verdikleri bilgileri de etkileyecektir. Bu sebeple aynı alanda çalışan kişilerin tecrübeleri benzer olmayabilir. Bir başka örnek ise aile bireylerinin bizim için farklı kariyer beklenti ve dileklerinin olması ile ilgilidir. Ayrıca arkadaşlarımız ve sevdiğimiz diğer kişiler, onlarla aynı bölgede kalmamızı isteyebilirler (Niles vd., 2021b).

Türkiye'deki aile değerleri ve ekonomik durum açısından düşündüğümüzde kariyer seçimlerimizi yaparken ailemizin onlarla beraber yaşamaya devam edebileceğimiz veya maddi olanaklarımızı zorlamayacak bir yerde eğitim görüp çalışmamızı beklemeleri yaygın bir durum olarak kabul edilebilir. Eğer eğitim görmek istediğimiz yer şehir dışındaysa finansal durumumuzu göz önüne alarak, olası harcamaları listeleyip her aşamada ne kadar maddi desteğe ihtiyacımız olacağını ve destek alabileceğimiz kaynakları gerçekçi bir şekilde belirlememiz gerekir. Bu sürece kendimizi hazırlamak için yarı zamanlı bir iş bulmak, çeşitli burs imkanlarının şartlarını araştırmak ve aile bireylerinden destek istemek gibi planlar yapabiliriz. Bu planlama aşamasında Niles vd. (2021b) ihtiyaçlarımızla isteklerimizi karıştırmamamızın önemine de değinmiştir. Örneğin, iş bulmak için mülakatlara giderken giyecek bir kıyafete ihtiyacımız varsa, pahalı bir marka alma isteğimiz ihtiyaçlarımızla çatışıp planlarımızı riske atabilir. Bu süreçte ihtiyaçlarımıza odaklanıp hedeflerimize ulaşmamızı sağlayacak güvenli adımlar atmamız ve başkalarından destek almamız çok önemlidir.

Türkiye'de kolektif kültür değerlerinin (aile bireylerinin birbirine yakın olması ve bir konu hakkında birlikte karar vermeleri gibi) ve toplum bağlantılarının güçlü olduğu varsayılırsa aile ve yakınların yardımıyla ilgilenilen eğitim ve kariyer alanlarından pek çok kişiye ulaşmanın görece daha kolay olabileceği söylenebilir. Bu bağlantıları kullanarak yeni kişiler tanımak ve onlarla görüşmeler yapmak yararlı olacaktır. Bu görüşmeler sayesinde bazı kişilerden ilgilenilen eğitim ve kariyer alanlarıyla ilgili çeşitli bilgiler edinilebilir. Bazı kişilerden ise (bizim ilgilendiğimiz alanda çalışmasalar bile) öz netlik temalarını eğitim ve iş alanı belirlemede ve fırsatlara ulaşmada nasıl kullandıklarına yönelik bilgiler ve fikirler edinilebilir. Bunlara ek olarak, bağlantıları kullanırken ve yeni bağlantılar geliştirirken ilham vererek mentorluk veya rehberlik edebilecek kişilerle de tanışma şansı artacaktır.

Umut Eylem Kuramı kaynaklarında özellikle mentorlara değinilmiştir ve nasıl bir mentor istendiği üzerine dikkatlice düşünülüp hangi özelliklere sahip olmalarının yararlı olacağına karar verilmesi önerilmiştir (Niles vd., 2021a). Örneğin, birkaç kere buluşup belirli bir alanla ilgili bilgi edinmeye yardım edebilecek bir mentor ile daha uzun süre (yüksek lisans eğitimi başvuruları yapmaya hazırlanmak gibi) rehberlik etmesi beklenen bir mentorun özellikleri ve yardım edebileceği konular farklı olacaktır. Beklenti ve amaçlar, mentorlerin hangi kaynaklar aracılığıyla aranıp nerede bulunabileceğini de belirleyebilir. Bir eğitim alanıyla ilgili karar vermeye çalışırken bu alanda eğitim görmüş kişilerin ne gibi becerilerle ve tecrübelerle mezun oldukları ve hangi iş alanlarına girebilecekleri LinkedIn veya benzeri platformlardaki profiller incelenerek bulunabilir. Bu kişilerin kendileri için en yararlı bulduğu staj ve iş tecrübelerinin neler olduğu ve bu fırsatlara nasıl erişebildikleri ise onlarla konuşularak öğrenilebilir. Öte yandan, bu kişilerin bizi bağlantılarıyla tanıştırması, staj/iş veya yüksek lisans başvuru sürecinde bize geri bildirim vermesi, burs gibi olanaklardan haberdar olmamızı sağlaması ve bir eğitim alanına ya da işe geçiş sürecinde duruma ve koşullara adapte olmamıza destek olması ise ancak daha uzun süreye yayılan bir mentorluk ilişkisi geliştirerek olabilir.

Niles vd., (2021b) eğitim ve kariyer planlaması sırasında geçmişten gelen bazı iç seslerin de etkili olabileceğine değinmiştir. İç sesler; aile bireyleri, eski öğretmenler veya yakın arkadaşlar tarafından geçmişte söylenip kişilerin kafasında yer eden ve olumlu motivasyon kaynakları veya korkular şeklinde ortaya çıkan düşüncelerdir. Kişilerin bu seslerin kaynaklarını, verdikleri mesajları ve bunların sonuçlarını bir tablo üzerine yazmaları, daha sonra bu tablodaki seslerin; inançların ve beklentilerin oluşması üzerindeki etkisi hakkında düşünmeleri önerilmektedir (s. 96). Bu uygulama, kişinin hangi küçük ve büyük kültürel grupların parçası olduğunu fark etmesine ve her bir grubun kendisi üzerindeki etkileri daha iyi anlamasına da yardım edebilir. Kişi, bu sayede eğitim ve kariyer kararlarını nasıl ve kimlerle beraber vermek isteyebileceğini de kararlaştırabilir. Peki Ceyda bu adımda sosyal ve duygusal destekten nasıl yararlanabilir? Göz önüne alması gereken maddi veya diğer önemli faktörler neler olabilir?

Daha önce değinildiği gibi, Ceyda Güneydoğu Anadolu bölgesinde, savaş koşullarından kaçan mültecilerin yoğun olduğu bir bölgede uzun süre yaşadığı için psikolojiye bir ilgi geliştirmişti. O bölgedeki çocukların yaşadığı zorluklar Ceyda'yı önemli ölçüde etkilemişti. Kendisi de ailesiyle sık sık yer değiştirdiği ve farklı okullara alışma zorlukları yaşadığı için insanlara önemli hayat geçişlerinde ve uyum sağlama sürecinde destek verilmesi gerektiğine inanıyordu. İstanbul'daki okuluna gelinceye kadar okullarında hiç psikolojik danışmanı olmamıştı. Problemleriyle baş etmede ise güvendiği öğretmenleri, yakın arkadaşları, yaratıcı sanat

aktiviteleri ve spor yapmak önemli bir rol oynamıştı. Bu güçlü yönlerini, geçmişte kullandığı kaynakları ve pozitif deneyimlerini geçmişten gelen seslere kulak vererek hatırlamak Ceyda'yı öğretmenleriyle daha çok konuşmaya, birkaç yakın arkadaş edinmeye, eski arkadaşlarına mektup yazıp onlarla bağlantıya geçmeye yönlendirdi. Örneğin, yeni okulundaki düşük notlarıyla ilgili kaygılarını paylaştığında arkadaşları Ceyda'ya başarılı olduğu alanları hatırlatıp cesaret verdi. Geçmişten gelen iç seslerini meydana çıkarmak, kendi çocukluğunda yaşadığı psikolojik sorunlar ve okul zorbalığına maruz kaldığı zamanlar kafasına yerleşen "Sen aşırı duygusalsın, zayıfsın ve dayanıksızsın." gibi mesajlar nedeniyle hissettiği yetersiz ve başarısız olma korkularını fark ettirdi. Bunlarla baş etmek için yeni okulundaki psikoloji ve felsefe derslerinin öğretmeni ile birebir görüşüp onunla paylaşımda bulunmaya başladıktan sonra öğretmeninin tavsiye ettiği kitapları okuyarak alanı daha iyi tanımaya başladı. Örneğin, kitaplardan bazıları Irvin Yalom adlı bir terapiste aitti ve bu terapistin sahadaki çalışmalarını okumak Ceyda'nın mesleğin perde arkasını görmesine yardım etmişti. Aynı zamanda üniversitelere giriş sınavına hazırlanmak için gittiği dershanedeki psikolojik danışmanla konuştu ve okuldaki psikolojik danışmanının paylaştıklarının ötesinde farklı perspektifler de kazanmış oldu. Örneğin, psikoloji veya rehberlik ve psikolojik danışmanlık gibi bölümlerden mezun olduktan sonra çalışabileceği yerler sadece okullar ve hastaneler değildi. Birçok mezun eğitimlerini insan kaynakları, tüketici psikolojisi ve araştırmaları, adli psikoloji, akademi gibi pek çok farklı alanda kullanabilirdi.

Okuldaki psikolojik danışmanı, Ceyda'nın tiyatro, sinema ve diğer sanat alanlarına da ilgisi olduğunu öğrendikten sonra onu tiyatro kulübünü yöneten Türkçe öğretmeni ile tanıştırdı. Ceyda tiyatro kulübüne dahil olduktan sonra hem yeni okuluna uyum süreci kolaylaştı hem de ilgi alanlarını birebir tecrübe etme imkânı buldu. Bir yandan oyunculuk eğitimi alırken diğer yandan yöneticilik pozisyonundaki öğretmeninin deneyimlerini yakından gözlemledi. Bu kulüpte tanıştığı yeni arkadaşlarının çoğu sinema-televizyon alanıyla ilgilendiği için yeni bilgiler ve perspektifler de edinmiş oldu. Ayrıca, aynı liseden mezun olup şu an üniversitede sinema-televizyon eğitimi alan öğrenciler, eski okullarının tiyatro kulübünü ziyaret ettiğinde onlarla tanışıp onların tecrübelerinden de faydalanma imkânı buldu. Örneğin, maddi güvence değeriyle ilgili kaygıları olan başka öğrenciler de vardı. Onlardan hangi şartlarda eğitim görürse burs olanakları bulabileceğine ve ne gibi yarı zamanlı işler yapabileceğine dair fikirler ve bilgiler aldı. İlgi duyduğu alanlarla ilgili bilgisi ve deneyimi olan insanlardan mentorluk ve rehberlik almak ve tecrübeler edinmek Ceyda'nın kariyer olasılıklarını zihninde canlandırmasını sağladı. Bir başka deyişle öz netlik kazanmanın bu son adımı, bir sonraki aşama olan vizyon geliştirmeye geçişini kolaylaştırdı.

Dördüncü Aşama: Vizyon Geliştirme

Vizyon geliştirme, kendi üzerinde düşünme ve öz netlik süreçlerinde kazanılan kendilik bilgisi ile beraber yakın ve uzak gelecekte yapabileceklerini öngörme sürecidir. "Gelecekte olacakları bilemeyeceğimize ve koşulların sürekli değiştiği bir dünyada yaşadığımıza göre vizyon geliştirmenin ne yararı olabilir ki?" diye sorulabilir. Bu bölümün başlarında değinilen rota belirleme ve karanlık odaya girip fotoğrafları tab etme sürecinde olduğu gibi bu aşamada da toplanan bilgilerin ve kazanılan farkındalıkların belirli bir vizyonda bir araya gelerek kişilere yol göstermesi gereklidir. Tek başına pek anlamı olmayan birçok bilgi, bir araya geldiğinde anlam yaratabilir. Dahası, kazanılan öz netlik sayesinde anlamlı hedefler koyarak plan yapıp harekete geçmeden önce de bir rotaya, yani bir vizyona ihtiyaç olacaktır. Daha net görülebilen ilgiler, beceriler, kişilik özellikleri ve değerler ile başkalarından toplanan kariyer bilgileri ve destek (sosyal ve duygusal destek, farkındalık ve özgür iradeyle kabul edilen kültürel değerler, göz önüne almaya karar verilen ailesel beklentiler, maddi olanaklar gibi) faktörler bir araya geldiğinde kişilerin zihinlerinde bazı eğitim ve kariyer alanları canlanacaktır. Öte yandan, zihinde canlanmaya başlayan bu alanları çabucak benimseyip fazla hızlı bir şekilde hedef koymak ve plan yapmak da riskli olabilir. Hiçbir zaman "Öz netlik kazanma süreci sona ermiştir." ya da "Hem kendimizle hem de ilgi duyduğumuz eğitim ve kariyer alanları ile ilgili her şeyi öğrendik." diyemeyiz. Yeni farkındalıklar ve bilgiler kazandıkça, koşullar değiştikçe, beklenen veya beklenmeyen gelişmelerin getirdiği ihtiyaçlara göre önceki aşamalara dönüp oradaki adımlar üzerinde daha çok çalışılabilir (Niles vd., 2021a).

Örneğin, bir kişinin vizyon geliştirme sürecinde ortaya çıkan bir kariyer olasılığı için yeteri kadar becerisi olmadığını varsayması veya karşısına çıkan bir engel yüzünden bu alandan vazgeçmesi yerine becerilerine daha yakından bakarak bunları nasıl geliştirebileceği üzerinde düşünmesi daha iyi olacaktır. Umutsuzca vazgeçmek veya umutsuzluk nedeniyle yeteri kadar çaba sarf edemeyip düşük performans sergilemek, kişilerin kendilerini geliştirebileceklerine inanan bir düşünce yapılarının ("growth mindset") ve gelişmeye açık bir tutumlarının olmamasından kaynaklanabilir. Bu durum umutsuz gibi görünse de kişiler gelişmeye açık bir tutum ve düşünce yapısı kazanabilirler. Niles ve arkadaşları (2021a) bu gibi durumlarda kişilerin gerçekten var olan veya olabileceğinden korktukları engelleri sürekli düşünmek yerine engelleri aşarak büyük başarılar elde etmiş kişilerin hikayelerini okumalarını ve aynı zamanda kendilerini en çok zevk aldıkları aktivitelere vermelerini önermişlerdir. Kişilerin yaparken gerçekten anlam buldukları, keyif aldıkları ve zamanın nasıl geçtiğini anlamadıkları aktivitelerde hissettikleri doyum olarak tanımlanan kariyer akışı ("career flow") üzerinde durmuşlardır.

İlk olarak Mihaly Csikszentmihalyi adlı bir psikoloğun kullandığı akış ("flow") terimini kariyer planlamasında kariyer akışı olarak uyarlamışlardır. Bu kavram, kişilerin kendilerini tamamen işle ilgili bir aktiviteye vermiş olma ("immersion") hali olarak da tanımlanmaktadır. Bu, "Zamanın nasıl geçtiğini anlamadım." diyen bir kişinin kendisini bir işe tamamen verme hali olarak da düşünülebilir. Niles (2011) hiçbir kariyerde yapılacak tüm işlerin bu akış duygusunu sağlayamayacağının altını çizmiştir. Bir başka deyişle her işin daha az keyif alınan ya da hiç keyif alınmayan yönleri de olacaktır. Öte yandan, kişilerin çoğunlukla veya mümkün olduğunca kariyer akışı yaşayabildikleri bir iş seçmeleri en idealidir. Bunun için gerekli koşullar; yapılan iş aktivitelerinin anlamlı bulunması, kişinin kendisine uygun derecede zorlu gelen işlerle uğraşması (sahip olunan becerilerle yapılan işin zorluğunun uyuşması) ve belirli amaçlar doğrultusunda açık ve net görevlere sahip olunmasıdır. Yapılan bir iş kişinin sahip olduğu becerilerin ötesinde ise veya fazla zorsa bu durum ona fazla baskı hissettirip aşırı yorulmasına sebep olabilir. Beceri seviyesinin çok altında, fazla kolay bir iş ise kişiyi sıkabilir ve motive olmasını zorlaştırabilir (Niles vd., 2021a).

Ceyda'nın öz netlik kazanma sürecinin sonuna dönüp hem psikoloji hem de radyo-televizyon-sinema alanlarıyla ilgili aldığı destek ve bilgileri hatırlayalım. Bu tecrübeleri kazandığı ilk yılının sonunda matematik ve özellikle fen bilgisi derslerinde neden bu kadar zorlandığını daha iyi anladı. Ailesinin isteği üzerine seçtiği bölümde aldığı dersler ilgi, beceri ve değerlerini yansıtmıyordu. Ceyda bu dersleri dinlerken ve çalışırken mutlu olmuyor, motive olmakta zorlanıyordu. Bu durum, matematik ve fen bilgisi derslerinde çok fazla zorlanmasından veya bu dersleri anlamlı bulmamasından kaynaklanıyor olabilir. Halbuki sosyal bilimlerle ilgili derslerde öğrendikleri ve okudukları ona heyecan veriyor ve anlamlı mesleki hayaller kurmasını sağlıyordu. Örneğin, Irvin Yalom kitaplarını okurken zamanın nasıl geçtiğini anlamıyor ve kendini kitabın içinde geçen terapi odalarında hayal edip bir film gibi izleyebiliyor ve hatta bu durumu birebir yaşıyordu. Tiyatroda da içinde kaybolduğunu hissettiği tecrübeleri olmuştu ancak bu duyguyu büyük bir kalabalığın önünde korumak daha zordu. Kendini bir oyuncu olarak yetiştirmenin, sahip olduğu yetenek ve becerilerin çok üstünde olduğunu hissediyor ve bu durum onun çabuk yorulmasına sebep oluyordu. Halbuki oyunculukla ilgili kendini geliştirmek üzerine anlamlı hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmak için bir plan yaparak da vizyon geliştirebilirdi. Bu, gelişmeye açık olması ve kendini geliştirebileceğine inanan bir düşünce yapısı ("growth mindset") veya tutum göstermesi ile mümkün olabilir. Ancak Ceyda bu alanda başarısız olmaktan korktuğu ve bu olasılığı göze alamadığı için umutsuz hissetti. Bu sebeple, tiyatro alanında daha az çaba sarf etti ve bunun sonucunda istediği gibi bir performans sergileye-

memiş oldu. Bu döngü, ailesinin de bu alanla ilgili değer farklılıkları ve ekonomik kaygılarıyla birleşince onun oyunculuk fikrinden vazgeçmesine sebep oldu. Ancak, yaratıcı yazma ve insanları iyi organize edebilme yeteneği (ve bu konuda aldığı ödüller ile hissettiği güven) onun senaristlik veya yönetmelik gibi olasılıkları düşünmesini sağladı. Bununla birlikte, bu olasılıklar kendisinin güvence değeriyle yeteri kadar uyumlu değildi. Çok iyi bir üniversiteden mezun olmadığı takdirde bu alanda yeteri kadar başarılı olabileceğinden ve iyi bir iş bulabileceğinden şüpheliydi. Bu nedenle, vizyonunda bu olasılığa sadece en iyi üniversitede eğitim görme şartını sağlaması koşuluyla yer verdi.

Ayrıca katıldığı bir üniversite kampüs gezisinde üniversite öğrencileriyle tanışıp sohbet etme fırsatı bulmak ona yeni bir motivasyon kaynağı oldu. Özellikle bir üniversite kampüsünün doğal güzellikleri, sosyal ve sanatsal etkinlikleri onu çok etkiledi. Eğitimle ilgili değerlerini tekrar düşündürüp öncelik sıralamasını yenilemesini sağladı. Örneğin, psikoloji alanını tercih ederse bu kadar iyi bir üniversiteye girebilmek için şu an bulunduğu lise alanında kalması ve düşük notlar aldığı derslerden çok daha yüksek puanlar alması gerekecekti. Ancak bu dersler ona anlamlı gelmiyordu ve onun yüksek puan alabileceği dersler sözel alanındaydı. Ceyda bunları psikolojik danışmanıyla da paylaştı ve beraber bazı önemli soruları cevaplamaya başladılar. "Üniversite eğitimi almak neden önemliydi?", "Üniversitede belirli bir alanda diploma almanın yanı sıra edinmek istediği tecrübeler nelerdi?" ve "Üniversite derecesiyle beraber kendi hayatına, başkalarının hayatlarına ve dünyaya sağlamak istediği katkılar nelerdi?" Bu gibi sorular değerlerin yanı sıra olumlu sonuçları düşünmeye ve ulaşılmak istenen hedeflerle ilgili alternatif yollar görebilmeye de yardımcı olabilir. Bu sayede sadece ulaşılmak istenen hedefe ve o hedefin ne kadar zor olduğuna odaklanmak yerine hedefe adım adım gidilebileceği hatırlanıp, gerekli aşamalar izlenebilir. Ceyda da bu sayede bir kişisel misyon geliştirdi ve hem üniversite eğitimi sırasında hem de sonrasında kendi hayatına, topluma ve dünyaya katmak istediği değerleri gözünde canlandırarak vizyonunu oluşturdu:

> "Etkili yazma, dinleme ve konuşma, yeni koşullara ve zorluklara adapte olabilme, psikolojik dayanıklılık gibi becerilerimi geliştirebileceğim; yaratıcı olma, farklı insanlarla tanışma, onlara yardım etme, ilham verme ve karşılaştıkları güçlüklere yönelik baş etme yolları öğretme ilgilerimi hayata geçirebileceğim ve bunları yaparken insanlara kendi içlerindeki güçlü yönlerini ve çevrelerindeki destek kaynaklarını fark ettirip daha büyük sorunlar yaşamamaları için destek olabileceğim bir kariyer hikayem olmasını istiyorum. Bu hikayeye, alabileceğim en iyi mesleki eğitimi veren, yabancı dil becerilerimi geliştiren ve bana farklı kültürel perspektifler sunabilecek bir üniversite eğitimiyle başlamak istiyorum."

Ceyda yapmak istediklerini, ilham ve güç veren hikayelerle dolu filmler çekerek de yapabilirdi, insanların kendi psikolojik iyileşme ve güçlenme yolculuklarına eşlik ederek de. Onun için çok önemli olan bir başka değer de vizyonundaki gibi bir üniversite eğitimi almaktı. Ziyaret edip çok beğendiği üniversiteye girme olasılığını arttırmak için psikoloji alanının alternatifi olarak rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı ile ilgili öğrendiklerini düşündü ve kariyer misyonunu sözel alanda yer alan psikolojik danışmanlık mesleğiyle de gerçekleştirebileceğine karar verdi.

Bu şekilde misyon yazmak, geliştirilen vizyona ulaşmak için daha yüksek düzeyde umutla hayata geçirilebilecek hedefler koyulmasını sağlar. Kişinin misyonuyla uyumlu bir vizyon, kontrolü dışındaki belirsizliklere ve zorluklara rağmen kişiyi umutlu tutar ve yapmak istediklerini gerçekleştirmek için daha iyi motive olmasını sağlar. Kişiyi hedefine götürecek rotayı takip etmesi ve gerektiğinde alternatif yollara başvurarak adapte olmasını kolaylaştırır. Bu süreçte olumlu düşünmek ve gelecekle ilgili pozitif olasılıklara odaklanmak da önemlidir. Yoon ve Borgen (2020) olumlu bir tutumu koruyabilmek için bu yönde eylemlerde bulunmayı önermişlerdir. Danışanların ve kariyer psikolojik danışmanlarının umut odaklı vizyon geliştirmede kullanabilecekleri diğer aktiviteler, gelecekteki ideal bir iş gününü ve aktiviteleri hayal ederek gözünde canlandırmak (yönlendirilmiş hayal) ve geleceği gösteren bir kristal top hayal edip oradan beş yıl sonra ulaştıkları bir durumu izlemek ve betimlemek gibi aktiviteler olabilir. Vizyon geliştirme sırasında ilgi duyulan alanlardan kişilerle de görüşmeye devam edilebilir. Bu kişilerin kendi vizyonlarına nasıl ulaştıklarını öğrenmek bir sonraki hedef koyma ve plan yapma aşamalarında da yararlı olacaktır.

Beşinci Aşama: Hedef Koyma ve Plan Yapma

Umut Eylem Kuramı geliştiricileri ve uygulayıcıları bu aşamalarda diğer kuram ve yaklaşımların da sıkça kullandığı "etkili amaç belirleme"ye odaklanmıştır. Hedef koyma ve hedefe ulaşmaya yönelik plan yapma sürecinde en önemli unsur, vizyon ve değerlerle uyumlu olarak ilerlemektir. Bu aşama öz netlik kazanma ve vizyon geliştirme adımlarından sonra kişileri çok daha aktif hale geçmeye hazırlar. Şu ana kadar daha çok bilgi edinerek, öğrenerek, farkındalık geliştirerek, destek toplayarak ilerleyen süreç, bu aşamada çok daha aktif bir uygulamaya geçmeye en yakın olunan yerdir. Şu ana kadarki bütün birikimleri gözden geçirmek, olasılıklara tekrar dikkatlice bakmak ve etkili hedefler koymak plan yapmayı da kolaylaştırır. Hedef koymak, kişinin şu an bulunduğu durumdan ve konumdan, vizyonunda yer verdiği olasılıklara ulaşmasını sağlayacak yolları belirlemektir (Niles & Guttierez, 2019). Hedeflere ulaşmanın birden fazla yolu olabilir, bu nedenle kişi aklına gelebilecek bütün olası yolları ve atacağı adımları listeleyerek işe koyulabilir. Bütün

seçenekleri listeledikten sonra bunları öncelik sırasına koymak ve atılacak adımlardan hangisinin en kritik olabileceğini belirlemek gerekir. Niles vd. (2021b) bu süreçte hem kısa vadeli hem de uzun vadeli hedefler koyulmasını önermişlerdir.

Örneğin; Ceyda için uzun vadeli bir hedef, vizyonunu yansıtan bir üniversiteye girebilmekken, kısa vadeli bir hedef böyle bir üniversiteye girebilecek puanı alabilmesini sağlayacak lise alanına geçip notlarını yükseltmek olabilir. Koyulan hedeflerin ne kadar etkili olduğunu sorgulama yolu olarak da farklı alanlarda sıkça adı geçen "SMART" hedef yönteminin kullanılması önerilmiştir (Niles vd., 2021b). Bu yönteme göre hedeflerin spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, vizyonumuzla ilgili ve belirli bir zamana bağlı olması gerekir (Rubin, 2002). Örneğin, Ceyda'nın lisede Türkçe-Matematik alanından sözel alana geçmesi için sözel alandaki öğrencilerin bir önceki sene aldığı dersleri yaz tatilinde çalışıp geçmesi etkili bir hedeftir. Sözel alana geçtikten sonra ise istediği üniversiteye girebilecek puanı almak için zaten güçlü olduğu alanlarda daha da iyi puanlar alabilir ve aynı zamanda bir önceki sene matematik dersleri aldığı için bu alanda da sözel alandaki öğrencilere göre daha yüksek bir puan almayı hedefleyerek avantaj kazanabilir. Bu süreçte, Ceyda koyduğu puan yükseltme hedeflerinin "SMART" yöntemine göre makul zaman dilimleri içinde ilerlemesine dikkat edebilir. Bu aşamada her hedef için harekete geçip bu hedeflere ulaşma başarısını arttıracak küçük adımlar belirlemelidir. Aynı zamanda, karşısına çıkabilecek engelleri ön görmeye çalışabilir ve proaktif bir şekilde hangi güçlü yanlarını ve çevresel destek sistemlerini kullanarak zorlukların üstesinden gelebileceğini planlayabilir. Örneğin, matematik dersleri içinde en çok zevk aldığı ve hatta neredeyse akışa kapıldığı ('career flow') konu geometriydi. Çünkü geometri onun yaratıcılık ve çizim gibi ilgileriyle örtüşüyor, zor sorularda bile kolay kolay pes etmiyordu. Ceyda bunun gibi güçlü olduğu ve zevk aldığı konularda daha çok çalışıp deneme testlerinde puanlarını arttırabilir. Atacağı adımların, kullanacağı destek kaynaklarının ve yedekte tuttuğu alternatif yolların (puanına göre seçebileceği diğer üniversite ve bölümler gibi) değerleriyle uyumlu olduğundan emin olmak için planlarını sık sık gözden geçirebilir.

Altıncı Aşama: Uygulama ve Uyarlama ("Implementing and adapting")

Yukarıda değinilen stratejiler takip edilirse, uygulamaya koyulan plan için bu aşamada her gün ve her hafta belirli adımları atmaya başlamak gerekir. Öte yandan kişinin vizyonunu yansıtan, umutlu hissettiği ve etkili hedefler içeren bir planının olması, her şeyin yolunda gideceği anlamına gelmez. Planı dahilinde eylemlerinin tutarlı ve sürekli olması gerekir (Yoon & Borgen, 2020). Aynı zamanda, hedeflerine ulaşıp ulaşmadığını veya ne kadar gelişme kaydettiğini düzenli bir şekilde gözlemlemesi ve değerlendirmesi önemlidir. Bu aşama için önerilen diğer

uygulamalar; gelişmeleri anlamlı şekillerde ödüllendirmek veya kutlamak, etkili zaman yönetimi becerileri geliştirmek, hazırlanan kariyer alanıyla ilgili becerileri geliştirebilecek kurslara katılmak, iş mülakatı provaları yapmak ("mock interviews"), yeni bağlantılar kazanmak ("networking"), LinkedIn ve diğer online platformlardaki profilleri gözden geçirmek ve deneyim kazanmaktır (staj, uygulamalı eğitim dersleri, yurt dışında misafir öğrenci olarak eğitim görmek gibi) (Yoon & Borgen, 2020).

Bu aşamada, planları çeşitli yollarla uygulamaya koyarken kendi üzerinde düşünmek, öz netlik ve vizyon geliştirmeye yönelik önceki aşamaları da dinamik tutmak önemlidir. Niles ve Gutierrez (2019), uygulamalar sırasında kişilerin kendilerine, "Bu eylemlerim sonucunda kendimle ve dünyayla ilgili ne öğreniyorum?" sorusunu sormalarını önermişlerdir (s. 642). Kişilerin hedeflerine ne kadar ulaştığını ve eylemlerinden neler kazandığını bu şekilde değerlendirmesi, onları hem beklenmeyen engellere hem de belirsiz durumlarda ortaya çıkabilecek zorluklara karşı hazır tutabilir. Değişen çevresel koşulların etkilerine göre değişme esnekliği göstermek ve kendini değişime uyarlayabilmek de önemlidir.

Ceyda'nın hedefleri ve planları üniversite sınavında hem radyo-televizyon-sinema hem de rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarını tercih edebilmesi için lisede sözel alanında olma gerekliliğine dayanıyordu. Ancak Ceyda sözel alana geçtikten ve fark derslerini başarıyla verdikten hemen sonra Yükseköğretim Kurulu, rehberlik ve psikolojik danışmanlık programının Türkçe-Matematik alanına geçmesine karar verdi. Öte yandan seçimini sözel alana göre yapıp hazırlanmış öğrencilerin hak kaybına uğramaması için liselerde sözel alanda okuyanlar da puanları düşürülmeden rehberlik ve psikolojik danışmanlık programını tercih edebileceklerdi. Yine de öğrenciler bu bölüme Türkçe-Matematik puan türüne göre yerleştirilecekti. Bu durum, Ceyda'nın çok daha fazla matematik sorusunu doğru cevaplayıp puanını yükseltmesini gerektiriyordu. Bu da Ceyda'nın hiç beklemediği bir zorluktu. Ancak daha önceki hedef koyma sürecinde matematik alanıyla ilgili adımlar da attığı için bu sistemsel değişim onu umutsuzluğa sürüklemedi. Bir başka deyişle, planlarını bu değişime uyarlamaya hazırdı. İstediği iyi bir üniversiteye girmesi için zaten matematik sorularını da cevaplaması gerekiyordu. Bu yeni durumda puanını daha da yükseltmesi gerekecekti. Bu değişim ve yeni puanlama sistemi hakkındaki bilgileri, kendini ve planlarını geliştirmek için kullandı. Stratejik bir karar olarak fen bilgisi sorularına hiç bakmamaya ve zamanını güçlü olduğu alanlarda daha fazla çalışıp en yüksek puanı alabilecek şekilde kullanmaya karar verdi. Hedeflerini bu yönde yeni duruma göre uyarlamak kendine olan güvenini ve azmini de arttırdı. Gösterdiği azim, vizyonundan daha da emin olmasını ve onu gerçekleştirmek için daha fazla umutlu hissetmesini sağladı.

Özetle, yeni okulunda aldığı düşük notlar nedeniyle üniversiteye gitmekle ilgili umutsuz hisseden Ceyda'nın örneği üzerinden Umut Eylem Kuramı aşamalarını inceledik. Ceyda'nın kariyer planlama süreci, hikayesini kariyer psikolojik danışmanı ve öğretmenleriyle paylaşmasıyla başlamıştı. Bu süreçte kendi üzerinde düşünürken geçmiş deneyimlerini ve bu deneyimlerin sonucunda kazandığı özellikleri inceleyen Ceyda, geçmişten gelen cesaretlendirici ve korkutucu sesleri fark etti; onları yazarak ve başkalarıyla paylaşarak gerçeklik testinden geçirdi. Bu sayede ilgilerini, becerilerini ve değerlerini netleştirdi. Kazandığı öz netlik ve aldığı sosyal destekle eyleme geçme gücünü geliştirdi. İlgilendiği alanlar hakkında görüşmeler ve gözlemler yaptı. Bunlardan kazandığı içgörü ve bilgilerle kendisi için anlamlı bir vizyon ve misyon oluşturdu. Vizyonunda tuttuğu olasılıklara erişmesini sağlayacak yolları dikkatlice hedeflere dönüştürürken belirsizlik ve kontrolü dışındaki değişimlere karşı dayanıklı kalmasını sağlayacak esnekliği gösterdi. Vizyonundaki kariyer seçeneklerinin hepsinin en önemli değerlerini ve ortak bir misyonu yansıttığının farkında olmak bu esnekliği kolaylaştırdı. Güçlü yönlerine ve olumlu gelecek olasılıklarına odaklanarak umudunu yüksek tuttu. Bu sayede engellerle karşılaştığında kendini ve planlarını yeni şartlara hızlı bir şekilde uyarlayabildi. Bu çabalarının sonucunda rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında istediği üniversiteye yerleşti. Bu süreçte Ceyda sadece ona umut veren bir kariyer vizyonu değil, hayatındaki farklı geçiş evrelerinde tekrar tekrar kullanabileceği kendini tanıma, kimlik geliştirme ve kendini değişimlere uyarlayabilme becerilerini de kazanmış oldu.

Umut Eylem Kuramının Değerlendirilmesi

Psikolojik danışma kuram ve modelleri incelendiğinde bunların çoğunun Batı kültürü içerisinde ve çoğunlukla ayrıcalıklı beyaz erkekler tarafından geliştirilmiş oldukları görülür. Kuramcılar, evrensel bir şekilde tüm insanlara yardımcı olmaya yönelik bir çaba gösterseler bile kültürleri yoluyla kendilerine aktarılan değer yargıları ve inançları ister istemez çalışmalarına yansıyacaktır. Bu çalışmalar farklı kültürel kimlik ve ihtiyaçlara cevap vermeyebilir. Kuramların ve etkiledikleri psikolojik danışma modellerinin kültürlerarası uygulamalarda karşılaşılabilecek güçlü, sınırlı ve hatta baskı oluşturabilecek unsurları üzerinde eleştirel olarak düşünülmesi önemlidir. Kariyer psikolojik danışmanları danışanlarının ihtiyaçlarını anlayıp onlara en uygun yardım veya destek modellerini seçer. Bunun için danışanlarının yaşantı ve ihtiyaçlarını kuramlar yardımıyla kavramsallaştırır. Ancak hiçbir kuram eksiksiz değildir. Ayrıca, danışanların yaşantıları üzerindeki kritik kültürel, toplumsal ve sistemsel etkenler de görmezden gelinmemelidir. Çokkültürlülük ve sosyal adalet yeterlilikleri de göz önüne alınarak uygulamaya geçi-

rilmelidir (Ratts vd., 2016; Toporek & Daniels, 2018). Umut Eylem Kuramı da Kuzey Amerika'da Batı kökenli bir eğitim ve araştırma ortamında geliştirilmiştir ve bu kuramın ilham aldığı ve temellerini oluşturan diğer kavram ve teoriler de (Synders'in umut teorisi, Bandura'nın eyleme geçme gücü teorisi ve Hall'un kariyer üst yeterlilikleri gibi) benzer bir altyapı taşımaktadır. Bu sebeple Umut Eylem Kuramının çeşitli kültürel, sosyal ve sistemsel etmenleri çok açıkça göz önüne aldığı söylenemez.

Öte yandan, Umut Eylem Kuramı görece yeni bir kuramdır ve gelişmeye devam etmektedir. Ayrıca kuramı ortaya çıkaran ve destekleyen çalışmalarda farklı kültürel ve akademik altyapılardan gelen araştırmacılar ve uygulamacılar yer almıştır. Kuramın erken dönemlerinden itibaren farklı kültürler ve çeşitli iş/kariyer engelleri ile karşı karşıya olan gruplar üzerinde uygulama ve araştırma çalışmaları yapılmıştır. Örneğin, İtalya'da sağlık sektörü çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada Umut Eylem Kuramı altında geliştirilmiş Umut Odaklı Kariyer Envanterinin geçerliği ve güncel iş/kariyer ihtiyaçları kapsamındaki önemi saptanmıştır (Santilli vd., 2021). Kanada'da bir mülteci grupla yapılan araştırma, Umut Eylem Kuramı kullanılarak uygulanan bir kariyer gelişimi destek programının katılımcıların umut-eylem yeterliliklerini, kendilerine güvenlerini ve iş arama sürecindeki netliklerini arttırdığını göstermiştir (Yoon vd., 2019). Bir başka çalışmada farklı ülkelerde eğitim almış ve Kanada'ya yeni göç etmiş sağlık sektörü çalışanlarının Kanada'da mesleki lisans alma ve iş arama süreçleri çalışılmıştır. Umut Eylem Kuramı temelli bir kariyer planlama destek programını tamamlayan göçmenler eğitim ve kariyer yollarını belirleme, eyleme geçme gücü ve hedef odaklı düşünme konularında güçlenerek kariyerlerine daha umutlu bakmaya başlamışlardır (Clarke vd., 2018). Bu çalışmalar ve farklı ülkeler kapsamında yapılan teorik uygulamalar (örn., Niles vd., 2010), Umut Eylem Kuramı'nın farklı kültürel ve sistemik etmenler söz konusu olduğunda da yararlı olabileceğini göstermektedir. Örneğin, kuramdaki kendi üzerinde düşünme ve öz netlik kazanma, kişilerin bireysel olarak tamamlayacakları aşamalar gibi görünebilir. Bununla birlikte, bu kuram, hayatımızdaki önemli kişilerin verdiğimiz kararlardaki etkisini göz ardı etmez. Ailemizin, arkadaşlarımızın, öğretmenlerimizin bize aktardığı düşüncelerin bizi zaman zaman hapsettiğini, her ne kadar yanlış olduğunu bilsek bile bu düşüncelerle tartışmanın kolay olmadığını kabul eder. Bu noktada Umut Eylem Kuramı, çevremizden gelen mesajlar ile aslında kim olduğumuz gerçeğini bütünleştirmemizin önemini açıklayarak bize yardımcı olması için profesyonel kişilere ulaşmanın gerekliliğini ortaya koyar (Niles vd., 2021b).

Ayrıca Covid-19 pandemisi sırasında organizasyonlar içerisinde işverenler ve çalışanları beraber kapsayan bir araştırmada, Umut Eylem Kuramının çevresel

faktörler ve iş kaybı gibi zorlu durumlara karşı hazırlıklı ve umutlu olmak için yararlı olabileceği öngörülmüştür (Yoon vd., 2021). Bu da gelişmeye devam eden bu kuramın, kişilerin kariyer planlamaları için kendi çabaları yanında, işveren kurumlar ve diğer sistemler tarafından da desteklemelerine verdiği önemi ortaya koymaktadır. Öte yandan, kuramın sistemik, çevresel ve sosyal adalet ihtiyaçlarını daha doğrudan dikkate alması, geliştirilmesi gereken bir yönüdür. Kültürel farklılıklar veya çevresel koşullar beraberinde daha büyük engeller de getirebilir. Kişilerin umut düzeyini ve eyleme geçme güçlerini destekleyici hak savunuculuğu yeterlilikleri (örn., Toporek & Daniels, 2018) ve benzeri destek sistemleri dikkate alınmalıdır. Umut Eylem Kuramı, kişilerin umut eylem yeterliliklerini geliştirerek ve bir eğitim/kariyer yolu ("pathway") oluşturarak kendilerini güçlendirmelerini destekler. Bu noktada umut, bir ayrıcalık değil, herkesin ulaşabileceği bir eylem olarak sunulmaktadır. Öte yandan, kuramın uygulama aşamalarında karşılaşılabilecek engeller yukarıdaki Ceyda örneğinde olduğundan daha büyük ve karmaşık olabilir.

Örneğin, Ceyda'nın rehberlik ve psikolojik danışmanlık programından mezun olduktan sonra bir okulda çalışmaya karar verdiği varsayılsın. Ceyda'nın, Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) girdiği ancak mülakattan geçemediği için istediği işe giremediği bir senaryo düşünelim. Burada Ceyda'nın kontrolü dışında sistemik engeller ve belirsizlikler olabilir. Öte yandan, durumun kendisi karamsar veya umutsuz gibi görünse de Ceyda'nın Umut Eylem Kuramından tekrar faydalanması mümkündür. Lise döneminde yaptığı gibi "Ben aldığım sınav puanları veya sonucu değilim. Sınav kriterleri ötesinde kendime özgü tutkularım ve ideallerim var." diyebilir. Bir süre istemediği bir okulda veya hiç düşünmediği bambaşka bir işte çalışmak durumunda kalsa bile bu geçici dönemde kendini güçlendirmek üzere takip edebileceği yeni bir kariyer yolu oluşturabilir. Geçmişte kazandığı kendi üzerinde düşünme ve öz netlik kazanma becerilerini kullanarak ilgilerini, değerlerini ve sosyal, duygusal veya maddi destek sistemlerini değişen koşullara uyarlayabilir. Vizyonundaki çeşitli ilgi alanlarını ve değerlerini iş dışındaki yaşam alanlarında uygulayarak geçiş sürecinde kendine güvenini koruyabilir ve hatta arttırabilir. Kişilerin geleceklerini olanaklardan çok ihtimallerin belirlediği sistemlerde (üniversite sınavındaki puan ve istenilen bölüme yerleşme ihtimali gibi) kişilerin umut düzeylerini arttıracak eylemlere geçme gücünü desteklemek çok önemlidir. Bu durum, Umut Eylem Kuramında neden bir kariyer kararı verme kavramı veya aşaması olmadığını da düşündürmektedir. Sistemsel ve çevresel koşulların sürekli değiştiği dönemlerde karar vermenin yerini, kendi üzerinde düşünme ve öz netlik kazanma süreci almıştır. Bir karar vermek yerine eylemde kalmak ve değişimlere hazır olmak önemlidir. Bir eğitim/kariyer yolunu takip

ederken kişinin kim olduğu (öz netlik) hakkında daha çok farkındalık kazanması ve onu güçlendiren destek kaynaklarını koruyabilmesi veya geliştirebilmesi umudunu güçlendirmek için sistemik engellerle baş etmede de yararlı olacaktır.

Umut Eylem Kuramına dayalı olarak Türkiye'de gerçekleştirilen çalışma sayısı ise oldukça azdır (Konuk, 2020). Ancak, hem eğitim sürecinde hem de iş ve meslek yaşamı boyunca bireylerin birçok belirsizlik durumuyla ve kariyer güçlükleriyle karşı karşıya kaldıkları düşünüldüğünde bu kurama ülkemizde teorik ve uygulamalı çalışmalarda daha çok yer verilmesi gerektiği söylenebilir. Örneğin, birçok genç yetişkin, çalışma dünyasına atılırken kendisini nelerin beklediği konusunda derin bir endişe, kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri yaşamaktadırlar (Bacanlı & Salman, 2018; Salman & Kan, 2021). Balın, Korkut-Owen, Kepir-Savoly ve Owen (2021) tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilmeye dair güvensizlik yaşadıkları, ayrıca sosyo-politik ve ekonomik koşullar sebebiyle de yurt dışında iş ve lisansüstü eğitim imkanlarını düşündükleri görülmüştür. Bu öğrenciler, iş/staj arama süreçlerinde ısrar etmek için anlam, motivasyon ve zihinsel enerji bulmakta zorlandıklarını ve ödüllendirici istihdam deneyimlerine yönelik umutlarının azaldığını bildirmişlerdir. Ayrıca, son yıllarda gerçekleşen organizasyonel değişiklikler, gelir eşitsizliği, ticari yavaşlama ve teknolojik yenilik gibi faktörler, işgücü istikrarsızlığı ve eksik istihdamda kalıcı küresel artışlara neden olmaktadır (ILO, 2019). Bu durum, Türkiye için de geçerlidir. Ekonomik sıkıntılar, göçler, geleneksel cinsiyet rollerine bağlılık gibi konular, işsizlik ve eksik istihdamı beraberinde getirmekte ve çalışanların endişe duymasına sebep olmaktadır (Büyükgöze-Kavas & Austin, 2019). Özellikle dezavantajlı olarak görülen kadınlar, LGBT bireyler, mülteciler, engelli bireyler ve yaşlı çalışanlar için mevcut koşullar daha da zorlayıcı olabilmektedir (Ayoğul & Baraz, 2020; Erdur & Özgünlü, 2020; Kavas & Develi, 2020; Öktem Özgür & Demirbilek, 2020). Böyle zorlu koşullarda kişiler sistem değişmeden umutlu olamayacaklarını varsayıp kendilerini güçsüz hissedebilirler. Bu duygular eylemsizliği attırıp kişilerin hayatlarını daha da zorlu hale getirebilir. Bunu önlemek için bu kişilerin umut düzeylerini artırmak çok önemlidir.

Yukarıda tartışılan ihtiyaçlar göz önüne alındığında Umut Eylem Kuramı adım adım takip edilebilecek açıklıkta olup, aynı zamanda her aşamasının kültürel farklılıklarla çevresel koşullara göre uyarlanabileceği bir yöntem sunmaktadır. Bu yöntem bir yol haritası sunmaktan ziyade kişilere umut verecek eylemlerde bulunma yeterliliklerini ortaya koymaktadır. Bu yeterlilikler hem farklı kuramlardan kavramlarla ve stratejilerle hem de kişilerin kültürel veya toplumsal kaynaklı güçlü yönleriyle desteklenebilir. Bu sayede kişiler kendi haritalarını çizmeleri için onları harekete geçirebilecek ve umut veren eylemlerde kalmalarını destekleyecek

öz netliği ve yeni yeterlilikleri hayat boyu öğrenmeye devam edebilirler. Hızla değişen ve belirsizliklerin giderek arttığı bir dünyada Umut Eylem Kuramı kişilerin kendilerini güçlendirmeleri için gelecek vadeden bir kuramdır.

Kaynaklar

Amundson, N. E. (1996). *Individual style survey.* Edmonton, AB: Psychometrics Canada.

Amundson, N. E. (2018). Active engagement: The being and doing of career counselling (Anniversary ed). Ergon Communications.

Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centered interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*, *17*(2), 87-98.

Ayoğul, H., & Baraz, A. B. (2020). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir'de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 13-27.

Bacanlı, F. (2018, June 18-20). *Hope and social-contextual variables as predictors of career adaptability in Turkish young adults*, The Society for Vocational Psychology's 13th Biennial Conference at The Saguaro Hotel in Scottsdale, Arizona, USA.

Bacanlı, F., & Salman, N. (2018, 25-27 Ekim). Üç aşamalı kariyer karar verme modeline dayalı kariyer psikolojik danışma: Vaka çalışması. 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Samsun.

Balin, E., Korkut-Owen, F., Kepir-Savoly, D., & Owen, D.(2021). University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *4*(2), 1-35.

Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, *1*(2), 164-180.

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, *27*(1), 3-28.

Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 64-76.

Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, *13*(4), 395-414.

Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. J. (2018). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*, *55*(4), 155-165.

Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, *15*(1), 98-118.

Erdur, A. D. ve Özgünlü, F. (2020). Çalışma yaşamında ayrımcılık: LGBT+ bireylere yönelik nitel bir araştırma. *Business and Economics Research Journal, 11*(2), 479-494.

Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), 252-256.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, *65*(1), 1-13.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, *10*(4), 8-16.

Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The career development quarterly*, *58*(3), 276-287.

Hirschi, A. (2013). Hope as a resource for self-directed career management. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 11406). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

International Labor Organization (2019). World employment social outlook: Trends 2019. https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

Kağnıcı, D. Y. (2019). *Kültür ve psikolojik danışma.* Ankara: Pegem.

Kavas, Ç., & Develi, A. (2020). Türkiye'de geçici koruma kapsamındaki yabancıların kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(1), 4-23.

Konuk, M (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi.* Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). The Relation Between Life Goals and Career Adapt-Abilities: An Investigation of the Mediating Role of Hope. *Education & Science/Egitim ve Bilim*, *44*(200), 59-76.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, *60*(3), 541-572.

Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development, 77*(2), 115-124.

Mocan-Aydin, G. (2000). Western models of counseling and psychotherapy within Turkey: Crossing cultural boundaries. *The Counseling Psychologist*, *28*(2), 281-298.

Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(34), 101-108.

Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, *48*(4), 173-175.

Niles, S. G., Amundson, N., & Yoon, H. J. (2019). Hope-action theory: Creating and sustaining hope in career development. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds*.), Career theories and models at work: Ideas for practice.* Toronto, ON: CERIC.

Niles, S. G., & Guttierez, D. (2019). Career Counselling with Soul. In *Handbook of Innovative Career Counselling* (pp. 633-645). Springer, Cham

Niles, S., Amundson, N., Neault, R., & Yoon, H. J. (2021a). *Career flow and development: Hope in action.* San Diego: Cognella.

Niles, S., Amundson, N., Neault, R., & Yoon, H. J. (2021b). *Career recovery: Creating hopeful careers in difficult times.* San Diego: Cognella.

OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en.

Öktem Özgür, A., & Demirbilek, T. (2020). Endüstri 4.0 ve yaşlı çalışanların istihdam edilebilirliği. *İzmir İktisat Dergisi, 35*(1), 61-76.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, *44*(1), 28-48.

Rubin, R. S. (2002). Will the real SMART goals please stand up. *The Industrial-Organizational Psychologist*, *39*(4), 26-27.

Salman, N. & Kan, A. (2021). Predicting career decision-making difficulties: The role of barriers, self-efficacy, and decision status. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 11*(60), 49-66.

Santilli, S., Ginevra, M. C., Ferrari, L., Sgaramella, T. M., Niles, S., Nota, L., & Soresi, S. (2021). Using the hope-centered career inventory (HCCI)—Italian version with healthcare professionals. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *21*(1), 145-159.

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, *44*(1), 62-76.

Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, *165*.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.

Snyder, C. R. (1996). To hope, to lose, and to hope again. *Journal of Loss & Trauma*, *1*(1), 1-16.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275.

Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B., & Monsson, Y. (2006). Hope for rehabilitation and vice versa. *Rehabilitation Psychology*, *51*(2), 89.

Toporek, R. L., & Daniels, (2018). *American counseling association advocacy competencies*. American Counseling Association. https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/aca-2018-advocacy-competencies.pdf?sfvrsn=1dca552c_6 [Google Scholar]

TUIK (2021). İşgücü İstatistikleri, Nisan 2021 (https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2021-37488).

Van Vianen, A. E., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, *57*(4), 298-309.

Yoon, H. J., In, H., Niles, S. G., Amundson, N. E., Smith, B. A., & Mills, L. (2015). The effects of hope on student engagement, academic performance, and vocational identity. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière*, *14*(1), 34–45.

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, *47*(1), 6-19.

Yoon, H. J. (2020). Hope-action theory for organizations. *Organization Development Review, 52*(4), 28–34.

Yoon, H. J., Chang, Y.-L., Sadique, F., & Balushi, I. A. (2021). Mechanisms for hopeful employee career development in COVID-19: A Hope-Action Theory perspective. *Advances in Developing Human Resources*, *23*(3), 203–221. https://doi.org/10.1177/15234223211017848

11. BÖLÜM

SOSYAL BİLİŞSEL İYİ OLUŞ VE SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER ÖZYÖNETİM MODELİ

Prof. Dr. Erkan IŞIK, İstanbul Aydın Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-0373-120X

İÇİNDEKİLER

Giriş

- Sosyal Bilişsel İyi Oluş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modellerinin Gelişimi ve Felsefi Dayanakları
- Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli
- Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli
- Modellerin Temel Kavramları ve Varsayımları
- Modellerle İlgili Araştırmalarda Kullanılan Ölçme Araçları
- Modellerle İlgili Araştırmalar
- Modellerle İlgili Uygulamalı Çalışma Örneği
- Modellerin Değerlendirilmesi

Kaynaklar

Ekler

HAZIRLIK SORULARI

1. Bir bireyin herhangi bir konuya yönelik (örneğin matematik, tarih, istatistik, ticaret) ilgisinin artmasında, bu konuda hedefler belirlemeye istekli olmasında ve bu konuda olumlu performans sergileyebilmesinde hangi faktörler daha etkilidir?

2. Bu faktörler olası diğer faktörlere göre niçin daha önemlidir?

3. İnsanların genel yaşam doyumlarında yeteneklerine yönelik algılarının, bir işi yaptıktan sonra elde edebileceklerine yönelik algılarının ve hedef yönelimli davranışlarının ne düzeyde etkileri olabilir?

4. Kariyer gelişim süreçlerinde yaşanılan güçlüklerle (örneğin iş bulamama, iş kaybı, iş değişikliği) başa çıkmada ve yeni durumlara uyum gösterebilmede hangi sosyal ve bilişsel özellikler ön plana çıkmaktadır?

Giriş

Günümüzde bireylerin yaşadığı en temel kariyer sorunlarından biri de, çok hızlı değişen yeni koşullara uyum sağlayamamak ve bu uyumu kolaylaştıracak çeşitlilikte ilgi alanları geliştirememiş olmaktır. Hızla değişen iş koşulları, bizleri bazen çok hazırlıksız yakalamakta ve ani bir değişim durumunda bu değişime uyum sağlamamız oldukça zor olabilmektedir. İşte tam bu noktada, birçoğumuz farklı alanlarda ilgimizi nasıl geliştirebileceğimize yönelik bilgiye ihtiyaç duymaktayız. Bu açıdan, bir bireyin belli bir konuda ilgisini nasıl geliştirebileceği, özellikle günümüz koşullarında kariyer psikolojik danışmanlığı alanının önemli bir odağı haline gelmektedir.

Bu ihtiyacın öneminden yola çıkarak, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının kariyer psikolojik danışmanlığı literatürüne belki de en önemli katkılardan biri olarak, klasik kariyer kuramları temelinde yapıldığı gibi mesleki ilgileri tanımlamanın ve değerlendirmenin ötesinde, bir bireyin belli bir konuda ilgisinin nasıl geliştirilebileceğine yönelik modeller önermiş olmalarıdır. Lent ve arkadaşları (1994) klasik kariyer kuramlarında önerilen kariyer ilgilerinin ölçümü ve değerlendirilmesinin önemine itiraz etmemekle birlikte, bu ilgileri sadece ölçmenin ve değerlendirmenin yeterli olmayacağı, özellikle günümüzün kariyer koşullarında bireylerin çok farklı konularda ilgi alanlarını nasıl geliştirebileceklerinin açıklanabilmesi ve bu temelde ilgi alanlarını genişletebilecek ve arttırabilecek kariyer müdahale programlarının geliştirilmesinin önemine vurgu yapmışlar ve bunu sağlamayı amaçlayan kuramsal modeller geliştirmişlerdir. Bu bölümde temel amaç bu kuramın temelinde geliştirilmiş en güncel iki modelin tanıtılmasıdır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde geliştirilen ilk model olan ilgi modeli ve sonraki modellerin temel amaçları; insanların mesleki ilgilerinin nasıl geliştiğini, mesleki seçimlerini nasıl yaptıklarını, kariyerlerinde başarı ve istikrarı nasıl sağladıklarını, kariyerlerinde nasıl doyum sağladıklarını ve kariyer gelişim süreçlerini yönetmek için ne gibi davranışlar sergilediklerini ve stratejiler kullandıklarını açıklamaktır (Lent, 2013). Bu bölümde, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde geliştirilmiş en güncel iki model olan Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli (Social Cognitive Model of Well-being; Lent, 2004) ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli (Social Cognitive Model of Career Self-Management; Lent ve Brown, 2013) ile ilgili kuramsal temeller, ilgili araştırmalar ve uygulama süreçlerine yer verilecektir.

Sosyal Bilişsel İyi Oluş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modellerinin Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Lent ve arkadaşlarının (1994) geliştirdiği ilk model olan İlgi Modeli'nin (Social Cognitive Model of Interest; Lent ve ark., 1994) temeli Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramına dayanmaktadır. Buna göre, bireyler dört öğrenme yaşantısı (kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve heyecanlanma) aracılığıyla belli bir konuda kendilerini daha yetkin görebilir (self-efficacy, yetkinlik beklentisi) ve bu konuda başarılı olduklarında elde edebilecekleri sonuçlara yönelik daha olumlu beklentiler geliştirebilirlerse (outcome expectations, sonuç beklentisi) bu konularla daha fazla ilgilenmeye başlarlar. Bu açıdan, insanların belli bir konuda ilgilerinin gelişmesi, o konuda kendilerini daha yetkin görmeleri ve yine o konuda olumlu beklentiler geliştirmelerine bağlıdır. Bu kritik öneminden dolayı Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde geliştirilmiş tüm modellerin odağında yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi kavramları merkezi bir rol oynamaktadır.

Lent ve arkadaşları (1994) ilgi modelinde ayrıca kişinin belli bir konuda ilgisi arttıkça, o konuda daha somut hedefler belirleme olasılığının artacağı, daha fazla hedef belirledikçe bu hedeflerin gerçekleştirilebileceği etkinliklere daha fazla dahil olabilecekleri, bu etkinliklere dahil oldukça da bu konuda başarılı performans gösterme olasılıklarının artacağı ve bu sürecin döngüsel bir şekilde birbirini tekrarlayarak devam ettiği varsayımlarında bulunmuşlardır. Bu bölümde bu varsayımların farklı kültürlerde ve farklı popülasyonlarda test edildiği birçok araştırma bulgusuna da yer verilecektir. Geliştirilen ilk model olan bu ilgi modeli, Lent ve arkadaşlarının sonradan geliştirdikleri modellere de öncülük etmiştir.

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli önceki sosyal bilişsel modellerde olduğu gibi temel olarak Bandura'nın (1977, 1986) genel sosyal bilişsel kuramına dayanır. Buna göre, hedef yönelimli davranışlar büyük ölçüde kişinin kendini o konuda yetkin hissetmesine, sonucunda pozitif sonuçlar elde edebileceğine inanmasına, çevresinden destek gördüğünü hissetmesine ve potansiyel kaynaklarının farkında olmasına bağlıdır (Bandura, 1997). Model oluşturulurken ayrıca öznel iyi oluş (Diener ve ark., 1985, 2002) ve psikolojik iyi oluş (Ryff, 1989, 1995) kavramlarıyla ilgili literatürden de faydalanılmıştır. Bu kapsamda kişilik özelliklerinin, sistemik ve sosyal bilişsel değişkenlerin birlikte duruma özgü ve genel yaşam doyumu üzerindeki etkilerini açıklamayı hedefleyen iki temel model geliştirmişlerdir. İlk iyi oluş modeli (Lent, 2004), *normatif (normative) model* olarak adlandırılmış ve iyi oluşun normal yaşam şartlarında nasıl elde edilip sürdürülebileceğine odak-

lanmıştır. İkinci iyi oluş modeli (Lent, 2004), *onarıcı (restorative) model* olarak adlandırılmış ve kişilerin iş kaybı, iş geçişi gibi zor durumlarda öznel iyi oluş duygularını hangi yollarla arttırabileceklerine odaklanmıştır. İlerleyen yıllarda Lent ve Brown (2006, 2008) normatif öznel iyi oluş modelini iş ve okul ortamlarına da uyarlayarak genişletmişlerdir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli de, kendinden önceki dört modelde olduğu gibi Bandura'nın (1977, 1986) genel sosyal bilişsel kuramına dayanır. Ancak, Özyönetim Modeli önceki modellerden farklı olarak, ekonomik belirsizlikler, küresel yarış ve teknolojik değişimler gibi konularda kariyer uyumuna da vurgu yapar. Kariyer uyumu ile ilgili mevcut literatürden de (Savickas, 2013) faydalanarak uyum sağlayıcı kariyer davranışı (adaptive career behavior) kavramını kullanmıştır. Her iki kavram da değişim süreçlerindeki pozitif işlevselliğe vurgu yapıyor ve insanların değişime uyum sağlama süreçlerinde özdüzenleme becerileri ve sosyal kaynaklarını kullandıklarını varsayıyor olsa da uyum sağlayıcı davranışlar (örneğin, proaktif, reaktif ve hoşgörülü davranış) aynı zamanda çalışanların kariyer davranışlarını yönetmek veya belirli zorluklarla başa çıkmak için kullandıkları belirli stratejilerle de ilişkilidir. Lent ve Brown (2013, s.559), uyum sağlayıcı kariyer davranışını "insanların hem sıradan koşullarda hem de stresli koşullar altında kendi kariyer (ve eğitim) gelişimlerini yönlendirmeye yardımcı olmak için kullandıkları davranışlar" olarak tanımlamışlardır. Hem proaktif hem de reaktif olarak kullanılan davranışları içerirler ve kariyer ve eğitim gelişimi, işe hazırlık, giriş, uyum ve değişim dönemlerini kapsar.

Modellerin Temel Kavramları ve Varsayımları

Daha önce de bahsedildiği gibi, Lent ve arkadaşlarının geliştirdikleri modellerde anahtar iki kavram yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisidir. Yetkinlik beklentisi kişinin belli bir konuda (örneğin matematik, istatistik) başarılı olabilmesine yönelik inançlarıyla (örneğin "bunu yapabilir miyim?") ilgiliyken, sonuç beklentisi bu konuda başarılı olunursa kişinin elde edebileceği sonuçlara yönelik inançlarıyla (örneğin "bunu yaparsam neler elde edebilirim?") ilgili bir kavramdır (Lent, 2013). Bu iki kavramın önemi, bireylerin kariyer ilgilerini, hedeflerini, hedeflerine yönelik davranışlarını, performanslarını ve sonrasında da duruma özgü doyumlarını (örneğin akademik doyum) ve yaşam doyumlarını belirlemedeki rolleridir. Ayrıca, Bandura'nın da (1986) kuramında öne sürdüğü gibi, bu iki kavramın dört farklı öğrenme yaşantısı ile arttırılmasına yardımcı olmak mümkün olabilmekte-

dir. Bu da iki kavramı kariyer psikolojik danışmanlığı alanında geliştirilmiş birçok kariyer müdahalesinde odak haline getirmektedir. İlerleyen bölümlerde bu dört öğrenme yaşantısına odaklanarak bireylerin belli konulardaki yetkinlik ve sonuç beklentilerini arttırmayı hedefleyen uygulama öneklerinden bahsedilecektir.

Lent (2004) İyi Oluş modelini tanıtırken, öncelikli olarak öznel iyi oluşu nasıl kavramsallaştırdığını açıklayarak başlamaktadır. Buna göre, modelde öznel iyi oluşun göstergeleri duruma özgü ve genel yaşam doyumu iken, psikolojik iyi oluşun göstergeleri hedef yönelimiyle ilgili (örn., önemli hedefleri olma, hedefler doğrultusunda ilerleme) değişkenlerdir. Burada vurgulanan hedefler, psikolojik iyi oluşun tüm yönlerini karşılamasa da psikolojik iyi oluş kavramının merkezi öğelerini oluşturan yaşamda anlam, yaşam amacı ve vizyon duygusunu yansıtmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Model temel olarak, insanların değer verdikleri aktivitelere katıldıklarında, kişisel hedefleri doğrultusunda ilerleyebildiklerini gördüklerinde, belli görevleri yerine getirme ve hedefleri gerçekleştirme konusunda kendilerini yetkin gördüklerinde ve çevrelerinde kendilerini daha yetkin görmelerine ve hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunabilecek kaynakları olduğunda okulda ya da çalışma ortamında kendilerini daha mutlu hissedecekleri varsayımlarına dayanmaktadır (Lent ve Brown, 2008). Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeline göre ayrıca, kişinin iyi oluşu bazı kişisel ve çevresel koşullardan etkilenmektedir (Lent, 2013). Burada bahsedilen kişisel özelliklere pozitif/negatif duygular, proaktif ya da dışa dönük kişilik özellikleri örnek verilebilirken çevresel koşullara algılanan kurumsal destek, olumlu çalışma ortamı ya da iş arkadaşları örnek verilebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli de temel olarak önceki modellerde olduğu gibi bilişsel, kişisel ve çevresel faktörlerin, yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisini etkilediği, bunun sonucu olarak da hedef, davranış ve performansın bu süreçlerden etkilendiği varsayımlarına dayandırılmıştır (Lent vd., 1994). Ancak, kendinden önce eğitsel ve mesleki ilgilerin gelişimi, seçim yapma, performans sergileme ve öznel iyi oluşu anlamayı hedefleyen dört sosyal bilişsel model, kariyer davranışlarında daha çok alan seçimi gibi içerik konularına odaklanırken, beşinci model olarak Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli, iş arama, kariyerde ilerleme gibi kariyer gelişimindeki süreç konularına odaklanmaktadır (Lent ve Brown, 2013). Örneğin, kariyer araştırma ve planlamaya yönelik Özyönetim Modeline göre, iyi bir araştırma ve planlama süreci, insanlar araştırma ve karar verme becerilerine yönelik olumlu inançlara sahip olduklarında, araştırma davranışları sonucunda olumlu sonuçlar elde edebileceklerine yönelik olumlu beklentileri olduğunda, bu davranışları sergilemek için net ve spesifik hedefler belirlediklerinde, aile ve arkadaşlarından yeterince çevresel desteğe sahip olduklarında, çok az engelle karşılaştıklarında ve açıklık, dışadönüklük gibi olumlu kişilik özellikleri

olduğunda gerçekleşme olasılığı çok daha yüksektir. Benzer şekilde, iş aramaya yönelik Özyönetim Modeline göre, insanların iş aramak için ayırdıkları zaman, harcadıkları çaba ve beklenmedik sonuçlarla karşılaştıkları zaman sabırla iş aramaya devam etmeleri büyük ölçüde, iş aramaya yönelik ve becerilerini tanıtabilmeye yönelik yetkinlik beklentilerine, iş bulabilmeye yönelik sonuç beklentilerine, iş aramak için belli davranışları sergileme konusundaki hedeflerine, çevrelerinden aldıkları sosyal desteğe ya da engellere ve yine açıklık ve dışadönüklük gibi kişilik özelliklerine bağlıdır.

Modellerle İlgili Araştırmalarda Kullanılan Ölçme Araçları

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modelinin Türkiye'de test edildiği çalışma kapsamında (Işık vd., 2018) Lent vd. (2005) geliştirdikleri ölçme araçlarının da çeviri ve uyarlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli yürütülecek araştırmalar ve uygulamalarda kullanılabilmesi açısından bu ölçme araçları kısaca tanıtılmış ve Türkçe formlarının güvenirlik ve geçerlik bulgularıyla ilgili kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Akademik Destek Ölçeği. Lent ve arkadaşlarının (2005) geliştirdiği 9 maddelik akademik destek ölçeği, katılımcıların akademik hedeflerine ulaşmak için hayatlarındaki önemli insanlardan (örneğin, aile, arkadaşlar ve psikolojik danışmanlar) algıladıkları çevresel destekleri değerlendirmek için kullanılmaktadır. Ölçekte yer alan örnek maddeler arasında "Akademik anlamda yardıma ihtiyaç duyduğumda yardım alabileceğim birileri var" ve "Akademik konularda aldığım kararlarda aile üyelerimin beni desteklediğini hissediyorum" yer almaktadır. Derecelendirmeler 5 puanlık bir ölçekte yapılır (1 = Hiç Uygun Değil ile 5 = Çok Uygun). Ölçek, yüksek düzeyde iç tutarlılık (α = .81-.84) ve akademik yetkinlik beklentisi, sonuç beklentileri, hedefte ilerleme ve akademik alan memnuniyeti ölçüleriyle yakınsak geçerlilik göstermiştir (Lent ve ark., 2005). Türkçe formu (Işık ve ark., 2018) için Cronbach alfa katsayısı .87 olup, akademik yetkinlik beklentisi, sonuç beklentileri, hedefte ilerleme ve akademik alan memnuniyeti ile yakınsak geçerlilik göstermiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları da verilerle iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (χ^2 = 77.8, df = 26, p < .001, CFI = .95, RMSEA = .08 [%90 CI = .06–.09], SRMR = .04).

Akademik Yetkinlik Beklentisi Ölçeği. Katılımcıların akademik görevlerindeki yetkinlik beklentileri, iki tür alana özgü yetkinlik beklentisi öğesini değerlendiren 12 maddelik bir ölçektir (Lent ve ark., 2005). Bu iki öğeden biri bölüme yönelik (örneğin, "Önümüzdeki yıl okuduğum bölümde başarılı olma") ve diğeri öğrencilerin bir lisans derecesi alırken karşılaştıkları engellere yöneliktir (örne-

ğin, "Sınıf ortamından çok hoşlanmasam da derslere devam edebilme"). Katılımcılardan bu konularda kendilerine güven düzeylerini 10 puanlık bir ölçekte (0 = Hiç Güvenmiyorum ila 9 = Çok Güveniyorum) belirtmeleri istenmektedir. Önceki araştırmalar, ölçeğin iyi bir iç tutarlılık (α = .81–.89) gösterdiği ve akademik sonuçlarla kuramsal olarak tutarlı korelasyonlar ürettiğini göstermiştir (Lent ve ark., 2005; Sheu ve ark., 2014). Türkçe formu (Işık ve ark., 2018) için Cronbach alfa katsayısı .85 olup, akademik yetkinlik beklentisi, sonuç beklentileri, hedefte ilerleme ve akademik alan memnuniyeti ile yakınsak geçerlilik göstermiştir. DFA sonuçları iki faktörlü yapıyı desteklemiş ve verilerle iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (χ^2 = 177.3, df = 51, p < .001, CFI = .94, RMSEA = .09 [%90 CI = . 08–.1], SRMR = .08).

Akademik Sonuç Beklentileri Ölçeği. Katılımcıların lisans derecesi almayla ilgili olumlu sonuçlara ilişkin beklentilerini değerlendirmek için kullanılan 10 maddelik bir ölçektir (Lent ve diğerleri, 2005). Katılımcılardan, kendi disiplinlerindeki bir derecenin her bir sonucu (örneğin, "İyi bir iş sahibi olmamı", "Diğer insanlar tarafından saygı görmemi") ne kadar güçlü bir şekilde kabul ettiklerini 10 puanlık bir ölçekte (0 = Hiç katılmıyorum ila 9 = Tamamen Katılıyorum) derecelendirmeleri istenir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayılarının .89 ile .91 arasında olduğu rapor edilmiş ve diğer akademik öncüller ve sonuç değişkenleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Lent ve ark., 2005; Sheu ve ark., 2014). Türkçe formu (Işık ve ark., 2018) için Cronbach alfa katsayısı .93 olup, diğer akademik öncüller ve sonuç değişkenleriyle pozitif yönde ilişki göstermiştir. DFA sonuçları da verilerle iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (χ^2 = 133.7, df = 29, p < .001, CFI = .95, RMSEA = .08 [90% CI = .07–.09], SRMR = .04).

Akademik Hedefte İlerleme Ölçeği. Ölçek, akademik alandaki hedeflerde algılanan ilerlemeyi, katılımcılardan çeşitli akademik hedeflere (örneğin, "Derslerle ilgili verilen ödev/projeleri yerine getirme") 5 puanlık bir ölçekte (1 = Hiç Ulaşamadım ila 5 = Tamamen Ulaştım) işaretlemelerini isteyerek ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyi yüksektir ve (α = .84–.86) akademik doyumun anlamlı bir yordayıcısıdır (Lent ve ark., 2005). Türkçe formu (Işık ve ark., 2018) için Cronbach alfa katsayısı .87 olup, Türkçe formu da akademik doyumun anlamlı bir yordayıcısıdır ve DFA sonuçları da oldukça yüksektir (χ^2 = 31.7, df = 11, p < .01, CFI = .98, RMSEA = .07 [%90 CI = .05– .08], SRMR = .03).

Akademik Doyum Ölçeği. Ölçek, alana özgü akademik doyumu, katılımcılardan akademik yaşamlarının önemli özelliklerinden memnuniyetlerini 7 madde ile (örneğin, "Bu alanı seçtiğim için memnunum") 5'li bir ölçekte (1 = Hiç Uygun Değil ila 5 = Çok Uygun) değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Üniversite öğrencileriyle yapılan önceki araştırmalar, ölçeğin .86 ile .89 arasında değişen

Cronbach alfa değerlerine sahip olduğu ve kuramsal olarak varsayıldığı gibi diğer akademik alan değişkenleri ve genel yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Lent ve ark., 2005; Sheu ve ark., 2014). Türkçe formu (Işık ve ark., 2018) için Cronbach alfa katsayısı .92 olup, önceki araştırmalar ve kuramsal varsayımlarla paralel bir şekilde akademik alan değişkenleri ve genel yaşam doyumu ile ilişkilidir. DFA sonuçları da verilerle iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (χ^2 = 32.2, df = 12, p < .01, CFI = .99, RMSEA = .07 [%90] CI = .04–.09], SRMR = .02).

Model testinde öznel iyi oluş ölçümleri için ayrıca Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener vd., 1985; Durak vd., 2010) ve Pozitif Duygu Ölçeği (Gençöz, 2000; Watson vd., 1988) kullanılmaktadır. Ancak bu iki ölçekle ilgili de geniş bir literatür olduğundan burada ayrıntılarına yer verilmemiştir.

Modellerle İlgili Araştırmalar

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli ile ilgili ilk araştırmalar, Lent'in modeli tanıttığı 2004 yılında yayınlanan makalesinden sonra başlamış ve model ABD'den başlayarak birçok farklı kültür ve örneklem grubunda test edilmiştir. Bu model testleri 2004'ten günümüze doğru incelendiğinde, modelin Portekizli (Lent ve ark., 2009, 2012), Meksika kökenli Amerikalı (Ojeda ve ark., 2011), Asya kökenli Amerikalı (Hui ve ark., 2013), Afrikalı (Ezofor ve Lent, 2014), Tayvan ve Singapurlu (Sheu ve ark., 2014), İspanyalı (Lent ve ark., 2017), Çinli (Sheu ve ark., 2017), Türk (Işık ve ark., 2018), Brezilyalı (Lent ve ark., 2018), İranlı (Sadeghi ve Mehdavi, 2020), Latin kökenli Amerikalı (Flores ve ark., 2020) ve Koreli (Lee ve Shin, 2021) üniversite öğrencileri ile test edildiği görülmektedir. Model farklı kültürlerde test edildiği gibi, mühendislik öğrencileri (Flores ve ark., 2020; Lent ve ark., 2007), ailesindeki ilk nesil üniversite öğrencileri (Garriott ve ark., 2015), kadın mühendisler (Lee ve Flores, 2019), göğüs kanseri hastası kadınlar (Raque-Bogdan ve ark., 2019) gibi spesifik gruplarda da test edilmiştir. Akademik doyumun test edildiği iyi oluş modeli dışında, yetişkin çalışan popülasyonlarda çıktı değişkeni olarak iş doyumunun da test edildiği birçok çalışma mevcuttur (e.g., Buyukgoze-Kavas ve ark., 2014; Duffy ve Lent, 2009; Duffy ve ark., 2014; Fouad ve ark., 2016; Lee ve Shin, 2017; Lent ve ark., 2011).

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modelini test eden çalışmalar 2019 yılında Brown ve Lent tarafından incelenmiş ve son 25 yılda bu konuda elde edilmiş ortak bulgular özetlenmiştir. Buna göre, akademik doyum ve iş doyumu alanlarında yapılmış tüm model testleri uygulandıkları verilerle oldukça iyi uyum değerlerine sahiptir. Yani, kuramsal olarak önerilen ve bu bölümde Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modelindeki kavramlar arasında genel olarak öne sürülen ilişkiler desteklenmektedir. Çok farklı

kültürlerden ve popülasyonlardan elde edilen bu ortak bulgular, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılan uygulamalarda özellikle akademik doyum, iş doyumu ve genel yaşam doyumunu arttırmayı hedefleyen programlar açısından nasıl bir yol izlenebileceğiyle ilgili önemli bir rehber niteliğindedir. Ayrıca, son 25 yılda yapılmış bu çalışmalar incelendiğinde modellerdeki tüm sosyal bilişsel değişkenlerin birlikte akademik doyumdaki varyansın yaklaşık %54'ünü, iş doyumundaki varyansın yaklaşık %43'ünü açıkladığını, genel yaşam doyumundaki varyansın ise akademik alan için yaklaşık %34'ünün, iş alanı için yaklaşık %28'inin sosyal bilişsel değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür.

İlgili bulgular daha özelde incelendiğinde, akademik doyumla ilgili modellerde altı etkinin (sosyal destek → yetkinlik beklentisi, yetkinlik beklentisi → hedeflerde ilerleme, yetkinlik beklentisi → akademik doyum, sosyal destek → akademik doyum, hedeflerde ilerleme → akademik doyum, dışa dönüklük/olumlu duygu → yaşam doyumu) diğerlerine oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumuyla ilgili modellerde ise üç etkinin (sonuç beklentisi → hedeflerde ilerleme, sonuç beklentisi → iş doyumu, dışa dönüklük/olumlu duygu → iş doyumu) diğer etkilerden yüksek olduğu gözlenmiştir. Ülkemizde her iki alanı test etmek için yapılan çalışma sonuçları da (Buyukgoze-Kavas ve ark., 2014; Işık ve ark., 2018) benzer şekilde bu bulguları desteklemektedir, ancak daha ayrıntılı genellemelere varmak için bu iki özel modeli test eden hem kesitsel hem de boylamsal daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modelini test eden çok az sayıda boylamsal çalışmalar da bulunmaktadır. Aslında kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki uygulamalara yaptığı katkılar açısından, çok daha fazla boylamsal çalışmaya ihtiyaç duyulsa da, şimdiye kadar ki bulgular da mevcut uygulamalar açısından oldukça önemlidir. Örneğin, Lent ve ark. (2009, 2012) Portekizli üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmalarında, yetkinlik beklentisi ve çevreden algılanan sosyal desteğin belli bir zaman içerisinde olumlu duyguları olumlu şekilde yordadığı sonucuna varmışlardır. Buradan hareketle, olumlu duyguların düşünüldüğü kadar stabil bir özellik olmayabileceği ve zamanla geliştirilebileceği önerilebilir ve öğrenci ya da çalışan popülasyonlarda belli bir konudaki yetkinlik beklentisini ve sosyal destek kaynaklarını arttırmaya yardımcı olmak, dolaylı olarak bu bireylerde olumlu duyguların da gelişmesine katkıda bulunabilir. Bu boylamsal çalışmaların bir diğer önemli bulgusu da, ilk ölçümde elde edilen akademik doyum puanlarının, ikinci ölçümde elde edilen genel yaşam doyumu puanlarını anlamlı şekilde yordarken ilk ölçümde elde edilen yaşam doyumu puanları ikinci ölçümde elde edilen akademik doyum puanlarını anlamlı şekilde yordamamaktadır. Araştırmacılar (Lent ve ark., 2009, 2012) bu bulguları akademik doyumun yaşam doyumunun

bir çıktısı olmaktan çok belki de bir kaynağı olabileceği, dolayısıyla öğrencilerin akademik doyumunu arttırmak için yapılan müdahalelerin onların genel yaşam doyumlarını da arttırma potansiyeli olabileceği şeklinde yorumlamışlardır. Bu iki temel bulgu bile, buna benzer uygulama önerileri geliştirebilmesi adına bu konuda ülkemizdeki uygulamalara ışık tutabilecek Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli araştırmalara duyulan ihtiyacı bir kez daha göstermektedir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli de, Lent ve Brown tarafından ilk geliştirildiği ve yayınlandığı 2013'ten bu yana yine birçok farklı kültür ve popülasyonda test edilmiştir. Bunları örneklendirecek olursak; Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülen çalışmalar kapsamında üniversite öğrencileri (Ireland ve Lent, 2018; Lent ve ark. 2016; Lent ve ark. 2017; Lent ve ark., 2019a, 2019b), üniversite öğrencisi atletler (Wendling ve Sagas, 2020), çalışan erkekler (Kim ve ark., 2018), iş aramakta olan işsizler (Lim ve ark., 2016), beliren yetişkinler (Roche ve ark., 2017), cinsel azınlık çalışanlar (Lent ve ark., 2021; Tatum, 2018; Tatum ve ark. 2017). Modelin Amerika Birleşik Devletleri dışında test edildiği örnekler için ise İspanyol işletme son sınıf öğrencileri (Pérez-López ve ark., 2019) ve Portekizli işsiz yetişkinler (Lent ve ark., 2022) üzerinde yürütülen çalışmalar gösterilebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli'nin test edildiği bu çalışmalar genel olarak incelendiğinde, verilerin uygulanan örneklemlerle oldukça iyi uyum değerlerine sahip olduğu, kuramsal olarak geliştirilen hipotezlerin genel olarak desteklendiği görülmektedir. Örneğin, Lent, ve arkadaşlarının (2016) üniversite öğrencilerinde yürüttüğü çalışmalarında, hipotezlerle tutarlı olarak, yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve sosyal desteğin kariyer keşfine yönelik hedeflerle bağlantılı olduğu ve yetkinlik beklentisinin kariyer kararı ve karar verme konusunda yaşanan anksiyetenin güçlü bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Yetkinlik beklentisinin ayrıca vicdanlılığın keşif hedefleri ile ilişkisine ve sosyal desteğin kariyer kararı ve karar kaygısı ile ilişkisine aracılık ettiği bulunmuştur. Bunu izleyen bir diğer çalışmada, Lent ve arkadaşları (2017), yetkinlik ve sonuç beklentilerinin ortaklaşa keşif hedeflerini yordadığı ve yetkinlik beklentisinin kariyer karar düzeyini yordadığını bulmuşlardır. Bu çalışma ayrıca, bir dizi olarak, kaynak değişkenlerin yetkinlik beklentisindeki varyansın büyük bir bölümünü ve sonuçtaki varyansın daha küçük ama yine de önemli bir bölümünü açıkladığını ortaya koymuştur. Ek olarak, kaynak değişkenlerden ikisi, ustalık deneyimleri ve önceki karar alma çabalarıyla ilişkili olumlu duygular, kariyer kararına doğrudan ve yetkinlik beklentisi yoluyla dolaylı etkileri olduğu gözlenmiştir.

Lent ve arkadaşları (2019a), boylamsal bir araştırma deseni kullanarak, Özyönetim Modelinin keşif eylemlerini, ayrıca zaman içinde kararlılığı ve karar kaygısını açıklamaya yardımcı olduğunu bulmuşlardır. Örneğin, Zaman 1›deki yetkin-

lik beklentisi ve keşif hedefleri, Zaman 2›deki eylemi yordamış ve Zaman 2›deki yetkinlik beklentisi ve destek, Zaman 3›teki kararlılığı yordamıştır. Penn (2019), iş-yaşam sürekliliğinin diğer ucunda, yani insanlar emekliliğe hazırlanırken karar vermeyi incelemek için Özyönetim Modelini kullanmıştır. Elde ettiği sonuçlar büyük ölçüde üniversite öğrencilerinde kariyer kararı vermeyi içeren model testleri: Yetkinlik beklentisi, emeklilik planlamasına ilişkin karar verme ve karar verme kaygısını güçlü bir şekilde yordarken, sonuç beklentileri emeklilik planlamasına katılma hedeflerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Sosyal destek ve vicdanlılık, genel olarak yetkinlik ve sonuç beklentileri aracılığıyla sonuç değişkenleriyle bağlantılıydı, ancak desteğin ayrıca emeklilik planlama hedeflerine ve kararlılığına doğrudan etkileri olduğu da gözlenmiştir.

Lim ve arkadaşları (2016) ise Özyönetim Modelini iş arama süreci bağlamında test etmişlerdir. Çalışmalarının sonuçlarına göre, iş aramakta olan işsiz bireylerin iş arama konusundaki yetkinlik beklentileri, sonuç beklentileri, sosyal destek, vicdanlılık, algılanan kontrol ve iş arama niyetleriyle ilgili kavramlar arası potansiyel ilişkiler test edilmiştir. Bu çalışmada verilerin örneklemle oldukça iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve yetkinlik ve sonuç beklentilerinin, diğer yordayıcıların iş arama niyetleriyle ilişkilerine aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Yine Lim ve arkadaşları aynı çalışma içerisinde, üniversiteden mezun olan ileri yaşta yetişkinlerden de veri toplamış ve iş arama niyetinin, iş arama davranışlarının temel yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modeli'nin Amerika Birleşik Devletleri dışında test edildiği örneklerden birinde ise Pérez-López ve arkadaşları (2019) girişimci bir kariyere ilişkin keşif niyetlerini analiz etmede modelin işlevselliğini Portekizli işletme bölümü son sınıf öğrencilerinde doğrulamışlardır. Modelin temel sosyal bilişsel değişkenleri ile ilgili olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde elde edilen sonuçlara paralel olarak hem sonuç beklentileri hem de yetkinlik beklentileri, öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetleri üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Çalışmada elde edilen diğer temel bulgulara göre ise, öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetlerinin araştırma davranışlarının anlamlı yordayıcısı olduğu, yetkinlik beklentisinin hem doğrudan hem de öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetleri üzerinden dolaylı olarak araştırma davranışlarının anlamlı yordayıcısı olduğu, sonuç beklentisinin ise sadece öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetleri üzerinden dolaylı bir şekilde araştırma davranışlarını yordadığı bulunmuştur. Başa çıkma davranışları ile ilgili bulgularda ise, yetkinlik beklentisinin doğrudan ve sonuç beklentisi ve öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetleri üzerinden dolaylı olarak başa çıkma davranışlarının anlamlı yordayıcısı olduğu, sonuç beklentisinin ise sa-

dece öğrencilerin hazırlık etkinliklerini gerçekleştirme niyetleri üzerinden dolaylı bir şekilde başa çıkma davranışlarını yordadığı bulunmuştur. Kariyer kararlılığı ile ilgili bulgularda ise, yetkinlik beklentisinin doğrudan ve dolaylı olarak kararlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, araştırma ve başa çıkma davranışlarının da kararlılığın anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Bir diğer uluslararası çalışmada ise Lent ve arkadaşları (2022) modeli Portekizli 345 iş aramakta olan işsiz yetişkin üzerinde test etmiştir. Sonuçlar önceki çalışmaların bulguları ile benzer şekilde, model örneklemle iyi uyum göstermekte ve kuramsal varsayımlarda belirtilen sosyal bilişsel değişkenler birlikte bireylerin hedeflerini, algıladıkları stresi ve seçim kararlılıklarındaki önemli miktardaki varyansı açıklamaktadır. Lent ve arkadaşları bu sonuçlardan yola çıkarak, modelin Amerika Birleşik Devletleri dışındaki ülkelerde de anlamlı sonuçlar verebileceğine, dolayısıyla bu çalışma bulgularından yola çıkarak modelin farklı kültürlerde de test edilmesinin önemine vurgu yapmışlardır.

Modellerle İlgili Uygulamalı Çalışma Örneği

İlgili literatür incelendiğinde, doğrudan Sosyal Bilişsel İyi Oluş Modeli ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modelini temel alan uygulama örneklerine rastlanamamış olsa da, bu modellerde de önceki modellerdekiyle ortak iki anahtar kavram olan yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisini arttırmayı hedefleyen birçok uygulama örneği mevcuttur (**ö**rneğin, Breeding, 2008; Guillen, 2007; Işık, 2014, 2015; Luzzo ve ark., 1999; Sheu ve Lent, 2015).

Bu örneklerden biri, Türk üniversite öğrencileri ile test edilmiş ve öğrencilerde kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisini arttırmada etkili olduğu kanıtlanmış bir kariyer grup programıdır. Bu program, geliştirildikten sonra birçok farklı popülasyona da uyarlanarak Türkiye'nin farklı bölgelerindeki farklı bölümlerden üniversite öğrencileri ve lise öğrencileri ile de test edilmiştir (Eşkisu, 2012; Mutlu ve Süral, 2012; Yazıcı-Çelebi ve Odacı, 2012). Dolayısıyla bu bölümde, bu uygulamanın süreçlerinden kısaca bahsedilecektir (Işık, 2010, 2015, 2021):

Oturum I (Neler yapacağız? Program hedeflerim): Grup etkinlikleri başlamadan önce grup lideri ilk olarak "Tanış Ancak Arkadaşının İsmini Unutma" başlıklı bir ısınma oyunu ile grup üyelerinin birbirlerini tanımalarını ve sürece uyumlarını kolaylaştırıcı bir uygulama yapar. Isınma oyunundan sonra grup üyelerine uygulamaların amacı ve sürecini tanıtan formları dağıtır ve sonrasında grup üyeleriyle "kariyer" "meslek" ve "iş" kavramları üzerinde tartışılır. Yapılacak bu ilk oturumun ana amacı grup üyelerinin kendi kariyer hedeflerini gözden geçirme-

leri olduğundan, grup üyeleri ile sağlıklı bir kariyer hedefinde bulunması gereken özellikler (örneğin, somutluk, ölçülebilirlik, zamana bağlı olma) üzerine tartışılarak her bir grup üyesinden kendilerine bu özellikleri taşıyan hedefler belirlemeleri ve bu hedeflerin yazılı olduğu kağıtları kariyer portfolyolarına eklemeleri istenir. Oturumlar süresince her öğrencinin kendine özel kariyer portfolyosu oluşturmasını istemesindeki temel amaç, öğrencilerin elinde yaptıkları çalışmalarla ilgili farkındalıklarını, yetkinlik ve sonuç beklentilerini arttıracak somut bir dokümanın kalmasıdır.

Oturum II (En baskın yetenek, ilgi, değer, aktarılabilir beceri ve kişilik tipim): Bu oturumun temel amacı öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini arttırabilme adına kendilerini daha ayrıntılı bir şekilde tanımalarıdır. Bunun için "kart sıralama" veya "geçmiş başarıların sıralanması" gibi teknikler kullanılarak, öğrencilerin gelecekteki kariyerlerinde işlevsel olarak kullanabilecekleri transfer edilebilir becerileri, daha gelişmiş ve geliştirilmeye açık olan ilgi alanları, mesleki değerleri ve kişilik tipleri üzerinde çalışılır. Oturum sonunda her öğrenci, kendi için yaptığı transfer edilebilir beceri, mesleki ilgi, değer vs. derecelendirmelerini kariyer portfolyolarına eklerler.

Oturum III (Altıgen bahçe ve ben): Bu oturum aslında önceki oturumun devamı niteliğindedir ve öğrencilere kendi kişilik tipleri ve ilgi alanlarıyla ilgili farkındalıklarını arttırmak için Holand'ın (1997) altılı kişilik tipolojisine dayanan bir etkinlik yapılır. Bu etkinlikle birlikte her bir öğrenci gelecekteki kariyerinde hangi kişilik tipindeki insanlarla ve hangi kişilik özelliğine yakın ortamlarda çalışmak istediğine yönelik gelecek planlamaları yapar. Türkçe literatüre Altıgen Bahçe (Özyürek, 2013) olarak kazandırılan bu etkinlik sayesinde öğrenciler ayrıca kendine ait harf kodlamasına, yani kendi kişilik özellikleri açısından altı farklı kişilik tipinden en baskın ilk üç harfi sıralamış olurlar. Oturum sonunda öğrencilerle ayrıca bilgisayar ortamında Kendini Değerlendirme Envanteri (Kuzgun, 2010) paylaşılarak, bir sonraki oturum öncesinde doldurup grup liderine e-posta olarak göndermeleri istenir. Bunun amacı, bir sonraki oturumda küçük gruplarda her öğrencinin kendine özgü ilgi profili üzerinde çalışılmasını sağlamaktır.

Oturum IV (İlgi profilim): İlgi profil yorumlama sürecinde öğrenciler dörder kişilik küçük gruplara ayrılır ve bu küçük gruplarda her öğrenci kendi ilgi profili ile katılır. İlk olarak öğrencilere doldurmaları için "Kariyer Tercihlerim" formu verilir ve öğrenciler ileride yapmayı planladığı işleri kendileri için en istendik olandan daha az istendik olana doğru sıralar. Daha sonra grup lideri, ilgi profilleriyle ilgili olarak iyi ayrışmış, yüksek düz ve düşük düz ilgi profilleri hakkında genel bazı bilgiler paylaşır ve sonra her öğrenci kendi profilleri ile kariyer tercihleri, serbest zaman etkinlikleri ve geçmiş yaşantıları/deneyimleri arasında tutarlı-

lıklar/tutarsızlıklar üzerinde tartışırlar. Bu tartışmalar şu sorular ile şekillendirilir: "Bu kariyer hedefine ulaşmak için atmanız gereken adımları gerçekleştirme konusunda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?", "Çalışmayı düşündüğünüz işin görevlerini başarıyla yerine getirebileceğini düşünüyor musunuz?", "Bunu nasıl sağlamayı düşünüyorsunuz?", "Arkadaşınızı bu mesleğin bir üyesi olarak … işinde çalışırken nasıl hayal ediyorsunuz?" Bu uygulama, 2014 yılında yayınlanan bir araştırma ile de desteklenmiştir (Işık, 2014). Araştırmanın bulgularına göre, sadece bir ilgi envanteri dolduran öğrencilerin bile kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının, daha önce hiç envanter doldurmamış öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ve bir ilgi envanteri doldurup yukarıda özetlenen küçük grup etkinliklerine katılan öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi puanlarının hem sadece ilgi envanteri doldurmuş hem de daha önce hiç ilgi envanteri doldurmamış öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerden oturum sonunda, ilgi profillerini ve doldurdukları "Kariyer Tercihlerim" formlarını kariyer portfolyolarına eklemeleri istenir.

Oturum V (Nasıl bir gelecek ve iş istiyorum?): Programın nihai hedefi öğrencilerde kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin arttırılması ve daha olumlu mesleki sonuç beklentileri geliştirmek olduğundan, beşinci oturumda öğrencilerin gelecek planlamalarına odaklanabilecekleri bir teknik olan "Daire Testi" (Marko ve Savickas, 1998) kullanılmıştır. Bu kapsamda öğrencilerden geçmiş, şimdiki ve gelecek yaşantılarını temsil eden birbirinden farklı daireler çizmeleri istenir. Öğrenciler boş bir kâğıda daireleri çizdikten sonra, belli sorulardan faydalanılarak (örneğin, Daireleri çizerken aklınızdan neler geçiyordu? Dairelerin büyüklükleri sizin için ne anlama geliyor? Her birini yansıtacak üç kelime seçseniz bunlar neler olurdu?) grup tartışmaları yürütülür ve sonrasında öğrencilerden gelecekte başlarına gelebilecek 10 olayı (örneğin, 1. Mezun olacağım, 2. ……. sınavına gireceğim, 3. ……. sınavında istediğim puanı alacağım, 4. Bu puan ile …….'da işe başlayacağım, 5. …….'da çalışıyorken yurt dışı görevlendirmesine başvuracağım vs.) sıralaması istenir. Öğrenciler bu olayları sıraladıktan sonra her bir olay gerçekleşirken kaç yaşlarında olacaklarını not ederek bu olayların hangileri üzerinde etkilerinin ne düzeyde olacağını düşündükleri üzerine tartışmaları istenir. Daire testi ile ilgili uygulamalar bittiğinde, öğrencilerden 10 yıl sonralarını düşünerek tipik bir günlerini hayal etmeleri ve sabahtan akşama kadar tüm ayrıntıları düşünerek (örneğin, sabah kaçta kalkıyorlar, evden kaçta çıkıyorlar, nasıl bir yerde çalışıyorlar, nasıl insanlarla birlikte çalışıyorlar, işe nasıl bir araçla gidiyorlar, evleri nasıl, medeni halleri ne, evlilerse nasıl biriyle evliler, çocukları var mı, çocukları varsa kaç çocukları var) bu tipik günle ilgili hayallerini yazmaları istenir. Bu dosyalar da her öğrencinin kişisel kariyer portfolyosuna eklenir.

Oturum VI (Kariyer seçeneklerim): Bu oturumda öğrencilerden daha önceden doldurarak kariyer portfolyolarına ekledikleri "Kariyer Tercihlerim" formlarını çıkarmaları istenir. Daha sonra, öğrencilere bu iş seçenekleriyle ilgili neler bildikleri sorulur ve grup tartışması başlatılır. Tartışmalardan sonra, öğrencilerle "İş Analizi Formu" (Lock, 2005) paylaşılır ve bir iş seçeneği değerlendirilirken, nelere dikkat edilmesi gerektiğiyle ilgili bilgiler (örneğin, işin gerektirdiği eğitim, işe giriş koşulları, çalışma koşulları, iş bulma olanakları, ilerleme ve terfi olanakları) incelenir. Kendi kariyer tercihleriyle ilgili bu bilgilerin ne kadarına sahip oldukları sorulur. Daha sonrasında öğrencilerle her bir madde incelenerek, bir sonraki oturuma kadar kariyer tercihlerinden birinde çalışan biriyle gerçekleştirecekleri görüşme için sorular hazırlanır. Öğrencilere bir sonraki oturuma kadar bu soruları kullanarak bu görüşmeyi gerçekleştirmeleri istenir ve oturum sonlandırılır. Önceki oturumlarda olduğu gibi, bu oturumdaki dosyalar da kariyer portfolyolarına eklenir.

Oturum VII (Kar zarar analizi): Oturumun başlangıcında, öğrencilerden bir önceki oturumda hedefledikleri kişilerle yaptıkları görüşmeye yönelik duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşmaları istenir. Daha sonra, öğrencilere kariyer süreçlerinde karar vermede güçlük yaşayabilecekleri zamanlarda kullanabilecekleri etkili bir teknik olan "Kar Zarar Analizi" tekniği hakkında kısa bir bilgi verilir ve öğrencilere "Kar Zarar Analizi" formları dağıtılır. Öğrencilerden bu tekniği kullanarak daha önce doldurdukları "Kariyer Tercihlerim" listesinden ilk üç seçeneği değerlendirmeleri istenir. Öğrenciler Kar Zarar Analizi formlarını kendileri için doldurduktan sonra, bir sonraki oturuma kadar bir şirketin/kurumun personel alımından sorumlu biriminden randevu almaları ve bu kişi ile "Bilgilendirici Görüşme" gerçekleştirmeleri istenir. Bilgilendirici görüşme kapsamında bu kişilere personel alımı yaparken ne gibi ölçütler kullandıkları, iş görüşmelerinde daha çok nelere dikkat ettikleri, kendilerine gönderilen özgeçmişleri nasıl değerlendirdikleri, neye göre elemeler yaptıkları hakkında sorular sorulur.

Oturum VIII (Özgeçmiş ve İş görüşmesi): Oturumun başlangıcında, öğrencilerden bir önceki oturumda hedefledikleri kişilerle yaptıkları görüşmeye yönelik duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşmaları istenir. Daha sonra öğrencilere örnek "Özgeçmiş" formları dağıtılır ve bunları incelemeleri istenir. Bu örneklerden yola çıkarak öğrenciler kendi özgeçmişlerini hazırlarlar ve sonrasında öğrencilerle bu özgeçmişleri kullanarak hangi web siteleri (örneğin, kariyer.net, LinkedIn, indeed, yenibiris) üzerinden başvurular yapılabileceği, bu siteleri daha önce hiç inceleyip incelemedikleri, gelecekte kendi özgeçmişlerini bu sitelerdeki ilanlara göndermeyi düşünüp düşünmedikleri gibi sorular üzerinde konuşulur. Oturumun kalan kısmında, "Rol Oynama" tekniği kullanarak öğrenciler personel alı-

mından sorumlu insan kaynakları görevlisi ve işe başvuru yapan aday rollerine girerek canlandırmalar yaparlar. Her canlandırma sonrasında rol alan kişilerin neler hissettikleri, aynı görüşmeyi bir daha yapacak olsalar neleri farklı yapabilecekleri üzerinden grup geribildirimleri verilir. Süre el verdiğince gönüllü öğrencilerle canlandırmalar yapılıp süreç sonlandırılır.

Oturum IX (Başarılı bir çalışanla görüşme): Yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisini arttırmada önemli kaynaklardan bir de dolaylı öğrenmedir. Bandura'ya (1997) göre, bu öğrenmeler kişinin özdeşim kurabileceği biri üzerinden gerçekleştirildiğinde çok daha etkili olmaktadır. Bu açıdan, öğrencilerle aynı eğitim kurumundan mezun olmuş ve kariyerinde belli bir aşamaya gelmiş biri belirlenir ve bu oturuma davet edilir. Öğrenciler böylelikle, kalabalık öğrenci gruplarıyla katılınan seminerlerin ötesinde, kariyer süreçleriyle ilgili merak ettikleri soruları sorabilecekleri samimi bir söyleşi imkânı bulmuş olurlar.

Oturum X (Son değerlendirme): Bu oturuma her öğrenci oturumlar süresince doldurduğu formlar ve ev ödevlerini dosyaladığı "Kişisel Kariyer Portfolyo" ile katılır. Oturumda her öğrenci baştan sona kişisel portfolyosunu incelediğinde neler düşündüğü ve hissettiği, program süresince kendiyle ilgili fark ettiği detayları ve gelecekte kariyer gelişim basamaklarında yaşayacakları herhangi bir sorunda (**ö**rneğin, iş kaybı, iş geçişi, iflas) bu bilgileri nasıl işe koşmayı düşündükleri üzerinde konuşularak son duygular alınır ve oturumlar sonlandırılır.

Bu 10 oturumluk program her ne kadar 10 oturuma göre planlanmış bir grup etkinliği olarak düzenlenmiş olsa da çok farklı şekillerde de planlanabilir. Örneğin, program içerisinde kullanılan bazı teknikler ya da soru kalıpları, bireysel kariyer psikolojik danışmasında danışanların belli konulardaki yetkinlik beklentilerini arttırmak ve daha olumlu sonuç beklentileri geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılabilir. Bunun dışında, program içeriği 14 haftalık müfredata dağıtılarak üniversitelerde verilen "Kariyer Planlama" isimli seçmeli derslerin içeriğinde kullanılabilir. Bir başka alternatif olarak, programın daha kısa versiyonları (**ö**rneğin, 3 oturumluk, 5 oturumluk) üniversite "Kariyer Planlama Merkezleri" tarafından kısa süreli uygulamalar olarak kullanılabilir.

Modellerin Değerlendirilmesi

Bu bölümde anlatılan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli Sosyal Bilişsel İyi Oluş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Özyönetim Modellerinin ampirik olarak birçok araştırma ile desteklendiği, bireylerin akademik doyumlarında, genel yaşam doyumlarında, kariyer streslerini azaltmada, kariyer araştırma davranışlarını geliştirmede sosyal bilişsel değişkenlerin ne denli önemli olduğu ortaya konmuştur. Bu

açıdan değerlendirildiğinde, ülkemizde bu iki modelin test edilmesi ve yürütülen kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde bu ampirik bilgilerden yararlanılması oldukça önemlidir. Bununla birlikte, ülkemizde bu modelleri test eden az sayıda çalışma yapılmış olsa da bu araştırmaların sonuçları bu modeller hakkında genellemeler yapabilmek için kesinlikle yeterli değildir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında işlevsel olarak kullanılabilecek daha somut bilgiler açısından, uluslararası literatürde olduğu gibi, iki model de birçok farklı örneklem grubunda (örneğin, iş aramakta olan işsiz yetişkinler, bölümünde ilerlemekte zorlanan üniversite öğrencileri, yeni mezun olmuş iş arayan bireyler, gelecekte iş bulma kaygısı çeken ergenler/üniversite öğrencileri/genç yetişkinler, kariyer uyum sorunları yaşayan yetişkinler) test edilmelidir. Bu çalışmaların sayısı arttıkça, kariyer gelişim süreçlerinin farklı aşamalarındaki birçok bireye daha somut ve işlevsel olarak destek olunabilecek kariyer psikolojik danışmanlığı programları geliştirilebilecektir.

Kaynaklar

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191–215. http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.

Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding: The effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *51*, 96–106. https://doi.org/10.1177/0034355207311346

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment, 27*(4), 563–578. https://doi.org/10.1177/1069072719852736

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Guneri, O. Y., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*, *22*, 261–273. https://doi.org/10.1177/1069072713493980

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49,* 71–75.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Oxford University Press.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B., & Autin, K. L. (2014). Exploring the role of work volition within social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, *22*, 465–478. https://doi.org/10.1177/1069072713498576

Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Career Assessment*, *75*, 212–223. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.001

Durak, M., Şenol-Durak, E., & Gençöz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicators Research*, *99*, 413–429. https://doi.org/10.1007/s11205-010-9589-4

Eşkisu, M. (2012). *Sosyal bilişsel kariyer kuramı temelli hazırlanan kariyer grup rehberliği programının psikolojik danışman adaylarının mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* [Sözlü sunum]. IV. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi, Ankara.

Ezeofor, I., & Lent, R. W. (2014). Social cognitive and self-construal predictors of well-being Among African college students. *Journal of Vocational Behavior*, *85*, 413–421. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.003

Flores, L. Y., Atilano, R., Suh, H. N., & Navarro, R. L. (2020). A latent growth modeling analysis of the effects of perceived supports, perceived barriers, and coping efficacy on Latina/o engineering students' life satisfaction. *Journal of Career Development*, *47*, 29–43. https://doi.org/10.1177/0894845319826251

Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. H., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist and depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 79–93. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002

Garriott, P. O., Hudyma, A., Keene, C., & Santiago, D. (2015). Social cognitive predictors of first-and non-first-generation college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, *62*, 253–263. http://dx.doi.org/10.1037/cou0000066

Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalısması [Positive and Negative Affect Schedule: A study of validity and reliability]. *Türk Psikoloji Dergisi*, *15*(26), 19–28.

Guillen, A. L. (2007). *Effectiveness of an outcome expectation intervention for college students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Wisconsin-Milwaukee Universitesi, Milwaukee.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Hui, K., Lent, R. W., & Miller, M. J. (2013). Social cognitive and cultural orientation predictors of well-being in Asian American college students. *Journal of Career Assessment*, *21*, 587–598. https://doi.org/10.1177/1069072712475289

Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 37–47. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.004

Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Işık, E. (2014). Effects of a brief interest inventory intervention on career decision self-efficacy. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, *24*(2), 215–226. http://dx.doi.org/10.1017/jgc.2014.13

Işık, E. (2015). *Üniversiteye yeni başlayan öğrenciler için kariyer kararı verme yetkinliği programı*. Nobel Yayıncılık.

Işık, E. (2021). Genç yetişkinlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Editör), *Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması* (s.188–217) içinde. Pegem Akademi.

Işık, E., Ulubey, E., & Kozan, S. (2018). An examination of the social cognitive model of well-being in Turkish college students. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 11–21. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.010

Kim, S. Y., Fouad, N., & Lee, J. (2018). The roles of work and family in men's lives: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 153–164. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.008

Kuzgun, Y. (2010). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2021). Cross-Sectional and Longitudinal Tests of Social Cognitive Model of Well-Being in Korean College Students. *Journal of Career Assessment*. Advanced online publication. 10690727211026187.

Lee, H. S., & Flores, L. Y. (2019). Testing a social cognitive model of well-being with women engineers. *Journal of Career Assessment*, *27*, 246–261. https://doi.org/10.1177/1069072717748668

Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, *51*, 482–509. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006

Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115–146). Wiley.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *69*, 236–247. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, *16*, 6–21. https://doi.org/10.1177/1069072707305769

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(4), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Soares, J., Marques, C., Cardoso, B., & Oliveira, Í. (2022). Career decision-making in unemployed Portuguese adults: Test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology, 69*(1), 121–127. https://doi.org/10.1037/cou0000565

Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, *93*, 47–57. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007

Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 107–117. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002

Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2019a). Social–cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology, 66*(2), 184–194. https://doi.org/10.1037/cou0000307

Lent, R. W., Morris, T. R., Tatum, A. K., Wang, R. J., Moturu, B. P., & Ireland, G. W. (2021). Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, *127*, 103566. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103566

Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 91–97. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006

Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H. B., Schmidt, J. A., & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, *15*, 87–97. https://doi.org/10.1177/1069072706294518

Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective wellbeing. *Journal of Counseling Psychology, 52,* 429–442. http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.429

Lent, R. W., Taveira, M. C., & Lobo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 362–371. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.009

Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 190–198. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.006

Lent, R. W., Taveira, M. D. C., Figuera, P., Dorio, I., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2017). Test of the social cognitive model of well-being in Spanish college students. *Journal of Career Assessment*, *25*, 135–143. https://doi.org/10.1177/1069072716657821

Lent, R. W., Taveira, M., Cristiane, V., Sheu, H. B., & Pinto, J. C. (2018). Test of the social cognitive model of well-being in Portuguese and Brazilian college students. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 78–86. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.009

Lent, R. W., Wang, R. J., Morris, T. R., Ireland, G. W., & Penn, L. T. (2019b). Viewing the Career Indecision Profile within a theoretical context: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Counseling Psychology, 66*(6), 690–700. https://doi.org/10.1037/cou0000367

Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology, 63*, 594–603. http://dx.doi.org/10.1037/cou0000154

Lock, R. D. (2005). *Taking charge of your career direction* (5th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.

Luzzo, D. A., Hasper, P., Albert, K. A., Bibby, M. A., & Martinelli, E. A. (1999). Effects of self-efficacy-enhancing interventions on the math/science self-efficacy and career interests, goals, and actions of career undecided college students. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 233–243. https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.2.233.

Marko, K.W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106–119.

Mutlu, T., & Süral, İ. (2012). *Bilgisayar destekli mesleki rehberlik programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme, yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi üzerine etkisi* [Sözlü sunum]. IV. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi, Ankara.

Ojeda, L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology, 58*, 61–71. https://doi.org/10.1037/a0021687

Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Penn, L. T. (2019). *Retirement planning from a career self-management perspective: A test of social cognitive career theory* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Maryland, College Park.

Pérez-López, M. C., González-López, M. J., & Rodríguez-Ariza, L. (2019). Applying the social cognitive model of career self-management to the entrepreneurial career decision: The role of exploratory and coping adaptive behaviours. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 255–269. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.005

Raque-Bogdan, T. L., Lent, R. W., & Lamphere, B. (2019). Test of a social cognitive model of well-being among breast cancer survivors. *Journal of Health Psychology*, *24*, 661–670. https://doi.org/10.1177/1359105316681431

Roche, M. K., Daskalova, P., & Brown, S. D. (2017). Anticipated multiple role management in emerging adults: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Career Assessment*, *25*(1), 121–134. https://doi.org/10.1177/1069072716658654

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52,* 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57,* 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4,* 99–104. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395

Sadeghi, A., & Mahdavi, F. (2020). Social-Cognitive Predictors of Iranian College Students' Academic Well-Being. *Journal of Career Development*, *47*, 579–591. https://doi.org/10.1177/0894845319826275

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley.

Sheu, H. B., & Lent, R. W. (2015). A social cognitive perspective on career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations (pp. 115–128). American Psychological Association.* https://doi.org/10.1037/14438-007

Sheu, H. B., Chong, S. S., Chen, H. F., & Lin, W. C. (2014). Well-being in Taiwanese and Singaporean college students: Cross-cultural validity of a modified social cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, *61*, 447–460. https://doi.org/10.1037/cou0000018

Sheu, H. B., Liu, Y., & Li, Y. (2017). Well-being of college students in China: Testing a modified social cognitive model. *Journal of Career Assessment*, *25*, 144–158. https://doi.org/10.1177/1069072716658240

Tatum, A. K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology, 65*(5), 618–628. https://doi.org/10.1037/cou0000292

Tatum, A. K., Formica, L. J., & Brown, S. D. (2017). Testing a social cognitive model of workplace sexual identity management. *Journal of Career Assessment*, *25*(1), 107–120. https://doi.org/10.1177/1069072716659712

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validity of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 1063–1070. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063

Wendling, E., & Sages, M. (2020). An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. *Frontiers in Psychology.* https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009

Yazıcı-Çelebi, G., & Odacı, H. (2012). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin fen lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerine etkisi* [Sözlü sunum]. IV. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi, Ankara.

12. BÖLÜM

BİLİŞSEL BİLGİYİ İŞLEME YAKLAŞIMI

Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK, Çukurova Üniversitesi
ORCID No: 0000- 0003-4076-2619

İÇİNDEKİLER

Giriş

- Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımın Gelişimi ve Felsefi Dayanakları
- Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Varsayımları ve Temel Kavramlar
- Kariyer Psikolojik Danışma Sürecinde Kullanılan Ölçme Araçları
- Kariyer Psikolojik Danışması Süreci
- Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Araştırmalar
- Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Uygulamalı Çalışma Örnekleri
- Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Kaynaklar

Ekler

HAZIRLIK SORULARI

1. Mesleki karar verme bir süreç olarak basamaklarla ifade edilecek olsa hangi basamaklarla tanımlanabilirdi?
2. Mesleki karar vermeye hazır olmak için hangi bilgilere ve özelliklere sahip olmak gerekir?
3. Bir karar verme durumunda ne gibi düşünceleriniz ortaya çıkıyor? Bu düşünceler sizi ve kararınızı nasıl etkiliyor?

Giriş

Bilgiyi işleme yaklaşımı, günümüz öğrenme kuramları arasında önemli yeri olan bilgiyi işleme kuramının kariyer psikolojik danışmanlığı alanına uygulanmasıdır. Bilgiyi işleme kuramının öğrenmenin gerçekleşmesinde işe koşulan bilişsel süreçleri mesleki konularda verilen karar süreçlerine uyarlamışlardır. Bilgiyi işleme yaklaşımı (BİY) meslek gelişiminde mesleki karar vermeyi çeşitli bilgilendirme süreçlerinin olduğu problem çözme işi olarak görür (Sampson vd., 2004). Bu sebeple BİY sadece mesleki karar verme sürecinin nasıl oluştuğunu açıklamayıp aynı zamanda bireylerin kariyer kararı, iş bulma ve problem çözmelerinde de açıklayıcı bilgiler sunmaktadır. Amaç danışanın bir mesleki problemini çözmek değil, yaşam boyunca karşılaşabileceği kariyer ve iş konusunda yaşayabileceği sorunlara uyarlamalarında yardımcı olacak bilgi ve beceriyi kazandırmaktır (Sampson vd.,1999). Bu bağlamda bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımının amacını sadece balık vermek değil, balık tutmayı öğretmek olarak da tanımlayabiliriz.

Yaklaşımı geliştiren Sampson vd. (2004) bireylerin sadece ilgi, yetenek, değer, çalışma koşulları ve iş dünyasını tanımalarına yardımcı olmanın yeterli olmadığını bireylerin aynı zamanda mesleki problemlere yönelik düşüncelerini fark etmelerine ve bu düşüncelerinin kararlarına etkilerini anlamalarına da yardımcı olması gerektiğini savunmuşlardır. Eğer bireyler kendilerini iyi tanıyabilir seçeneklerini bilir, problem çözme ve karar verme becerilerine de sahip olurlarsa etkili bir şekilde mesleki kararlar verebilirler. Böylece bu süreçte öğrendikleri karar verme becerilerini danışma sonrasında da ihtiyaç duydukları zaman kullanabilirler. Yaklaşım, bireylerin yaşam boyu karşılaşabilecekleri kariyer problemlerinde kullanabilecekleri bir problem çözme modeli olarak kolayca anlaşılabilecek şekilde, bilgilendirme ve işlem süreçleri bir piramide benzetilerek basamaklandırılmış ve tanımlanmıştır. Bu benzetme, hem danışmanların hem de danışanların süreci kolayca anlamalarını ve uygulamalarını sağlamaktadır.

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımın Gelişimi ve Felsefi Dayanakları

Mesleki karar vermeyi, Peterson vd. (1991) bir problem çözme süreci olarak düşünmüşler ve kariyer gelişimini bilgiyi işleme kuramına uyarlayarak mesleki karar vermede ve problem çözmede bilgiyi işleme modelini geliştirmişlerdir. Öğrenme psikolojisinde yer alan bilgiyi işleme kuramı, bireyin uyaranları algılama, anlama, sebep-sonuç ilişkisi içinde yapılandırması, değerlendirmesi ve gerektiğinde kullanması sürecini ifade eder. Bilgiyi işleme kuramı, insanın dünyayı anlamada kullandığı zihinsel süreçleri inceleyen bilişsel kuramlardan biridir. Bu bilişsel süreçler tanıdığımız bir insanın adını hatırlamaktan karmaşık bir problemin çö-

zümüne kadar çok çeşitli durumlarda kullanılmaktadır. Bilgiyi işleme kuramına göre insan beyninin çalışması bilgisayarların çalışmasına benzetilmekte, girdilerin işlenip çıktılara dönüştürülmesi olarak görülmektedir (Kırdök, 2014).

Bilgiyi İşleme Modeli, alanyazındaki uygulanagelen kariyer gelişimi kuramlarını ve kariyer uygulamalarını da kullanarak mesleki karar vermede bilişsel psikoloji temelli bir bakış açısı getirmişlerdir. Modelin temel yapısı oluşturulurken, Parsons'ın (1909) özellik-faktör kuramından, Holland'ın (1985) tipoloji kuramından, Janis ve Mann (1977) ile Katz'ın (1966) karar kuramlarından ve Krumboltz'un (1979) sosyal öğrenme kuramından yararlanılmıştır. Ayrıca bu model meslek seçimi ve karar vermede aktif düşünce ve bellek süreçlerini işin içine katmaktadır.

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Varsayımları ve Temel Kavramlar

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımı, mesleki karar verme ve problem çözmede dört temel varsayımdan yola çıkıyor (Peterson vd., 1996):

1. Mesleki problem çözme ve mesleki karar verme duyuşsal ve bilişsel süreçlerin etkileşimini kapsar. Bilgiyi İşleme Yaklaşımı bilişin üzerinde durmasına rağmen, mesleki problemlerin çözümü gibi karmaşık insan davranışlarında duyguların etkisini de kabul eder. Bir problemin farkında olmak, kaygı, çatışma veya depresyon gibi çeşitli duygu durum bozuklukları oluşturabilir. Analiz aşamasında şaşırtıcı ve merak uyandırıcı şeyler ortaya çıkabilir. Seçenekleri geliştirmek ilgi çekici veya korkutucu olabilir. Final aşamasında seçeneklerin elenmesinde çelişki ortaya çıkabilir. İlk seçeneğe ulaşma rahatlamayla sonuçlanabilir ve bir çözüme ulaşma beklenti ve heyecanı birleştirir. Bilgiyi İşleme Yaklaşımı'nın bu bakış açısı mesleki problem çözme ve karar vermede bilişsel süreçlerle aynı zamanda duyguların da olumlu veya olası olumsuz etkilerini de sürece dâhil etmektedir.

2. Kariyer problemi çözme becerisi, bilgi kadar bilişsel işlemin uygunluğuna da bağlıdır. Mesleki karar problemini çözmede bilişsel süreç için gerekli bileşenleri bir bilgisayara benzetebiliriz. Data dosyaları uzun süreli bellekteki meslekler ve bireyin kendisiyle ilgili bilgilere benzetilebilir. Programlar da bilgilerin anlamlı ve kullanılabilir bilgilere dönüştürüldüğü uzun süreli bellekteki bilişsel algoritmaya benzetilebilir. İşlemin yapılabilmesi için kullanılan program, istenilen ürüne uygun düzeyde olmalıdır. Benzer şekilde kariyer probleminin çözümlenebilmesi için meslek problemlerini tanımlama ve analiz etme, alternatif çözümler oluşturma, eleme ve çözüm stratejileri seçme gibi işlemleri gerektirmektedir.

3. Kariyer gelişimi, bilgi yapısındaki sürekli büyüme ve değişmeyi kapsar. Kendini bilme ve meslekler hakkında bilgi yaşam boyunca değişen şema olarak ta-

nımlanan hafıza yapılarını içerir. Çünkü hem mesleki dünya hem de birey sürekli değişim içindedir.

Kariyer psikolojik danışmasının amacı bilgiyi işleme süreci becerilerinin geliştirilmesidir. Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre kariyer danışmanlığı, doyurucu ve anlamlı mesleki karar vermeye yönelik bilginin değişimi için gerekli mesleki karar verme beceri gelişimi kadar kendini ve meslekleri bilmenin arttırılmasına yönelik öğrenme durumlarını da sağlamayı kapsar. Bu becerilerin devamlı gelişmesi yaşam boyunca ortaya çıkan kaçınılmaz mesleki problemlerin yönetilmesi için gereklidir.

Mesleki Karar Vermeye Hazır Olma

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımı meslek seçimi sürecini bir karar verme ve problem çözme süreci olarak ele alır. Bu yaklaşıma göre birey karar verme ve problem çözmenin aşamalarını kullanarak tüm meslek seçimi problemlerini halledebilir. Fakat bireyin problemi çözebilmesi için karar verme ve problem çözmeye hazır olması gerekir. Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre hazırlığın oluşumunda iki faktörün önemli etkisi vardır. Bu iki faktör, iki boyut olarak ele alınır ve mesleki karar verme ile problem çözmeye hazırlıkta iki boyutlu model olarak tanımlanır. Modelin iki boyutunu oluşturan faktörler ise Yeterlik (Capability) boyutu ve Karmaşıklık (Complexity) boyutu olarak isimlendirilmektedir. Bu boyutlarının açılımı şu şekildedir.

Yeterlik Boyutu: Burada yeterlik, bireyin etkili şekilde mesleki karar vermesini ve problem çözmesini sağlayacak bilişsel ve duygusal kapasitesini ifade etmektedir (Sampson vd.,2000). Hazır olma düzeyi yüksek olan birey bilişsel bir düzeye ve olumlu bir duygu durumuna sahiptir. Hazır olmayan bireyler ise işlevsel olmayan düşüncelere ve olumsuz bir duygu duruma sahip olabilirler. Bireylerin mesleki karar verme ve problem çözmeyi gerçekleştirecek düzeyde yeterliğe ulaşmaları aşağıda ifade edilen özellikleri sağlanmasıyla oluşur (Peterson vd., 2002).

- Birey kendini tanımaya yönelik isteklilik göstermelidir (Örneğin, değerleri, ilgileri yetenekleri)
- Çalışma dünyasını öğrenmeye yönelik motivasyon sağlamalıdır.
- Mesleki karar vermek ve problem çözmek için gerekli özellikleri geliştirme çabası göstermelidir. Bu özellikler (a) kariyer problemini ortaya koyabilecek düşünme kapasitesi, (b) karar verebileceğine yönelik güven, (c) eylem planına uymada kararlılık ve (d) karar verme sorumluluğunun kabulü olarak sıralanabilir.

- Olumsuz duygu ve düşüncelerinin mesleki karar verme sürecini nasıl etkilediğinin farkında olması,
- İhtiyaç durumunda yardım alma istekliliği göstermesidir.

Bireyin seçme yeterliği varsa, kişisel veya dışsal bir engellemeyle sınırlandırıldığını algıladığında yardım arama istekliliği gösterebilir. Bireyler, ayrıca problem çözme ve karar verme süreçlerini izleme ve düzenleme yeterliğine de sahip olmalıdır (Sampson vd.,2004). Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımında karar vermeye hazır olmada yeterlik boyutu, *Mesleki D*üşünceler *Envanterinde* (Career Thougts Inventory, Sampson vd.,1996) *karar verme karmaşası* ve *karar kaygısı* boyutlarıyla ölçülmektedir.

Karmaşıklık Boyutu: Karmaşıklık tanımıyla aslında kariyer problemiyle ilişkili bütün konular kastedilmektedir. Karar verme ve problem çözme sürecini zorlaştıran veya kolaylaştıran ekonomi, istihdam durumu, toplum ve aile yapısı gibi bütün faktörleri tanımlar. Hazırlık düzeyi yüksek olan bireyler meslek seçiminde aile, toplum, ekonomi veya istihdamla daha az uğraşır. Düşük hazırlığa sahip bireyler ise bu faktörlerle başa çıkmayla uğraşmak zorunda kalırlar. Ayrıca bu faktörler sonucunda yaşanan kaygı, depresyon ve öfke duyguları karar verme ve problem çözme sürecinde gerekli bilgiyi işlemeyi imkansızlaştırır (Saunders vd., 2000).

Karmaşıklık boyutu, bireyin hem kendini ve seçeneklerini bilme alanı içeriğini hem de problem çözme yaklaşımıyla içsel konuşmasını olumlu veya olumsuz etkiler. Ayrıca karmaşıklık boyutu, karar verme sürecinin beş aşamasını ifade eden IASDU döngüsünün her aşamasını da etkiler. IASDU döngüsünü oluşturan iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama olarak tanımlanan bu aşamalardan özellikle iletişim ve değerlendirme aşamalarında karmaşıklık daha etkilidir (Sampson vd., 2004).

Birçok kariyer kuramı kültürel ve toplumsal faktörleri yeterince ele almaması nedeniyle eleştirilmektedir (Fitzgerald & Betz, 1994). Bireyin sosyalleşmesi içinde bulunduğu toplumda olur, dolayısıyla bireyin sahip olduğu inanç ve değerler içinde yaşanılan toplumdan etkilenir (Kağıtçıbaşı, 2000). Bu bağlamda karmaşıklık boyutu yapısal ve kültürel faktörlerin kariyer gelişimine etkisini de ifade eder.

Kariyer kararı verme ve problem çözmeye yüksek hazır oluşa sahip bireyler, aile, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler açısından daha az olumsuzluklara sahiptirler. Düşük hazır oluşa sahip bireyler ise, bu faktörlerin biri veya birkaçında dezavantajlı durumda olabilmektedirler. Bu faktörler problem çözme ve karar verme sürecini zorlaştıran öfke, depresyon, kaygı gibi duygusal durumları ortaya çıkarabilir. Karmaşıklık boyutu açısından düşük hazır oluşa sahip bireyler kari-

yer karar verme ve problemin çözümünde etkili bir bilgiyi işleme süreci için en azından gerçekçi ve yeterli düzeyde kendini ve meslekleri bilme şemalarına sahip olmalıdır (Sampson vd., 2004).

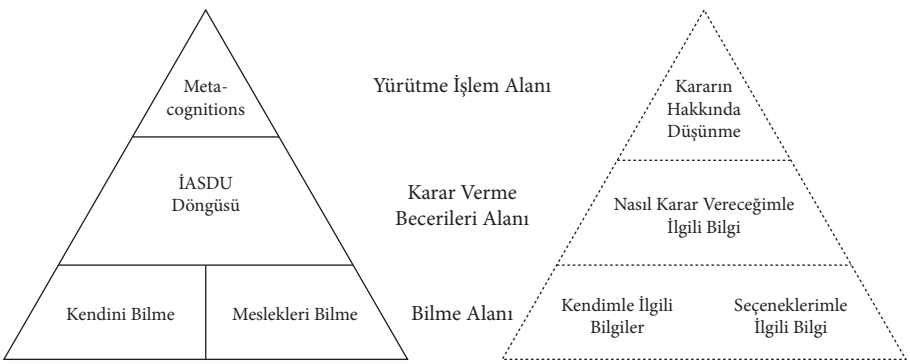
Bahsi geçen bu faktörler nedeniyle birçok birey mesleki karar verme ve problem çözme için yeterince hazırlanamaz. Bazı bireyler de yardım alarak etkili şekilde karar verme sürecini gerçekleştirirler ve bu faktörlerin etkisinden kurtulabilirler.

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımını Oluşturan Alanlar

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımı meslek seçimi sürecini aşamalı bir süreç olarak ele almış ve özellik faktör kuramında ifade edilen kendini bilme, meslekleri bilme ve karar verme becerileri aşamalarına modelde yer verilmiştir. Bu aşamalara üst bilişsel süreçlerin gerçekleştiği bir aşama da eklenerek üç faktörlü bir yapı oluşturulmuştur. Bu üç faktör, bilme alanı (kendini ve meslekleri bilme), karar verme becerileri alanı ve yürütme işlem alanı olarak tanımlanmaktadır.

Modelde bu üç faktör, piramit şekliyle gösterilmiş ve bilgiyi işleme alanları piramidi olarak tanımlanmıştır (Şekil-1). Bilgiyi işleme alanları piramidi, mesleki karar vermenin ve problem çözmenin içeriğini ifade eder. Piramit, bireylerin bir karar verme ve problem çözme sürecine girdiklerinde neleri bilmesi gerektiğini gösterir (Peterson vd., 1996). Bilgiyi işleme alanlarının piramit şeklinde şematize edilmesi danışan ve danışmanların mesleki karar verme ve problem çözme anahtar yapısını daha kolay anlamaları amacıyla yapılmıştır (Sampson vd., 2004). Bilgiyi işleme alanları piramidi ve danışan versiyonu da Şekil 1. de verilmiştir.

Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre mesleki karar verme ile ilgili bilgiyi iki farklı alandaki bilgi oluşturur. (1) Kendini bilme ve (2) Meslekleri bilme alanları. Bu alanlar Bilgiyi İşleme Alanları Piramidinin tabanını oluşturan bilme alanında yer alırlar.



Şekil 1. Bilgiyi İşleme Alanları Piramidi ve Öğrenci Versiyonu

Bilme Alanı

Bilgiyi İşleme Piramidinin bilme alanı basamağında kendini bilme ve seçenekleri (meslekleri) bilme alanları bulunur. Bir piramit olarak düşünürsek, bu basamak üstteki basamaklar için temel oluşturur. Kendini bilme ve meslekleri bilme, bireyin yaşamıyla oluşan şema olarak tanımlanan hafıza ağ yapısından oluşur (Peterson vd., 2002).

Kendini Bilme

Kendini bilme, bireyin ilgi, değer, beceri veya iş tercihleri gibi bireysel algılarını içerir. Bireylerin değer, ilgi, beceri ve iş tercihleri, karakter yapılarından ve yaşam deneyimlerinden etkilenir. Bu özellikler bireyin dini ve manevi inançlarından da etkilenebilir. Ayrıca kendini bilme, bireyin olgunluk düzeyi ve yaşantılarıyla da ilişkilidir. Kendini bilme ve meslekleri bilme alanlarının her ikisi de piramidin tabanını oluşturmakla birlikte uzun süreli bellekte bulunan kendini bilmenin şemaları mesleki bilme alanının şemalarından tamamen farklı bir yapıya sahiptir. Kendini bilmeyle ilgili alan uzun süreli bellekte anısal bellekte bulunur. Mesleki bilme alanı ise soyut kavramların bulunduğu anlamsal bellektedir. Öndeki bellek olarak tanımlanan anısal bellek, dışsal gerçekliği kanıtlamasına zamansal-uzamsal alanda bireysel yaşantıların kaydedildiği yerdir. Sonraki bellek olarak tanımlanan anlamsal bellek ise dışsal gerçekliği kanıtlanabilir olguların, kavramların ve kavramlar arası ilişkilerin kayıt edildiği bellektir. Anısal bellek bireyin geçmiş yaşantılarının yorumlanmasından etkilenir. Ayrıca şuan ki duygulardan da etkilenir. Bu nedenle bireyin kariyer problemi çözmeye hazır oluşu değerlendirilmeden, ilgi testi uygulamak uygun olmayabilir (Sampson vd., 2004).

Kendini bilme anısal belleğin bir ürünüdür. Yaşantıların yeniden düzenlenmesi ve yorumlanmasıyla elde edilir ve bireyin yaşantılarından etkilenir. Anısal alan bizim yaşantılarımızı ve davranışlarımızı anlamamızı ve yorumlamamızı sağlar. Anısal alan özneleri, yer ve zamana göre duyuşsal elementleri taşır. Bu elementlerin önemli bölümü bireysel algılamayla ilgilidir. Anısal bellekte duyuş özellikle önem kazanır. Çünkü var olan bilgilerle yeni gelen bilgilerin kaynaşımını etkiler. Yaşantısal anılarımızı biriktirme ve kaynaştırma yönlerimiz bizim benlik kavramımızı etkiler. Kendini bilme süreci, var olan benlik şemasının içeriğini kavramayı kapsar. Uzun süreli bellekteki anısal alandaki bilgiler gelen duyuşsal bilgilerin yorumlanmasında etkilidir. Yaşanan olaylarla var olan anıların eşleştirilmesi anısal alandaki şemaları güçlendirir (Peterson vd., 2002).

Seçenekleri (Meslekleri) Bilme

Seçeneklerle ilgili bilgi sadece meslekler hakkındaki bilgileri değil aynı zamanda, eğitim programları ve iş dünyasıyla ilgili bilgileri de içerir. Meslekleri bil-

me alanı bireyin meslekler ve iş dünyasının organizasyonu hakkında sahip olduğu şemaları içerir. Meslekleri bilme alanı bireyin meslek seçimiyle ilgili eğitim, kurs veya çalışma seçeneklerini de kapsayan seçenekleri bilme ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Bireyin meslekleri bilme alanı doğrudan kendi yaşantıları yoluyla kazanıldığı gibi medya yoluyla veya başkalarının deneyimlerini gözleme yoluyla da kazanılabilir. İş dünyasıyla ilgili şema bireyin meslekler hakkında edindiği bilgileri daha iyi organize etmesini sağlar. Meslekler hakkında edinilen bilgilerin bunalmadan karmaşa oluşturmadan düzenlenmesini sağlar. Holland'ın altıgeni iş dünyasının basit bir şeması olarak geçerli bir örnektir (Sampson vd., 2004).

Mesleklerle ilgili bilgiler anlamsal bellek içerisinde yer alır. Anlamsal bellek kişisel algılardan çok kanıtlanabilir olgular serisinden oluşur. Bu bellek ne şimdiki duygulardan ne de geçmiş yaşantılardan etkilenir (Peterson vd., 2002).

Meslekler hakkındaki bilgi, çeşitli mesleklerin tüm yönleri hakkında hiyerarşik olarak düzenlenmiş bilgidir. Meslekleri sınıflandırma sistemleri meslekların doğası ve özelliklerine göre yapıldığı için yararlı olabilir. Örneğin Holland'ın (1996) Meslek Kodları Sözlüğü meslekleri bilme konusunda yararlı olabilir (Peterson vd., 2002). Ülkemizde meslekleri tanıtmaya yönelik fazla çalışma olmamakla beraber Kuzgun'un (1989) "Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi" tanıtıcı çalışması ve Türkiye İş Kurumu'nun her yıl güncellediği "Meslekler Dosyası" bu alanda yapılan ender çalışmalardır. Türkiye İş Kurumu'nun meslekler hakkında bilgi edinilen diğer bir hizmeti de "Meslek Bilgi Merkezleri"dir. Ayrıca dershanelerin ve özel kariyer merkezlerinin internette hazırladıkları meslekleri tanıtıcı web sayfaları, meslekleri tanıma konusunda yararlı bilgiler vermektedir (Yeşilyaprak, 2003, 2019).

Karar Verme Becerileri Alanı

Bireyin bir problemi çözme ve karar verme amacıyla kullandığı bilgi işleme süreci becerilerini kapsar. Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımının meslek danışmanlığına uygulanmasını sağlayan Peterson vd. (2003), karar verme becerileri alanında bireyin çeşitli karar verme modelleri kullandıklarını savunmaktadırlar. Bu alanda bireyin kullanabilmesi amacıyla IASDU döngüsü (Şekil 2. 7.) olarak tanımlanan bir karar verme modeli geliştirmişlerdir. Bu modelde iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama aşamalarından oluşan bir döngüyle karara ulaşıldığını belirtmektedirler.

İASDU Döngüsü

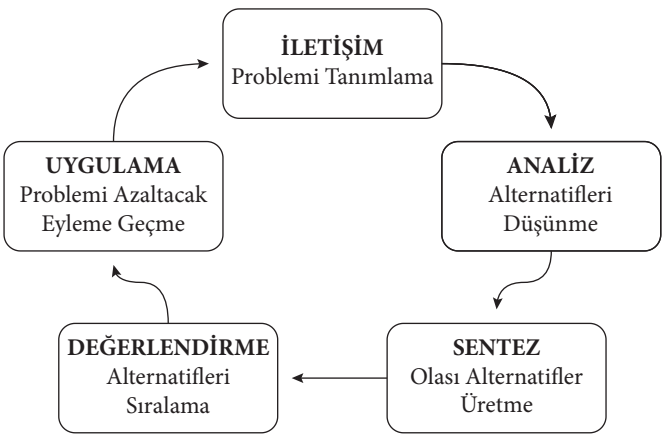
İASDU döngüsü beş aşamalı bir karar verme modeldir. Bilgi işleme alanları piramidinin orta kısmını ve İASDU döngüsü diye bilinen problem çözme ve karar

verme sürecini içerir. İASDU genel bir karar verme sürecini ve yapılması gerekenleri temsil etmektedir (Peterson vd., 1991). İASDU Döngüsü bireylere mesleki problem çözme ve karar vermede doğru bilgiyi doğru zamanda elde etme ve kullanmalarına yardım eden bir kaynak olarak görülür. İASDU Döngüsü genel bir karar alma sürecini temsil etmesine rağmen kolaylıkla meslek araştırma sürecine uygulanabilir.

İASDU Döngüsü iş elde etme sürecini yani kişinin iş sahibi olması için neler yapması gerektiğini tanımlar. İASDU Döngüsünün uygun iş hedefleri belirlemenin ilk aşamaları boyunca, kişinin belirli görevlere odaklanma süreci boyunca ya da başvurulan kadro açılımı sırasında ve kişinin hangi teklifi kabul edeceğine karar verdiği sırada müzakere ve değerlendirme aşamasında İASDU Döngüsüne birkaç kez başvurulacağını bilmek önemlidir (Peterson vd., 1996a).

Bu aşamalar çeşitli yaşam problemleriyle başa çıkmada da kullandığımız becerileri kapsar. İASDU döngüsünü oluşturan aşamalarının her birinde bireyin gerçekleştirdiği görevler vardır. Zaten her aşamanın tanımlanmasında bu aşamalarda gerçekleştirilmesi gereken temel görevler baz alınmıştır.

Karar döngüsünü oluşturan aşamalar ve görevler şu şekilde oluşmaktadır (Peterson vd., 2003):

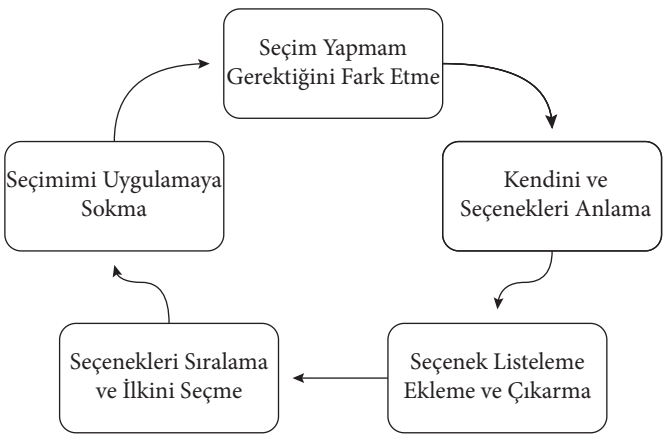


Şekil 2. İASDU Döngüsü

a) İletişim: Bu aşamada, dışsal (birey için önemli kişilerden gelen bilgiler ya da olaylar gibi) ya da içsel (bireyin algıları veya olumsuz duyguları gibi) ipuçlarının sonucunda bireyler mevcut durumlarıyla arzu ettikleri durum arasında bir boşluk olduğunun farkına varırlar. Dışsal ipuçları; olumlu veya olumsuz olay ve durumlar, alan tercihi, üniversite sınav sistemi, başkalarından gelen bilgiler, anne-baba, öğretmen veya arkadaşların uyarıları olabilirken içsel ipuçları; olumsuz

duygular, kaygı, gerginlik, kaçış davranışı, erteleme, fizyolojik ipuçları, yemek yiyememe, dalgınlık, unutkanlık vb. olabilmektedir (Peterson vd., 2003).

İletişim aşamasında bireyler bir meslek kararı vermeleri gerektiğinin farkına varır. İçsel (kaygı gibi) ya da dışsal etmenler (yakın arkadaşların ifadeleri, eğitim programı ya da derecesinin tamamlanması, belli bir süre içinde kabul ya da reddedilecek işveren tarafından yapılan talep, teklif) mesleki problem çözme ya da karar vermenin başlaması gerektiğine işaret eder. İçsel ya da dışsal işaretler değişim için baskı oluşturur. İçsel ya da dışsal etmenlerden gelen çok az miktardaki baskının değişim için gerekli olmasına rağmen, çok miktardaki baskı kişide gerekli değişime engel olan savunma davranışı olarak ertelemeyi kullanmasına neden olur. Örneğin, kaygı (eğer bir işim olmazsa geçimimi nasıl sağlarım? ya da bu işverenin teklifini red eder ve başka bir iş bulamazsam ne olur?), diğer önemli kişilerden gelen tavsiyeler (Neden kendini garantiye alıp komşumuzun iş teklifini kabul etmiyorsun?) küçük miktarda motivasyon sağlayabilir fakat öz savunma olarak büyük miktarda ertelemeye sebep olabilir. İçsel ve dışsal etmenlere uygun zamanda yanıt vermek genellikle mesleki problem çözme ve karar vermeye başlama şansı verir (Sampson vd., 2004).



Şekil 3. İASDU Döngüsünün Öğrenci Versiyonu

b) Analiz: Analiz sürecinde bireyler problemlerinin zihinsel bir modelini yaratırlar ve tercih edilen mesleğin, eğitim programının ve işin özelliklerini daha iyi anlamak için öğeler arasındaki ilişkileri, örneğin, kendileriyle ilgili bilgiler ile seçeneklerle ilgili bilgileri ilişkilendirirler.

Analiz, bireyin kendisi ve seçenekleri hakkında bildiklerini tekrarlama sürecidir. Bütün bireyler bu sürece başlamak için bir takım bilgilere sahiptirler. Bu süreçte:

- Bireyin kendisiyle ilgili bilgileri açıklaması
- Seçenekleri hakkındaki bilgileri genişletmesi
- Normalde kararları nasıl aldığını fark etmesi
- Düşüncelerin seçimleri nasıl etkilediğini anlaması

Bireyin kendisiyle ilgili bilgileri açıklamasından kasıt; bireyin değerleri, ilgileri, yetenekleri ve bir işten beklentileri nelerdir? ve geçmiş yaşantılarından, ailesinden neler öğrendi? sorularını inceleyerek ortaya çıkar. Seçenekler hakkındaki bilgilerin genişletilmesi ise birey seçenekleri hakkında neler bildiği, iş dünyasının örgütsel yapısı hakkında bilgisi ve kişisel özellikleriyle seçenekleri arasında ilişki kurabilmesini kapsar. Normalde kararları nasıl aldığını ve önemli bir karar verirken uyguladığı tipik stratejinin ne olduğunu fark etmesi amaçlanır. Düşüncelerin seçimleri nasıl etkilediğini anlamasında da olumlu ve olumsuz düşüncelerin meslek seçimini nasıl etkilediğini anlama söz konusudur. Burada meslek problemi çözümünde düşüncelerin duygular ve davranışlar üzerindeki etkisini fark ettirme vardır (Peterson vd., 2003).

c) Sentez: Sentez aşamasında bireyler seçenekleri dolaylı bir biçimde inceleyip belirginleştirmeye çalışırlar. Sentez sürecinde problemin ele alınarak olası yönleri formüle edilir. Sentez eleme sürecini, yeni çözümler yaratılmasını ve billurlaşmayı kapsar. Seçeneklerin çokluğundan dolayı bir karmaşıklık yaşanmıyorsa seçenekleri kaybetmekten kaçınmak ve alternatiflere dikkat etmek önemlidir. Olası seçenekleri arttırma daha doğru seçimler yapılması olasılığını arttıracaktır. Bu amaçla bilgisayar destekli kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinden ve rehberlik servislerinden yararlanılabilir. Bu bağlamda bir billurlaştırma süreci yaşanarak, uygun olmayan seçenekleri eleyerek olası seçenekleri azaltma yoluna gidilmeli ve değerlendirmeye geçmek için en iyi 3-5 seçenek belirlenmelidir (Peterson vd., 2003).

Sentez aşamasında bireyler, göz önünde bulundurdukları meslek seçeneklerini çoğaltabilir veya azaltabilirler. Amaç sonunda bir seçim yapılana kadar seçenek sayısını danışanların boğulmasını önleyecek kadar küçük bir listeye dönüştürürken (genişletme veya detaylandırma) uygun seçeneklerin kaçırılmasını engellemektir (azaltma, kristalleştirme). Çok fazla seçenek arasında karar verme durumunda olan birey IASDU döngüsü sürecinde sentez aşaması yoluyla seçenekleri daha netleştirerek daha az seçenekle ilgilenebilir (Sampson vd., 2004).

d) Değerlendirme: Değerlendirme aşamasında, billurlaşmadan sonra bireyin duyular sistemine göre eleme yapılır ve sıralandırılır. Bireyler her seçeneğin kendilerine, kendisi için önemli gördüğü diğer kişilere, kendi kültürel grubuna ve

genel olarak toplumsal maliyetini ve faydalarını değerlendirir. Seçenekler öncelik sırasına konularak, deneysel birinci, ikinci tercihler yapılır (Peterson vd., 2003).

Değer verme aşamasında danışanlar meslek seçimlerini sonuçlandırırlar. Bazı danışanlar için bu, hedeflemeyi planladıkları meslek alanını belirlemek anlamına gelir. Diğerleri için, başvurmak istedikleri kendilerine özgü görevler belirledikleri anlamına gelir. Yine diğerleri için bu aşama, belirli tekliflerin, bir iş teklifini kabul etmenin ve işe başlamanın artı ve eksilerini ölçmeyi içerir. Danışanlar her bir seçeneğin kendileri ve aile gibi özel insanlar için artı ve eksilerini dikkate alabilirler. Bazı bireyler detaylı olarak kendi kültürel grupları ve toplum için artı ve eksileri dikkate alabilirler. Bu artı ve eksileri dikkate aldıktan sonra danışanlar seçeneklerini öncelik sırasına koyarlar. Örneğin, meslek hedefleri konusunda birçok farklı alanı gözden geçirdikten sonra hesap yöneticisi, satış müdürü ve müşteri temsilciliğinin kendisi için en uygun üç pozisyon olduğuna karar verebilir.

e) Uygulama: İASDU döngüsünün son aşaması olan uygulama aşamasında bireyler değerlendirme aşamasında yaptıkları seçimi uygulamak için bir plan yapar ve ona bağlı kalırlar. Deneysel seçimi uygulamaya geçmek için bir uygulama planı oluşturulur. Bir hazırlık programı yapılır. Bu planda: Bir çalışma programı planlama, ekonomik destek olasılıklarını araştırma, bir eğitimi tamamlama, bir eğitime ihtiyaç yoksa iş aramaya başlama aşamaları belirlenir. Seçeneğin uygunluğunu test etmeye yönelik çalışmalar yapılır. Bu amaçla tam zamanlı çalışma, yarım zamanlı çalışma, gönüllü çalışma deneyimi ve kurs veya eğitim alma seçeneklerinden biri seçilerek deneme yoluna gidilir. Eğer bu seçeneklerin hepsi geçilmişse iş başvurusu yapma ve işe girme sürecine geçilir (Peterson vd., 2003).

Uygulama aşamasında danışanlar, değer verme safhasında öncelik sırasına koydukları seçenekleri üzerinde uygulamaya geçerler. Bu özgeçmişlerini göndereceksleri (bu öncelikle sözel olarak sonra faks ya da e-mail yoluyla yazılı bir kabul mektubu) ya da iş teklifinin kabul edildiğine dair işvereni bilgilendirecekleri, eğer birden çok teklif mevcutsa diğerlerini yazılı olarak reddedecekleri kurumları belirlemelerini içerir. Diğer aşamalar başka bir işe geçiş planını içerebilir. Olası bir değişim konusu yeniden yerleştirme, eşinin iş durumu, gerekli olan gereçlerin ve çalışma kıyafetlerinin edinilmesini içerir. Son aşama ise işe başlama ya da eğitim programını içerir (Sampson ve diğerleri, 2004). İASDU karar verme döngüsünün uygulamada nasıl gerçekleştiğinin bir örneği bölüm sonunda Ek1'de verilmiştir.

Yürütme İşlem Alanı

Bilgi işleme alanı piramidi'nin en üst alanı yürütme yetkisi alanıdır. Bilişsel Bilgiyi İşleme yaklaşımına göre, bu alandaki üstbiliş becerileri kişilerin nasıl dü-

şündüğünü ve akabinde mesleki problemleri çözmede nasıl hareket edeceğini etkiler.

Yürütme işlem alanı üstbiliş (meta-cognition) olarak da tanımlanan üst düzey işlemin yapıldığı bir aşamadır. Bu aşamada bireyin kendisi ve meslekler hakkındaki bilgileri edindikten sonra karar verme için bireyin kullandığı İASDU döngüsü sürecinin gerçeklemesi, döngünün tamamlanması ve sonuçlandırılması için gerekli işlemler gerçekleştirilir. Bu aşamadaki işlevlerin gerçekleşmesi Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre üç ayrı faktörden etkilenir. Bunlar içsel konuşma, öz-farkındalık ile kontrol ve izlemedir (Peterson vd., 1996).

Bireyin bilişsel süreç ve ürünleriyle ilgili bilgisi ve bu konudaki farkındalığına üstbiliş denilmektedir (Selçuk, 2000). Üstbiliş, en kısa tanımıyla, bireyin kendi düşünme süreçlerinin farkında olması ve bu süreçleri kontrol edebilmesi anlamına gelir (Hacker ve Dunlosky, 2003).

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına Göre Yürütme İşlem Alanındaki Faktörler

İçsel konuşma: "Meslek seçiminde yaşadığım sorunları kolayca çözmeyi öğrenebilirim" ya da "kendim için doğru bir mesleki karar verebileceğime inanıyorum" gibi içsel konuşma yapan ve inanan bireyler "daha önce birkaç defa uygun meslek bulmaya çalıştım fakat asla doğru bir karar veremeyeceğim veya öğretmenler ve danışmanlar benim kariyer problemimi benden daha iyi çözebilirler" şeklinde içsel konuşmaya sahip bireylere göre problem çözme ve karar verme davranışları farklı olacaktır. Olumsuz içsel konuşmalar sıklıkla süreğen bir kararsızlıkla birlikte görülmektedir. Olumlu içsel konuşma ise problem çözmede etkili olumlu beklentiler yaratır.

Bilgiyi işleme kuramının oluşturulmasında büyük oranda bilişsel psikolojiden etkilenmiştir. Kuram Beck'in ortaya koyduğu bilişsel çarpıtmaların bireyin meslek seçimini etkilediğini olumsuz düşüncelerin yanlış seçimlere neden olduğunu ifade etmektedir. Otomatik düşünceler, daha belirgin bir düşünce akışıyla birlikte varlık gösterirler. Herhangi bir durum karşısında aniden ve kendiliğinden ortaya çıkarlar. Bilinçli bir çaba ya da niyet yoktur. Bu düşünceler, psikolojik sorunları olan insanlara özgü değildir. Çoğunlukla bu düşüncelerimizin çok azının farkına varırız. Ama iyi bir eğitimle bunları bilinç alanımıza çıkarabiliriz. Eğer psikolojik bir sorunumuz yoksa bu düşüncelerin farkına vardığımızda, gerçekliklerini otomatik olarak sınayabiliriz.

İçsel konuşma danışanların geçmişleri, bugünleri ve ilerideki belirli bir görevi, mesleki karar verme ve problem çözme, tamamlama yeterliliği hakkında kendi kendilerine yaptıkları sessiz konuşmalar olarak tanımlanabilir. Olumlu kendine

konuşma bireylere a) iş bulma konusunda gecikmeler olduğunda da motive olmalarına, b) karar almada gerekli olan mesleki bilgiyi aktif olarak araştırmalarına, c) iyi bir meslek seçimi konusunda odaklanmalarına ve endişeli olmamalarına, d) iş seçeneklerinin iyi ve kötü yanları hakkında açık ve gerçekçi düşünmeye, e) gerektiğinde iş aramada yardım almaya, f) karar verildikten sonra hareket planını izlemeye yardım eder.

Mesleki problem çözme ve karar alma açısından olumsuz kendine konuşma danışanların a) özgeçmişlerinde açık bir kariyer hedefi yazmayı, b) işlevsel bir özgeçmişte becerileri açıkça belirlemeyi, c) olası işveren ve kadro açılımlarını belirlemede motive olmayı, d) bilgi verme görüşmesi ve ilişki kurma fırsatlarıyla devam etmeyi, e) bir mesleki görüşmede bir işvereni araştırmaya motive olmayı, f) bir mesleki görüşmede olası katkıları emin olarak ifade etmeyi, g) görüşmeci tarafından sorulan sorulara açıkça ve hevesle cevap vermeyi ve h) teşekkür mektubuyla devam etmeyi engeller. Kariyer hizmeti verme bağlamında bilişsel yeniden yapılandırma danışanların sorunları ve yukarıda belirtilen problemlere katkıda bulunan olumsuz düşünceleri belirlemeye yardımcı olarak kullanılabilir (Sampson vd.,1996a).

Öz-Farkındalık: Bireyin kendisinin farkında olması iyi bir performans ortaya koyması için gerekli özelliklerden birisidir. Öz-farkındalık bireyin yürütme sürecini zorlaştıran negatif içsel konuşmayı, bireyin kendi ve meslekler hakkında daha fazla bilgiye ihtiyacı olduğunu ve problem çözme sürecinde bireyin sorumluluğunu ve karar vermeyi hızlandıran veya yavaşlatan duygu durumunu tanımasını sağlar. Öz-farkındalığa sahip birey kararlarını hızlı bir şekilde ve doğru olarak alabilir.

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre, etkili problem çözücüler bir iş yaparken kendilerinin farkındadırlar. Etkili bir öz-farkındalık, düşünceler, hisler ve davranışlar özellikle de olumsuz kendine konuşmanın iş seçimi üzerindeki zayıflatıcı etkisi arasındaki etkileşimi içerir. Aşağıdaki liste iş arama sürecine bağlı öz-farkındalık etmenlerini ve örnek ifadeleri göstermektedir:

- Güçsüzleştirici olumsuz duygular: depresyon, kaygı ya da panik gibi- "iş piyasasından bu kadar uzun süre uzak kaldıktan sonra yeniden iş arama konusunda endişeliyim."
- Duygu ya da mesleki bir problemle ilgili yoksunluk- örneğin motivasyon eksikliği- "az kazandıran bir işe girmektense okulda kalıp branşımı değiştirmeyi tercih ederim."

- Meslek seçimi ile ilgili sürekli olumsuz düşünceler- örneğin, gelecekteki başarısızlığı ön görme ve kesin ifadeler kullanma ("asla" ve "her zaman")- "Asla iyi bir iş bulamayacağım."
- Mesleki problem çözme davranışlarını gösterme ve sürdürmede başarısızlık- "Bu kadar ret mektubundan sonra iş aramaya devam etmek ne işe yarar?"
- Yeterli bilgi elde edilebildiği ve bir seçim yapılması gerektiğinde, mesleki karar alma davranışlarını tekrarlama- "Hangi mesleklere uygun olduğumu belirlemek için çözebileceğim bir test var mı?"

İzleme ve Kontrol: Düzenleme koordinasyon ve bütünleşme, yürütme işlem alanının yaşamsal işlevleridir. Kontrol işlevi bir sonraki aşamaya geçmeden önce her aşamasında yeterli bilginin elde edilip edilmediğini değerlendirmektir. Bu değerlendirmede izleme yoluyla olur. İzleme ve kontrol bir nevi kalite kontrol mekanizması gibi çalışarak İASDU döngüsünün düzgün ve zamanında tamamlanmasını sağlar (Sampson vd.,, 2002).

İzleme, bir bireyin problem çözme ve karar alma sürecindeki gelişimini izleme becerisini, ne zaman daha fazla bilgi almayı ya da ne zaman yeterli olduğunu bilmeyi (bir işvereni daha ayrıntılı araştırma), bir görevin başarıyla tamamlandığını bir sonraki aşamaya geçilebileğini bilmeyi (örneğin, izleyebileceği uygun sayıda mesleki hedefe sahip olmak) ve uygun bir seçim yapmada ne zaman yardım alması gerektiğini bilmeyi (belirli bir yerdeki olası işverenlerin sayısı ile bunalmış olmak) temsil eder. Kontrol, bireyin amaçlı olarak bir sonraki bir iş görüşmesi öncesinde problem çözme ve karar almada zorluk yaratan olumsuz düşünceleri kontrol etmek gibi uygun problem çözme ve karar alma göreviyle meşgul olmayı temsil eder (Peterson vd., 2003).

Etkili problem çözenler ve karar alanlar tercihin "bilme" ve "yapma" yönlerini izlerler. Onlar bildiklerinin ve neyi bilmeye ihtiyaç duyduklarının yanında meslek seçimiyle ilgili aşamalar sırasında ne yapmaları gerektiğinin farkındadırlar (Sampson vd., 2002). Yürütme işlem alanıyla ilgili üstbilişsel süreçlere yönelik bir örnek bölüm sonunda Ek 2'de verilmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışma Sürecinde Kullanılan Ölçme Araçları

Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı bağlamında kariyer danışma sürecinde kullanılacak iki ölçme aracından bahsedilebilir. Bunlardan ilki yaklaşımın öncüleri tarafından geliştirilen Kariyer Düşünceleri Envanteridir (Sampson vd., 1996a). Diğer ölçme aracı ise Erdem (2006) tarafından geliştirilen Meslek Seçimine İlişkin

Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeğidir. Ölçme araçları hakkında detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kariyer Düşünceleri Envanteri

Sampson, ve diğerleri (1996a) bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı ve bilişsel terapi (Beck, 1976) yaklaşımını temel alarak, işlevsel olmayan kariyer düşüncelerini ölçmek amacıyla Kariyer Düşünceleri Envanteri'ni (KDE) geliştirmişlerdir. Burada kariyer düşünceleri olarak ifade edilen kavram, bireylerin kariyer süreci ve kariyer kararı ile ilgili varsayımlar, tutumlar, davranışlar, inançlar, duygular, planlar ve stratejiler hakkındaki düşüncelerini ifade eder.

KDE, 48 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçekler, karar verme sürecine başlama ya da devam etme konusunda kişilerin karar verme süreci hakkındaki bilgi ya da duygu eksikliğinden ya da her ikisinden kaynaklanan yetersizliği ölçen karar verme karmaşası (KKAR-14 madde) alt ölçeği, bir kariyer kararı vermenin sonuçlarına yönelik genellenmiş kaygının varlığını ve mesleki bir seçimin sorumluluğunu almadaki yetersizliği ölçen karar verme kaygısı (KKAY-10 madde) alt ölçeği ve meslek seçimi yapmayla ilgili olarak kişinin kendi algılarıyla yaşamındaki önemli kişilerin algılarını dengeleme konusundaki olumsuz düşüncelerini ölçen dışsal çatışma (DÇAT-5 madde) alt ölçeğidir. Alt ölçekler için örnek maddeler: "KKAR-Şu anda hiçbir çalışma alanı veya meslek beni ilgilendirmiyor", "KKAY-Bir mesleği gözden kaçırmaktan korkuyorum" ve "DÇAT- Yaşamımdaki önemli kişilerin görüşleri, bir çalışma veya meslek alanı seçmeme engel oluyor". Ölçek maddeleri 0 (kesinlikle katılmıyorum) ile 3 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen bir skala ile değerlendirir. Ölçekten bir toplam puan alınabildiği gibi her alt ölçeğin puanı ayrı olarak ta hesaplanabilir. Puan yüksekliği işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin yüksekliğini ifade eder.

Sampson ve diğerleri (1996b) danışanların kariyer düşüncelerini yeniden yapılandırmaları ve iyileştirmelerine yardımcı olmak için bu envanteri temel alan bir çalışma kitabı oluşturdular. Böylece bir kariyer hizmeti bağlamında, Kariyer Düşünceleri Ölçeği çalışma kitabı yardımıyla, danışanların değerlendirme ve müdahale hizmetlerini bütünleştirmesi sağlanmıştır. KDE, meslek seçimi yapmak isteyen, iş arayan, iş değişikliği yapmak isteyen, ara verdikten sonra tekrar işe dönmek isteyen her yaştan bireye yardım için geliştirilmiştir. Kullanım kolaylığı için ölçek soruları, cevap kâğıdı ve profil formu birlikte bulunmaktadır. Envanter danışanlar tarafından da puanlanabilir. Envanter, lise öğrencisi, üniversite öğrencisi veya yetişkin bireylerin kariyer problemlerini etkili bir şekilde çözmelerini, karar verme becerilerini kullanmalarını engelleyen işlevsel olmayan kariyer düşüncelerini tanımaları, başa çıkmaları ve değiştirmeleri için kullanılabilir. Envanterin uygulama

süresi 7-15 dakika sürmektedir ve puanlama beş dakika içinde yapılabilir. Envanterin çok kısa sürede uygulanıp değerlendirilmesi nedeni ile ilk oturum başında uygulanabilir. Ayrıca çalışma kitabında işlevsel olmayan düşüncelerin bilişsel olarak yeniden yapılandırılması, kariyer kaynaklarını ve hizmetlerini kullanmak için bireysel bir eylem planı ve karar verme sürecini öğretmeye yönelik bilgiler ve formlar da bulunmaktadır (Sampson vd., 1996b).

Envanterin güvenirlik çalışmaları için yetişkinlerden (n = 571), üniversite öğrencilerinden (n = 595) ve lise öğrencilerinden (n = 376) veri toplanmıştır (Sampson vd.,1996a). Envanterin iç tutarlılık güvenirlik katsayıları KDE toplam puan için .93–.97, karar verme karmaşası için .90–.94, karar kaygısı için .79–.91 ve dışsal çatışma için .74–.81 bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test katsayısı dört hafta arayla yapılan test sonucunda üniversite öğrencileri için .74-.86, lise öğrencileri için ise .52-.72 arasında görülmüştür. Envanterin yordayıcı geçerliği için ise iki farklı üniversitede kariyer danışma merkezine başvuran 199 öğrenci ile kariyer danışma merkezine başvuru yapmamış 149 öğrenciye uygulanmıştır. KDE toplam puan ve alt ölçek puanlarının iki grup arasında farklılaştığı ve danışmaya başvuran öğrencilerin daha yüksek puana sahip olduğu bulunmuştur. Birleşen geçerliği için ise Kariyer Düşünceler Envanteri ile Mesleki Durumum (My Vocational Situation), Kariyer Karar Ölçeği (Career Decision Scale), Mesleki Karar Profili (Career Decision Profile) ve Nörotizm (Neuroticism) gibi araçlar arasındaki korelâsyonlara bakılmış ve anlamlı sonuçlara ulaşıldığı belirtilmiştir (Sampson ve diğerleri, 1996a)

Mesleki Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği

Lise öğrencilerin mesleki seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarını ölçmek amacıyla "Mesleki Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği" Yılmaz-Erdem ve Bilge (2008) tarafından Akılcı-Duygusal-Davranışçı Yaklaşım temel alınarak geliştirilmiştir. Ölçek 33 maddeden oluşmaktadır ve cevap kâğıdında, bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayanan likert tipi bir ölçek olarak düzenlenmiştir. Cevap seçenekleri ise "Tamamen Katılıyorum" (5 puan), "Katılıyorum" (4 puan), "Kararsızım" (3 puan), "Katılmıyorum" (2 puan), "Kesinlikle Katılmıyorum" (1 puan) olmak üzere beşli dereceleme şeklinde düzenlenmiştir. Yani ölçekte bir öğrencinin alacağı en düşük puan 33 en yüksek puan ise 165'dir. Ölçek beş altölçekli bir araçtır. Bu faktörlerden ilki "Mükemmeliyetçilik" faktörü olup bu faktörün dokuz maddesi (1,6,10,15,20,24,27,30,33),bulunmaktadır. "Dışsal Kontrol" adı verilen ikinci faktörde sekiz madde (2,7,11,16,21,25,28,31) vardır. Üçüncü faktör "Yanlış Çıkarımlar" faktörü olup beş maddedir (3,8,12,17,22). Dördüncü faktör olan "Genellemeler" sekiz maddeden (4,9,13,18,23,26,29,32) oluşmaktadır. Ölçeğin son faktörü olan "Özsaygı" ise üç maddeden (5,14,19) oluşmaktadır.

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda beş faktörlü yapılmış, uyum indekslerinin (GFI=.93), CFI=.94, AGFI=.92, RMSEA=.04 ve SRMR=.06) ölçeğin yapı geçerliğinin bir kanıtı olarak yorumlanmıştır. MSAOİÖ maddeleri .31 ile .66 arasında değişen faktör yüklerine () sahiptirler. Ayırt edici geçerlik çalışmaları kapsamında elde edilen bulgular MSAOİÖ'den elde edilen puanlarla Nowicki-Strickland Denetim Odağı Ölçeği'nden alınan puanlar arasında .28 ($p<.01$) düzeyinde anlamlı bir korelasyonu yansıtırken, ölçeğin, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ) (1965) ile korelâsyonu da .12 ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur (Yılmaz-Erdem ve Bige, 2008)

Güvenirlik çalışmaları, 33 maddeden oluşan ölçeğin tüm maddelerinin iç tutarlılık düzeyini belirten Cronbach Alfa Katsayısı ise 0.79 bulunmuştur. Alt ölçeklerin iç tutarlık Cronbach Alfa katsayıları, mükemmeliyetçilik (8 madde) için .67, dışsal kontrol (8 madde) için .62, yanlış çıkarımlar (5 madde) için .60, genellemeler (8 madde) için .61 ve özsaygı için (3 madde) .50 bulunmuştur.

Ölçeğin örneklemi oluşturan 315 öğrenciye iki hafta arayla uygulanması sonucu MSAOİÖ'nün bütünü için hesaplanan test-tekrar test korelasyonunun .78 olduğunu, ölçeğin faktörleri için hesaplanan test-tekrar test korelasyonlarının ise .55 ile .71 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenirliğinin kanıtları olarak yorumlanmıştır (Yılmaz-Erdem ve Bilge, 2008)

Kariyer Durum Envanteri

Leierer, Peterson, Reardon ve Osborn, (2017) tarafından geliştirilen Kariyer Durum Envanterinin (KDE) amacı, bireyin kariyer problemlerini çözmeye ve karar vermeye hazır olup olmadığını değerlendirmektir. Envanteri başlangıçta yazarlar tarafından Mesleki psikoloji ve kariyer gelişiminde araştırma ve uygulamayı kolaylaştırmak için Kariyer Kararı Durum Anketi (KKDA) olarak geliştirilmiştir. Daha sonra gerekli düzenlemeler yapılarak envanter haline dönüştürülmüştür. Üç kariyer kararı durumu boyutunu ölçen sorulardan oluşur. Bu karar durumları ve sorular (1) bir kariyer hedefi hakkında kesinliği belirlemeye yönelik alternatif seçenekleri ve kesinliği soran iki sorudan oluşan kesinlik (2) kariyer hedefinden memnuniyeti soran bir sorudan oluşan memnuniyet ve (3) mesleki netlik ve kişinin kariyer ve yaşam hedeflerini gerçekleştirmede kendine güvenmeye yönelik üç sorudan oluşan açıklık boyutlarıdır (Leierer vd., 2017

CSI kısa bir bağımsız anket şeklinde uygulanabilir. Ayrıca sorular kariyer psikolojik danışmanlığı kullanılan başka bir forma da bir forma dikkat çekmeyecek şekilde yerleştirilebilir. CSI sonuçları, (a) bir danışanın doğrudan kariyer problemi çözmeye veya bir çalışma programına katılmaya hazır olup olmadığını veya (b) işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin, anksiyetenin veya bunaltıcı yaşam ko-

şullarının etkilerini ortaya çıkartarak danışanın hazır bulunuşluk değerlendirmesi yapılmasını sağlar

Kariyer durum envanterinin güvenirliği için 425 üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada üç karar boyutunun toplam puanına yönelik cronbach alfa güvenirlik katsayısı .74 bulunmuştur. Maddeler arası korelasyon kesinlik ve memnuniyet arasında .63, kesinlik ve açıklık arasında .36 ve memnuniyet ve açıklık arasında .59 bulunmuştur. Yapılan geçerlik çalışmalarında ise Kariyer Durum Envanterinin, Kariyer Düşünceleri Envanteriyle anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (r=.63). Kariyer Durum Envanteri toplam puanı ile karar verme karmaşası arasında .63, karar verme kaygısı arasında .60 ve dışsal çatışma arasında .42 ilişki bulunmuştur (Leierer vd.,2017). Leierer ve diğerlerinin (2016) yaptığı çalışmada Kariyer Durum Envanterinin açıklık boyutu ile mesleki kimlik puanları arasında .72 ilişki bulunmuştur. Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerlik bağlamında envanterin Kesinlik ve Açıklık boyutları üniversite öğrencileri arasındaki farklılıkları ortaya koyduğu görülmüştür.

Envanterden alınan düşük skorlar (2-4) danışanın kariyer hedeflerine odaklanmış, seçimlerinden tatmin olmuş ve seçimlerinde özgüven sahibi olduğunu gösterir. Bu aralıktaki bir puan, bir kişinin İASDU döngüsünün değerlendirme veya uygulama aşamasında olduğunu ve kişinin yakın zamanda bir ilk tercihe ulaştığını ve onay beklediğini veya bir seçimi uygulamaya hazır olduğunu ifade eder. Orta seviye puanlar (yani, 6-8) bir veya daha fazla seçeneğe sahip olmakla birlikte bunlar hakkında hala belirsiz olmayı, danışanın uygun bir kariyer kararı verme yeteneği hakkında şüpheleri olduğunu ve danışanın kariyer seçimine yönelik kararsız olması olarak tanımlanabilir. Envanterden alınan yüksek puanlar ise (10-12) danışanın kariyer hedefi konusunda oldukça belirsiz ve hatta donuk olduğunu, kariyer karar durumundan hiç memnun olmadığını ve bir seçim yaparken önemli ölçüde kafa karışıklığı ve özgüven eksikliği yaşadığını gösterir. Bu aralıktaki bir puan, bireyin İASDU döngüsünün İletişim aşamasında olduğunu gösterebilir. Ayrıca, yüksek puanlar alan bir birey, etkili kariyer kararları vermeye veya mesleki bir eğitim programına kaydolmaya düşük düzeyde hazır olduğu anlamına gelir Leierervd., 2017; Leierer vd., 2017). Envanterin bir örneği Ek3'de bulunabilir.

Kariyer Psikolojik Danışması Süreci

Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre kariyer danışmanlığı yedi aşamalı bir süreç olarak tanımlanabilir (Sampson vd.,2004)

1. İlk görüşme: Kariyer psikolojik danışmanı, mevcut kariyer problemini anlamak amacıyla niteliksel bilgi toplar. Danışanın probleminin bilişsel ve duyuşsal temellerini tanımaya çalışır.

2. Ön hazırlık değerlendirmesi: Bireyin kariyer psikolojik danışmasına hazır olup olmadığı, KDE ve Problem alanı çalışma kâğıdı uygulanmasıyla değerlendirilir. Bulgular danışan ile birlikte gözden geçirilir.

3. Problemin tanımlanması ve nedenlerinin analizi: Danışman ve danışan, kariyer problemi ve ilgili konular hakkında ortak bir anlayış geliştirirler. Problemin nedenleri, İASDU Döngüsü veya Piramit boyunca ilerlemeyi engelleyen eksikliklerde yattığı söylenebilir. BİY modelinde bu durum "kariyer teşhisi" olarak tanımlanır.

4. Hedefler Belirleme: Danışman ve danışan birlikte, ilgili eksiklikleri veya engelleri ortadan kaldırmak için somut davranışlar olarak tanımlanan bir dizi ulaşılabilir hedefler belirler.

5. Bireyselleştirilmiş öğrenme planı (BÖP) geliştirme: Danışman ve danışan, her bir hedefe ulaşmak için eylemler belirlemeli ve her bir eylem için kullanılacak kaynakları tanımlamalıdır. Her bir eylemi gerçekleştirmek için gereken süre belirlenir. Ayrıca hedefe ulaşmaya yönelik ölçütler tanımlanır.

6. Bireyselleştirilmiş öğrenme planının uygulanması: Danışman ilgili hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığını izlerken ve gerektiğinde danışana yardımcı olurken, danışanlar bireyselleştirilmiş öğrenme planını uygulamaya başlarlar.

7. Sonuçları inceleme ve genelleme: Bireyselleştirilmiş öğrenme planının uygulanması sonucuna göre, danışan ve danışman, problem çözmek için kullanılan süreci gözden geçirir, şu ana kadar yapılanların etkililiği değerlendirir. Ayrıca, BİY modelinin gelecekteki kariyer problemlerine ve hatta genel olarak yaşam problemlerine nasıl uygulanabileceğini birlikte ele alırlar.

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Araştırmalar

Bilişsel bilgi i**şleme** modeliyle ilgili alan yazındaki araştırmalar incelendiğinde; bu araştırmalar iki farklı grupta değerlendirilebilir. Birinci gruptaki araştırmalarda, önceki sayfalarda anlatılan piramidin aşamalarını ve İASDU döngüsünü içeren bireysel danışma veya grup programlarının kariyer gelişim sürecine etkisinin incelendiği görülmektedir. İkinci gruptaki araştırmalarda ise bilişsel bilgi i**ş**leme modelinde ileri sürülen kariyer kararıyla ilgili işlevsel olmayan düşüncelerle başa çıkmaya odaklanıldığı görülmektedir.

Peterson vd. (2000), üniversite öğrencisi üzerinde kariyer düşünceleri envanteri ile kariyer karar ölçeğini uyguladıkları araştırmada, kariyer kararsızlığı ile depresyon ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin ilişkilerini incelemişlerdir. Araştırmada depresyonun ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Strauser vd. (2002), üniversiteye devam eden engelli öğrenciler ile herhangi bir engeli olmayan öğrencilerin kariyer düşüncelerini karşılaştırdıkları araştırmada iki grup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Lustig ve Strauser (2002), eğitim fakültesi öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada, kariyer düşünceleri envanteri ve uyum eğilim ölçeğini uygulamış ve kariyer düşünceleriyle uyum eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda işlevsel olmayan düşüncelerle uyum arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulmuşlardır. Araştırmaya göre yüksek uyum eğilimine sahip öğrenciler düşük düzeyde işlevsel olmayan kariyer düşüncesi göstermektedir.

Kleiman vd.(2004), üniversite öğrencilerinde, mesleki karar vermede güçlükleri ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerini incelemişlerdir. Kariyer düşünceleriyle mesleki karar verme güçlükleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Strauser vd. (2006), üniversite öğrencilerinde işlevsel olmayan kariyer düşünceleri, travma semptomları ve çalışma kişiliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Kariyer düşünceleri envanteri, gelişimsel çalışma kişiliği ölçeği ve semptom listesinin uygulandığı araştırma sonucunda yüksek travma sendromu, yüksek işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ile düşük çalışma kişiliği arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

van Ecke (2007) göçmenlerle yaptığı araştırmada bağlanma stilleri ve kariyer düşünceleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre kaygılı bağlanma ve kaçınmalı bağlanma ile kariyer düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Bacanlı (2014), Bilişsel Bilgiyi İşleme Modeline dayanarak ebeveynlerin ergen çocuklarının yetenek, ilgi ve meslek seçimini etkileyen diğer özelliklerine uygun kariyer seçimi yapabilmelerine, ergenlerin kariyer seçimi açısından kendilerini tanımalarına yardımcı olabilecekleri bir karar verme modeli önermiştir. Bu modele dayanılarak geliştirilecek karar verme programının okul psikolojik danışmanları tarafından aile kariyer rehberliği hizmetleri kapsamında kullanılarak ergenlerin kariyer kararlarını vermelerine yardımcı olacağı belirtilmektedir.

Akkoç (2009), yaptığı tez çalışmasında lise öğrencilerinin sosyodemografik özelliklerine göre kariyer düşüncelerini incelemiştir. Öğrencilerin kariyer düşüncelerinde, cinsiyete, lise türlerine, anne-baba eğitim düzeylerine, matematik ve fen dersini sevip sevmeme durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur.

Yukarıda özetlenen araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin, uyum eğilimi, kariyer karar verme güçlükleri, travma, sosyodemografik özellikler gibi birçok özellikle ilişkili olduğu görülmektedir.

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı ile İlgili Uygulamalı Çalışma Örnekleri

Alan yazın incelendiğinde bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına dayalı programların etkililiğini inceleyen bazı çalışmalar yapılmıştır:

Kırdök (2006), dokuzuncu sınıf öğrencilerine yönelik altı oturumdan oluşan bilgiyi işleme yaklaşımı temelli kariyer karar verme grup rehberlik programının mesleki kararsızlık düzeyini azalttığını belirlemiştir.

Kırdök (2010) bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı temel alarak dokuzuncu sınıf öğrencileri için on oturumluk geliştirdiği kariyer karar verme sınıf psikoeğitim programını bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı temel alarak geliştirmiştir. On oturum süren Programın etkililiğinin sınandığı çalışmada sonunda öğrencilerin mesleki olgunlukları yükselirken mesleki kararsızlıkları ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarında azalma gerçekleşmiştir. Araştırmada sınanan program, daha sonra okul psikolojik danışmanları tarafından lise öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliklerinin geliştirilmesinde kullanılabilmesi için kitap (Kırdök, 2015) haline getirilmiştir.

Reed vd. (2011), üniversite öğrencileriyle yaptıkları araştırmada bilişsel bilgi işleme yaklaşımına dayalı olarak geliştiren kariyer gelişim eğitimi sonucunda katılımcıların işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin azaldığını tespit etmişlerdir.

Özbay (2017) bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımını temel alan kariyer danışmanlığı programın sekizinci sınıf öğrencilerinin karar verme becerilerine etkisini incelendiği araştırma sonucunda, programın sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme düzeylerini arttırmada etkili olduğunu belirlemiştir.

Şeker ve Kaya (2019), yaptıkları çalışmalarında Kırdök (2010) tarafından geliştirilen programın onuncu sınıf öğrencileri üzerinde etkililiği incelemişlerdir. Araştırma sonucunda bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımını temel alan programın 10. sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerinin azaltılmasında etkili olduğu bulunmuştur.

Araştırma sonuçları kariyer psikolojik danışmanlığında bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına dayalı programların, mesleki kararsızlık, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan düşünceler, işlevsel olmayan kariyer düşüncelerini azaltma konusunda da etkili olduğunu göstermektedir.

Bireysel Öğrenme Planı Form Örneği

Hedefler: 1. *Karar verme sürecinde kişisel engellerin belirlenmesi*
2. Kendini tanıma ve seçenekleri tanımanın sağlanması
3. Karar verme becerilerini geliştirme

EYLEM	AMAÇ/ÇIKTI	TAHMİNİ SÜRE	HEDEF	ÖNCELİK
Bireysel danışma	*Yardım kaynaklarının ortaya çıkarılması*	*Her seans 1 saat*	*1, 2, 3*	*1*
KDE çalışma kitabı 1-2-3. bölümler	*Olumsuz düşünceleri tespit ve yeniden çerçeveleme*	*1,5 saat*	*1*	*2*
KDE çalışma kitabı 4. bölüm	*Karar verme becerilerini geliştirmek*	*Yarım saat*	*3*	*3*
Karar verme ile ilişkili düşünceleri izleme	*Karar verme süreci hakkında bilgi edinme*	*1 saat*	*3*	*4*
Mesleki değer kartı sıralama	*Mesleki değerleri belirleme*	*1 saat*	*2*	*5*
Yetenek ve beceriler listesi	*Mevcut yetkinliklerini belirleme*	*1 saat*	*2*	*6*
Kendini tanımayı özetleme	*Kendini tanıma*	*Yarım saat*	*2*	*7*
Kariyer anahtarı	*Bilgi kaynaklarının tanımlanması*	*15 dakika*	*2*	*8*
Seçenekler	*Mesleklerle ilgili bilginin genişletilmesi*	*1 saat*	*2*	*9*
Bir bilgisayar programcısıyla görüşme	*Belirli bir meslek hakkında ayrıntılı bilgi edinmek*	*1 saat*	*2*	*10*

Bu plan, yapılan faaliyetler sonucunda elde edilen yeni bilgilere dayalı olarak taraflardan herhangi biri tarafından değiştirilebilir.
Bu plan karşılıklı olarak anlaşmaya varılan bir kariyer hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır.
Faaliyetler gerektiğinde çıkarılabilir veya yenisi eklenebilir.

Öğrencinin Adı Soyadı İmzası
A…… T……

Danışmanın Adı Soyadı İmzası
Oğuzhan KIRDÖK

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Değerlendirilmesi

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı modeli (BIY) kariyer süreci yönelik karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca danışanların karar verme becerilerini geliştirmek için neye ihtiyaçları olduğuna odaklanarak, gerektiğinde danışma ortamının ötesinde de yaratıcı ve öğrenmeyi kolaylaştırıcı ortamlar oluşturma konusunda geniş bir bakış açısına sahiptir. BIY, temel olarak sadece mevcut durumda yaşanan problemi çözmeye odaklı değildir. Danışanın problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirerek gelecekte de yaşanacak olası problemlere yönelik hazırlığı da amaçlamaktadır.

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı modeli bir kuram olmaktan çok adından anlaşılacağı gibi kariyer problemi yaşayan danışanlara basitçe anlaşılır şekilde basamaklandırılmış bir müdahale modeli olmaya yöneliktir. Böylece danışmanların temel bir bakış açısı çerçevesinde (kendini ve seçenekleri tanı, karar basamaklarını kullan, üst bilişsel süreçleri kontrol et), farklı yaklaşımlardan ve uygulamalardan faydalanarak kolayca uygulayabileceği bir sistematik sunmaktadır.

Yaklaşımın geliştiricileri tarafından da uyarılan önemli sorunlardan birisi yaklaşımın sadece bilişsel yeniden yapılandırma odaklı olduğu yanılgısıdır. Hâlbuki yaklaşımın içindeki karar verme karmaşası ve kaygısı ile tanımlamaları karar süreçlerinde duyguların etkisini vurgulamaktadır.

Kaynaklar

Akkoç, F. F. (2009). *Lise öğrencilerinin kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlerinincelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Bacanlı, F**.** (2014). *Parents in adolescents' career development: Pyramid of cognitive information processing.* II. International Job & Vocational Counseling Congress (Oral Presentation), November, 21-27, ISKUR, Antalya, Turkey.

Beck, A. (1976). *Cognitive therapy and emotional disorders*. New York: International Universities Press.

Erdem Yılmaz, A., & Bilge, F. (2008). Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(29), 95-114.

Fitzgerald, L. F., & Betz, N.E. (1994). *Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation*. In convergence in career development theories, M.L. Savickas & R.W. Lent, (Eds.), (pp. 103-117). Palo Alto, CA: CPP Books

Hacker, D.J., & Dunlosky, J. (2003). Not all metacognition is created equal. *New Directions For Teaching And Learning, 95*, 73-79.

Holland, J. L. (1985). *Vocational Preference Inventory, VPI*. Psychological Assessment Resources.

Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free press.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Kültürel psikoloji, kültür bağlamında insan ve aile*. Evrim Yayınevi, İstanbul

Katz, M. (1966). A model of guidance for career decision making. *Vocational Guidance Quarterly*, *5*(1), 2-10. https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1966.tb01148.x

Kırdök, O. (2006). Bilgiyi İşleme Kuramına Dayalı Mesleki Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi ve Uygulamasına Yönelik Bir Çalışma, I. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi, Mersin, ss.29-30

Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi Iişleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması*. Yayımlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi.

Kırdök, O. (2014). *Bilgiyi işleme kuramı* (Ed. Eroğul, R., & Yurtal) Eğitim psikolojisi el kitabı içinde Ankara: Mentis Yayıncılık.

Kırdök, O. (2015). *9. sınıf* öğrencileri için *kariyer* karar verme programı. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara

Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 12*(3), 213-331. https://doi.org/10.1177%2F1069072704266673

Krumboltz, J. D. (1979). *A social learning theory of career decision making*. In A. M. Mitchell , G. B. Jones , & J. D. Krumboltz (Eds.), Social learning and career decision making (pp. 19-49). Cranston, RI: Carroll Press.

Kuzgun, Y. (1989). Yükseköğretim programları ve meslekler rehberi. ÖSYM, Ankara

Leierer, S. J., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Osborn, D. S. (2017). Career State Inventory (CSI) as a Measure of Readiness for Career Decision Making: A Manual for Assessment, Administration, and Intervention 7.0*(Technical Report No. 57).

Leierer, S., Peterson, G., & Reardon, R. (2017). The Career State Inventory (CSI) As Intentional Assessment. *Career Planning & Adult Development Journal*, *33*(4).

Leierer, S. J., Wilde, C. K., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2016). The career decision state and rehabilitation counselor education programs. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *59*(3), 133-142.

Lustig, D. C., & Strauser, D. R. (2002). The relationship between sense of coherence and career thoughts. *The Career Development Quarterly, 51*(1), 2-11. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00587.x

Özbay, G. (2017). Effectiveness of the cognitive information processing based career counseling program on decision making skills. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 2*(2), 65-82.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin

Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making*. In D. Brown (Ed.), Career choice and development (4th. ed.) (pp. 312-369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision-making*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (pp. 423–475). San Franscisco: Jossey- Bass.

Reed, C. A., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Leierer, S. J. (2001). A cognitive career course: From theory to practice. *The Career Development Quarterly, 50*(2), 158-167. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00980.x

Sampson J. P., Lenz J. G., Readon, R. C., & Peterson G. W. (1999) A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making, *Career Development Quarterly, 48*(1), 3-18. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x

Sampson, J. P. Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Brooks/ Cole Thomson Learning.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996a). *Career thoughts inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996b). *Career thoughts inventory workbook*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49(2), 146-174. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00556.x

Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2000). The relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 288-298. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715

Strauser, D. R., Lustig, D. C., Cogdal, P. A., & Uruk, A. Ç. (2006). Trauma symptoms: Relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *The Career Development Quarterly, 54*(4), 346-360. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00199.x

Strauser, D. R., Lustig, D. C., Keim, J., Ketz, K., & Malesky, A. (2002). Analyzing the differences in career thoughts based on disability status.(Differences in Career Thoughts). *The Journal of Rehabilitation, 68*(1), 27-33.

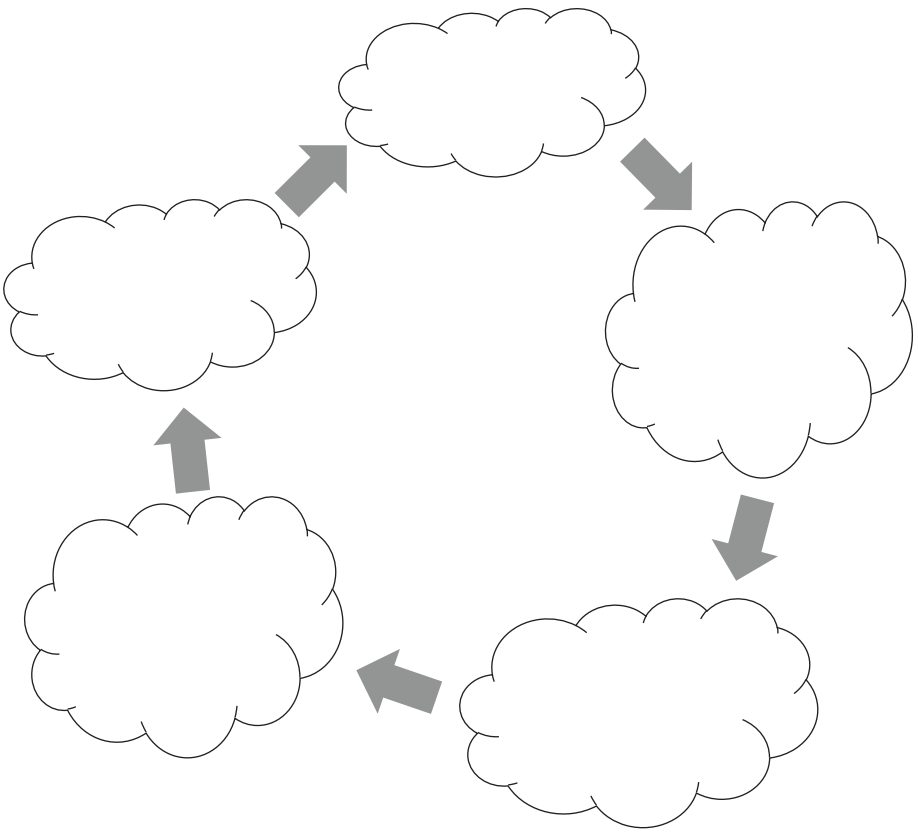
van Ecke, Y. (2007). Attachment style and dysfunctional career thoughts: How attachment style can affect the career counseling process. *The Career Development Quarterly, 55*(4), 339-350. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00088.x

Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde rehberlik hizmetleri-gelişimsel yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayınları

Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(2), 73-102

EK 1:

Örnek İASDU Karar Döngüsü (Kırdök, 2015'den uyarlamıştır)



EK 2:

Üstbilişsel Süreçlere Müdahale Örneği (Kırdök, 2015'den uyarlamıştır)

Ahmet okulda notlarını yüksek tutmak istemektedir. Bu sebeple 10. Sınıfa başladığı üç aydan beri ne arkadaşlarıyla görüşmekte ne de başka bir faaliyete katılmaktadır. Sürekli ders çalışmakta ve test çözmektedir.



İZLEME-KONTROL

Ahmet okuldan sonra arkadaşlarıyla görüşmüş, biraz beraber zaman geçirmiştir. Akşam sevdiği diziyi de izledikten sonra…

Saat sekiz oldu. Ders çalışma saati gelmiş. Gidip şimdi yatma saatine kadar iki saat ders çalışağım.

EK. 3:

KARİYER DURUM ENVANTERİ

(Leierer, Peterson, Reardon ve Osborn, 2017'den Türkçeye çevrilmiştir.)

Adınız Soyadınız:_____ Tarih:_____

1. Şu anda seçmeyi düşündüğünüz tüm meslek seçeneklerini aşağıya listeleyiniz

_____ _____

_____ _____

_____ _____

İlk tercihiniz hangi meslek? Kararsızsanız "kararsızım" yazınız.

_____ _____

2. Yukarıda soruya vermiş olduğunuz cevaptan ne kadar memnunsunuz? Size uyan ifadeyi işaretleyiniz.

(….) Çok memnunum

(….) Memnunum

(….) Kararsızım

(….) Memnun değilim

(….) Hiç memnun değilim

3. Lütfen aşağıdaki ifadelere Doğru (D) veya Yanlış (Y) işareti koyunuz.

(….) Tam şu an bir meslek seçimi yapmam gerekse, korkarım kötü bir seçim yaparım.

(….) Bir kariyer kararı vermek benim için uzun süren ve zor bir problem oldu.

(….) Bir kariyere karar verme sorunu nedeniyle kafam karıştı.

Puanlama:

1. Soru: Tek bir tercih yazarsa (1 puan), belirgin bir tercih ve alternatifler (2 puan), Belirgin tercih olmadan seçenekler yazarsa (3 puan), Kararsız veya boş kalırsa (4 puan)

2. Soru: Çok memnunum (1) ile Hiç memnun değilim (5) arasında puanlanır.

3. Soru: Her bir doğru işareti için 1 puan

13. BÖLÜM

ÇOK KÜLTÜRLÜ KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMASI

Prof. Dr. Metin PİŞKİN, Ankara Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-3555-636X

İÇİNDEKİLER

Giriş
- Kültürün Tanımı
- Çokkültürlülüğün Tanım
- Geleneksel Kariyer Kuramlarına Eleştiriler
- Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmasına Duyulan İhtiyaç
- Göçmenler ve Kariyer Psikolojik Danışması
- Çokkültürlü Grupların Kariyer Sorunları
- Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Çalışmaları
- Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlarının Yeterlikleri
- Çokkültürlü Psikolojik Danışması Yeterlikleri Eğitimi
- Çokkültürlü Yeterliklere İlişkin Araştırma Bulguları
- Kariyer Merkezlerinin Fiziksel Ortamı
- Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Stratejileri
- Çokkültürlü Ölçme ve Değerlendirme
- Ölçme Araçlarının Seçimi, Uygulanması ve Yorumlanması
- Test Tekniklerine Yönelik Eleştiriler
- Test Uygulama ve Yorumlama Sürecine İlişkin Öneriler
- Nitel Değerlendirme
- Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Avantajları
- Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Sınırlılıkları
- Örnek Nitel Değerlendirme Araçları

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Kültür kavramı sizde neleri çağrıştırıyor? Tartışınız.

2. Kariyer psikolojik danışmanı ve danışanın kültürel farklılıklarının psikolojik danışma sürecine etkileri neler olabilir? Tartışınız.

3. Çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasına duyulan ihtiyacın artma nedenleri neler olabilir? Tartışınız.

4. Çok kültürlü kariyer psikolojik danışması için kariyer psikolojik danışmanın birtakım yeterliklere sahip olması gerekir mi? Niçin? Tartışınız.

Giriş

Kariyer psikolojik danışması, 20. yüzyılın başlarında ABD'de göçmenlere ve sınırlı kaynaklara sahip dezavantajlı bireylerin meslek seçimine yardım etmek amacıyla mesleki rehberlik adıyla doğmuştur. Ancak zaman içinde geliştirilen kuramlar ırk, etnik köken, engellilik, din/maneviyat ve cinsel yönelim gibi farklı grupların kendine özgü kültürel özelliklerini yeterince dikkate almadıkları için eleştirilmiştir. Dünyada mesleki rehberlik çalışmalarının geçmişi yüz yılı aşmasına rağmen, çokkültürlü grupların kariyer gelişimine duyulan ilgi ancak 1990'lu yıllarda başlamıştır. Türkiye'de ise çokkültürlü kariyer psikolojik danışmansına ilişkin çalışmaların son yıllarda, özellikle de 2011 Suriye krizinden sonra başladığı söylenebilir. Günümüzde farklı kültürel gruplar bir arada yaşamakta ve kültürel çeşitlilik her geçen gün artmaktadır. Özellikle doğal afetler, savaşlar, göçler, politik nedenler ve küreselleşmenin de etkisiyle birçok kültür iç içe yaşamaktadır.

Yukarıda söz edilen nedenlerle, özellikle fakir veya gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere her yıl milyonlarca mülteci göç etmektedir. Türkiye de son yıllarda önemli oranda göç alan bir ülke olarak gittikçe çokkültürlü bir ülkeye dönüşmektedir. Nitekim İçişleri Bakanlığının 8 Mayıs 2022 tarihli açıklamasına göre Türkiye'de 192 ülkeden toplam 5.500.690 yabancı yaşamaktadır. Bu yabancıların 4.082.693'ü sığınmacı, 1.417.997'si ise ikamet izni alan düzenli göçmenlerden oluşmaktadır. Bu yabancılar içinde en büyük grubu Suriyeliler oluşturmaktadır. Suriyelilerin 3.762.686'sı geçici koruma altında iken, 200.950'si oturma izni almıştır (Hürriyet Gazetesi, 8 Mayıs 2022). Türkiye Göç İdaresi Başkanlığının 2022 yılı verilerine göre ikamet izni alarak Türkiye'de yaşayan yabancılar içinde en fazla Irak, Türkmenistan, İran, Suriye, Özbekistan, Rusya Federasyonu, Azerbaycan, Afganistan, Kazakistan ve Mısır uyruklular yer almaktadır (Göç İdaresi Başkanlığı-1, 2022).

Bu veriler Türkiye'deki kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlü gruplar için özel strateji geliştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Her ne kadar son yıllarda Türkiye'de çokkültürlü psikolojik danışmanlık konularında gerçekleştirilen yayınlarda belirgin bir artış olsa da, spesifik olarak çokkültürlü kariyer psikolojik danışması alanındaki yayınların sayısı son derece sınırlıdır. O nedenle bu çalışma bu eksikliği gidermeye yönelik olarak hazırlanmıştır.

Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması çalışmaları başlangıçta ırksal ve etnik köken olarak dezavantajlı azınlık grupların kariyer gelişimine yardım etmek amacıyla başlamış olsa da, çokkültürlülüğün kapsamı zaman içinde genişlemiş ve içine engellilik, yaş, sosyo-kültürel durum, din, cinsiyet, cinsel yönelim gibi farklı kültür gruplarını da alacak şekilde genişlemiştir. Bu farklı kültür gruplarının her

birinin kendine özgü özellikleri ve ihtiyaçları olduğundan farklı kariyer müdahaleleri gereklidir. Ancak bu yazıda her bir gruba özgü müdahale tekniklerine ayrı ayrı yer verilmeyecek, genel olarak çokkültürlü kariyer psikolojik danışması konuları üzerinde durulacaktır. Ayrıca, Türkiye'de bu gruplar içinde en fazla göçmenler yer aldığından bu gruba daha fazla ağırlık verilecektir.

Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması literatürüne katkı sunması umulan bu çalışmada kültür, kültürel farklılıklar, kültürlenme, çokkültürlülük, geleneksel kariyer kuramlarına yöneltilen eleştiriler, çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasına duyulan ihtiyaç konularına yer verilecektir. Bunlara ilaveten, göçmenler, çokkültürlü grupların kariyer sorunları, çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlikleri, çokkültürlü yeterliklere ilişkin araştırma bulguları, çokkültürlü kariyer psikolojik danışması stratejileri ile çokkültürlü ölçme ve değerlendirme konularına da yer verilecektir.

Kültürün Tanımı

Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması özü itibariyle kültürel farklılıklarla ilgili olduğundan önce kültürün tanımını yapmakta yarar vardır. Literatür incelendiğinde kültürün antropolojik, felesefi ve sosyolojik pek çok tanımının yapıldığı görülmektedir. Örneğin Matsumoto ve Juang (2016) kültürü "*bir grup insan tarafından paylaşılan, ancak her birey için farklı olan ve bir nesilden diğerine aktarılan tutumlar, değerler, inançlar ve davranışlar dizisi*" olarak, Turhan (1972) ise "*bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi değerlerden oluşan bütün*" olarak tanımlamıştır. Pek çok yerli ve yabancı tanımı sentezleyen Erkan (2020) kültürü "*Bir topluma ya da gruba ait olup, a) mensuplarının düşünce, duygu ve davranışlarında biçimlendirici ve yönlendirici bir etkisi olan ve b) başkalarının davranışlarının doğru biçimde anlaşılıp yorumlanmasını sağlayan ortak normlar, semboller, değerler, ritüeller ve dünya görüşü gibi unsurları içeren yapı*" olarak özetlemiştir.

Dil, aile yapısı, çevre ve gelenekler grup farklılıklarını belirlemede oldukça etkilidir. Kültür öğrenilen bir olgu olduğundan, aynı kültür grubunda yer alıp kültürel değerleri, tutumları vb. ortak olan bireylerin bile bazı kültürel unsurlar bakımından farklılaşmaları söz konusu olabilmektedir.

Kültürel Farklılıklar

Her birey biricik ve kendine özgü olup, içinde yaşadığı kültür tarafından şekillendiğinden, kültürler arasında farklılıkların olması beklenir. Tüm insanlığın paylaştığı ortak kültürel özellikler olduğu gibi, ülkeler, etnik gruplar, dini gruplar,

toplumsal örgütler gibi alt kültür gruplarının kendine özgü kültürleri de söz konusudur.

Kültürel farklılıklar konusundaki literatür incelendiğinde, kültürün farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Örneğin Kluckhohn ve Strodtbeck (1961) kültürel farklılıkları zaman yönelimi, insan ve çevresi arasındaki ilişki, insanın diğer insanlarla ilişkisi, davranışı motive eden unsurlar, insanın doğası ve alan anlayışı açısından ele almışlardır. Hofstede (2022) kültürün boyutlarını 1) toplulukçu-bireyci, 2) güç mesafesi, 3) dişillik-erillik ve 4) belirsizlikten kaçınma, 5) kısa dönemli-uzun dönemli zaman yönelimi ve 6) hoşgörü-kısıtlama olmak üzere altı boyutta ele almıştır.

Kültür gerçekten de insan davranışlarını biçimlendirmektedir. Örneğin bazı kültürlerde danışanın randevularına zamanında gelmesi beklenir ve bu durum olumlu bir değer olarak görülür, gecikme ise genellikle kayıtsızlık ve sorumsuzluk olarak değerlendirilir. Oysa bazı kültürlerde (örneğin Ortadoğu) randevulara zamanında gelme konusunda katı prensipler söz konusu değildir. Kişisel alan ve mahremiyet konuları da kültürle ilişkili kabul edilir. Bazı kültürlerde bireyler birbirlerinin kişisel alanlarını girme eğilimi gösterirler. Örneğin, Kuzey Amerika ve Arap kültüründe konuşan kişiden muhatabının gözlerine bakması beklenirken, Uzak Asya kültüründe doğrudan göz teması kurmak hakaret olarak kabul edilir. Konuşma mesafelerinin genellikle dil ve kültür tarafından belirlendiği dikkate alındığında, psikolojik danışmanların kişisel alanla ilgili herhangi bir rahatsızlık sinyaline karşı tetikte olmaları ve mesafeleri buna göre ayarlamaları beklenir.

Bir toplumda değerli kabul edilen hususlar da kültürden kültüre değişiklik gösterebilmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika gibi bireyci kültürlerde, bireysel başarıya büyük oranda değer verilir. Birey kendini gerçekleştirme çabası içindedir. Bu kültürlerde özerklik ve bağımsızlığa değer veren kişiler saygı görür; bireyler başarılı olma konusunda sorumluluk alır ve bu yönde yetiştirilirler. Buna karşın, toplulukçu kültürlerde bireyin içinde bulunduğu grubun refahı önemlidir. Bu kültürlere Ortadoğu, Afrika, Asya ve Latin Amerika ülkeleri örnek verilebilir. Bu toplumlarda kişinin ait olduğu sosyal grupla özdeşleşmesine daha fazla vurgu yapılır, grubun ihtiyaçları kişisel çıkarlardan önce gelir, paylaşmak, işbirliği yapmak ve sosyal sorumluluk almaya önem verilir. Birçok toplulukçu kültürde aile bireyden daha önemli görüldüğünden, bireyin kariyer seçimini yaparken kendi isteğinden ziyade ailenin ihtiyacını önceliediği görülür.

Kültürlenme

Kültürlenme, ırksal/etnik azınlık grup üyelerinin baskın kültüre uyum sağlama sürecini ifade eder. Yeni bir kültüre, yeni bir çalışma ortamına, eğitim sistemine, farklı iletişim ve etkileşim kalıplarına uyum sağlama süreci olarak da tanımlanabilir. Genel olarak sonraki nesilden gelen bireyler, önceki nesillere göre daha fazla kültürlenme eğilimindedirler (Cuellar, Arnold ve Maldonado, 1995). Kültürlenmenin etnik azınlıkların kariyer gelişim sürecinde önemli bir rol oynadığı varsayılmaktadır. Flores, Ojeda, Huang, Gee ve Lee (2006) ABD'de Anglo kültürüyle yüksek düzeyde kültürlenmiş Meksika kökenli öğrencilerin, Anglo kültürüyle düşük düzeyde kültürlenmiş öğrencilere göre eğitim hedeflerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Fouad ve Kantemneni (2013) kültürlenmenin kariyer gelişimi ile yakından ilişkili olduğunu, bu olgunun özellikle de etnik azınlık bireylerin kariyer ve eğitim beklentilerini, kariyer olgunluk düzeylerini ve iş tatminlerini etkilediğini belirtmektedirler. Zunker (2006) de göçmen ailelerin kültürlenme stresinden büyük ölçüde etkilendiklerini ve hatta ilk zamanlarda kültürel şok yaşadıklarını belirtmektedir. Göçmenler kendi ülkelerinde edindikleri kültürel kimliklerinin bir kısmını kaybedip ikinci bir kültürde yeni bir kimlik edindikçe, yeni kültüre ait olmak veya direnmek arasında gel-gitler yaşayabilirler. Bazı danışanların yerel kültürle uyum sağlamaya çalışması, diğerlerinin iki kültürlü veya çokkültürlü olarak yaşaması da mümkündür. Kültürlenme konusunda kuşaklar arasında farklılıklar da olabilmektedir. Genel olarak çocuk ve gençlerin baskın kültürün değer ve tutumlarını daha kolay benimsediği, ebeveynlerin ise direnç gösterdiği gözlenmektedir. Kuşaklar arasında ortaya çıkabilecek bu tür çatışmalar, yaşamın diğer alanlarını olduğu gibi çocuğun kariyer gelişimini de önemli oranda etkileyebilmektedir. Bu nedenledir ki farklı etnik gruplara ait bireylere yardım sunan psikolojik danışmanların, danışanlarının dünya görüşü, kültürlenme düzeyi ve ırksal kimlik durumlarını anlamaya çalışmaları önerilir.

Çokkültürlülüğün Tanımı

Çokkültürlülük her ne kadar farklı kültürlerin aynı coğrafyada bir arada yaşamasını ifade etse de, gerçekte bu kavram sadece kültürlerin bir arada bulunması olarak nitelendirilmemelidir (Özer ve İlhan, 2015). Taylor (1996) çokkültürlülüğün sadece farklı kültürlerin yaşamasına izin vermek değil, onları kabul etmek ve onların değerlerini tanımak anlamına da geldiğini ifade etmektedir. Arredondo vd.'ne (1996) göre çokkültürlü psikolojik danışma, psikolojik danışma etkileşiminde kültüre özgü farkındalık, bilgi ve beceri sahibi olunmasını içeren uygulamaları

ifade eder. Bańka (2006) çokkültürlü danışmanlığın kültürel/etnik gruplar arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmayı amaçladığını öne sürer.

Drabik-Podgórna (2016) kariyer psikolojik danışmasının azınlık grupların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesine katkıda bulunabileceğini, çağdaş dünyanın karmaşıklığı göz önüne alındığında, kariyer psikolojik danışmasının çeşitli sosyal grupların, özellikle azınlık gruplarının çokkültürlü olarak bir arada yaşamasını ele alması gerektiğini, bu nedenle, çokkültürlü kariyer psikolojik danışmansının bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Gerçekte hem psikolojik danışman hem de danışan, psikolojik danışma ilişkisine kendi kültürünün, sosyal sınıfının ve ırkının değerlerini, motivasyonunu, duygularını, duyarlıklarını ve kaygılarını getirir. Çokkültürlü psikolojik danışmanlık çeşitliliği tanıyan ve bireylerin değerleri, inançları, itibarları, potansiyelleri ve benzersizliklerinin kendi tarihsel, kültürel, ekonomik ve politik koşulları tarafından biçimlendirildiğine inanmayı gerektirir. Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması, bu grupların kariyer sorunlarını çözmelerine destek olan, bireysel büyümelerini teşvik eden ve kültürel çeşitlilik bağlamında kariyer planları oluşturmalarına yardımcı olan bir anlayışı temsil eder.

Özetle çokkültürlü kariyer psikolojik danışması, profesyonel bir kariyer psikolojik danışmanının farklı bir kültürel gruptan bir danışanla psikolojik danışma ilişkisine girmesidir. Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması, farklı kültür gruplarından insanların dünyayı farklı şekilde algılayabileceklerine inanmayı, kariyer psikolojik danışmanlarının da onların kendilerine özgü yaşadıkları zorluklara ve deneyimlere duyarlı olmalarını gerektirir. Bu danışmanlık tarzı son yıllarda sadece ırksal, etnik ve azınlık gruplara değil, aynı zamanda cinsiyet, engellilik, yaş, din ve cinsel yönelim gibi farklı kültürel gruplara yardım etmeyi de içeren bir anlayışa doğru evrilmiştir.

Geleneksel Kariyer Kuramlarına Eleştiriler

Günümüzde kariyer psikolojik danışması olarak anılan hizmet alanı 20. yüzyılın başlarında ABD'de göçmenlerin ve dezavantajlı bireylerin meslek seçimine yardım etme amacıyla mesleki rehberlik adıyla doğmuştur. Süreç içinde bireylerin kariyer gelişimini açıklayan pek çok kuram ortaya atılmış olsa da özellikle 1990'lı yıllardan sonra geçmiş kuramlar çokkültürlülük konusunu yeterince dikkate almadıkları gerekçesiyle eleştirilmeye başlanmıştır. Örneğin Frank Parsons ile başlayan ve John Holland ile devam eden ve mesleki rehberlikten kariyer psikolojik danışmasına geçişin ilk 50 yılına damgasını vuran özellik – faktör kuramları mes-

lek seçiminde cinsiyet, aile, ırk, etnik köken, toplumsal baskılar, cinsiyetçi kalıpyargılar, statü ve sosyo ekonomik düzey gibi kültürel faktörleri yeterince dikkate almadıkları ve danışanların kültürel bağlamını gözardı ettikleri gerekçesiyle eleştirilmiştir (Evans, 2008; Evans ve Kelchner, 2017; Krumboltz, 1993; Peterson ve González, 2005).

20. yüzyılın ortalarında başlayan ve kariyer gelişimiyle ilgili en kapsamlı kuramlardan birini oluşturan Donald Super'ın (1957, 1980) kuramı da kültürel faktörlere yeterince yer vermediği için sorgulanmıştır. Örneğin Evans ve Kelchner (2017) kariyer olgunluğunun bireylerin kariyer bilgilerine erişme imkânlarına bağlı olduğunu, dolayısıyla bu kavramın kaynaklara erişimi sınırlı olan yoksul etnik azınlık gruplara hitap etmediğini öne sürmüşlerdir. Kuramın ayrıca "*meslekler kişinin benlik kavramını tatmin ettiği oranda kişiye uygun olduğu*" yönündeki görüşünün de etnik azınlıklar ve dezavantajlı gruplar için geçerli olamayacağı belirtilmiştir. Çünkü yoksulluk içinde yaşayan pek çok bireyin hayatta kalmak için kendisine uygun olmasa da bulduğu işte çalışmak mecburiyetinde olduğu dile getirilmiştir. Evans'a (2008) göre ayrımcılık ve yoksulluk, bireylerin iş seçimleri yoluyla benlik kavramlarını gerçekleştirmelerini engelleyen bir unsurdur.

Savickas (2011a) iş hayatında meydana gelen değişimlerin mevcut kariyer kuramlarını günümüz dünyasında daha az kullanışlı hale getirdiğini öne sürmüştür. Busacca ve Rehfuss (2017) toplumun 20. yüzyılın modernitesinden 21. yüzyılın postmodernitesine geçerken, mevcut kariyer kuramlarının hızlı değişen mesleki yapıyı yeterince açıklayamadığını, çalışanların bir işten diğerine geçtikleri bu yeni çalışma biçimine uyum sağlamalarına yardım edecek yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Richardson (2015) postmodern zamanda meydana gelen dönüşümlerin bireylerin kariyer kararlarını daha da zorlaştırdığını, Savickas (2011b) mevcut kariyer kuramlarının günümüzün öngörülemeyen ve hızla değişen mesleki yapısını yeterince açıklayamadıklarını öne sürmektedir.

Arthur (2006) geleneksel kuramların odak noktasının orta - üst sınıf Beyaz erkekler olduğunu, Evans ve Kelchner (2017) kariyer psikolojik danışmasının bu dar etnosentrik (etnik merkezli) yaklaşımların günümüzün dünyasında danışanlara yardım etmeye artık yeterli olmadığını belirtmektedirler. Worthington, Flores ve Navarro (2005) ırk ve etnik köken ile farklı kültürlerden gelen bireyler konusunda yürütülen çalışmaların 1990'lardan sonra arttığını, mevcut kariyer kuramlarından bazılarının (örneğin Gottfredson, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Super, Savickas ve Super, 1996) bu nedenle kendilerini güncelleme gereği duyup, kuramlarına farklılıklar konusunu da eklediklerini belirtmektedirler. Ancak Richardson (2012) bu kuramları daha kapsayıcı hale getirmek için sonradan yapılan

güncelleme ve revizyonların bile kültürel çeşitliliğin olduğu günümüzde farklı kültürlerin ihtiyaçlarını ele almada yeterli olmadığını öne sürmektedir.

Evans (2008) geleneksel kuramların bakış açısı üzerine çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen, bu kuramların çokkültürlü gruplarda işlevsel olup olmadıkları konusunda belirsizliğin devam ettiğini belirtilmekte, Gergen (2009) bu kuramların kariyer seçimlerinin nasıl yapılacağı konusunda standartlar ararken kültür, zaman ve coğrafyayı ihmal ettiklerini belirtmektedir. McAuliffe ve Emmett (2017) ise bu kuramcıların toplumsal cinsiyet, sosyal sınıf ve etnik köken gibi toplumsal bağlamları görmezden geldiklerini öne sürmüşlerdir. Evans ve Rotter (2000) geleneksel kariyer psikolojik danışmasının çoğunun bireysel odaklı olduğunu, kariyer psikolojik danışmanlarının genellikle, danışanlarının ilgi alanlarını, yeteneklerini, değerlerini ve ihtiyaçlarını keşfetmelerine yardımcı olduklarını, ancak bu odağın birçok etnik grup için sorunlu olduğunu, çünkü etnik azınlık bireylerin grupsal ihtiyaçlarının bireysel çıkar, istek veya ihtiyaçlardan daha ağır bastığını öne sürmektedirler. Bu görüşleri destekleyen Fouad ve Kantemneni (2013) iş ve kariyerle ilgili hayaller ve beklentilerin büyük ölçüde bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürel beklentileri tarafından şekillendiğini belirtmektedirler. Yukarıdaki eleştirilerle paralel biçimde Hartung (2002) da kariyer kuramlarının çoğunun ırksal ve etnik azınlıklar için kültürel geçerlilik sorunu yaşadığını öne sürmüştür.

Gysbers, Heppner ve Johnston (2003) da geleneksel kariyer psikolojik danışması kuramlarını, bu kuramların dayandığı temel varsayımların kültürel farklılıkları gözardı ettiği gerekçesiyle eleştirmişlerdir. Onlara göre geleneksel kariyer kuramlarının dayandığı temel varsayımlardan biri *bireycilik ve özerklik*tir. Bu varsayıma göre, bireyler kendi kariyer kararlarını kendileri verirler. Bu kuramlar aile ve diğer kültürel grupların bireyin kariyer kararı üzerindeki kritik etkileri olabileceğini dikkate almamaktadır. Bir diğer varsayım *zenginliktir*. Bu varsayım danışanların kariyer araştırması yapacak kaynaklarının olduğunu ve bir işe girmeden önce ek eğitim alabileceklerini varsayar. Oysa birçok kişi, özellikle de dezavantajlı bireyler eğitim almak için gerekli ekonomik imkândan yoksundur. Bir diğer varsayım, *fırsatların herkese açık olduğu* ve yeterince sıkı çalışan herkesin bu imkânlardan yararlanarak başarılı olacağı inancına dayanır. Oysa ayrımcılığın açık veya örtülü biçimde sergilendiği pek çok ülkede fırsatlar göçmenler ve diğer dezavantajlı kültürel gruplar için eşit değildir. Gysbers, Heppner ve Johnston (2003) baskın kültürden gelen kariyer psikolojik danışmanlarının bu ilkelerin sorunlu doğasını hesaba katmadıklarında etik tuzaklara yenik düşebileceklerini belirtmektedirler.

Yukarıda sıralanan eleştiriler nedeniyle 20. yüzyılın sonlarında başlayan çokkültürlülük konularına duyulan ilgi gün geçtikçe artmış, geçmiş kuramların ka-

riyer gelişimine ilişkin nesnel görüşlerine meydan okuyan, süreç odaklı, öznel ve duygusal bağlamlara verdiği önemle kendisini geçmiş kuramlardan ayıran yeni yaklaşım, kuram ve modeller ortaya çıkmıştır. Lakin bu yazının konusu bu kuramlara yer vermek değildir, zira bu kuramların bazılarına bu kitabın diğer bölümlerinde değinilecektir.

Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmasına Duyulan İhtiyaç

Günümüzde farklı etnik ve kültürel gruplar bir arada yaşamakta ve her geçen gün kültürel çeşitlilik artmaktadır. Özellikle savaşlar, göçler, daha iyi bir yaşam arayışı için yer değiştirmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle birçok kültür iç içe yaşamaktadır. Bu gruplar süreç içinde karşılıklı olarak birbirini etkilemekte, bu karşılıklı etkiler sosyal ve kültürel ilişkileri biçimlendirmektedir. Bu nedenle son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlü konulara daha fazla duyarlı olmaları ve çokkültürlü danışmanlık müdahaleleri geliştirmeleri gereğine vurgu yapılmaktadır. Ancak gerek psikolojik danışma gerekse kariyer psikolojik danışmasında çoğulculuk ve çokkültürlülükle ilgili konuların ele alınmasının önemi nispeten yakın zamanda fark edilmiştir (Sue, Arredondo ve McDavis, 1992). Kariyer gelişim sürecinde de cinsiyet, ırk, etnik köken ve sosyokültürel faktörlerin rollerine vurgu yavaş olmuş ve kapsamlı ampirik çalışmalar ancak son yıllarda artmaya başlamıştır. Nitekim Leong ve Hartung (2000) toplumda çokkültürlülüğün öneminin gün geçtikçe daha çok kabul edilmesine karşın, çokkültürlü anlayışın hala yeterince yerleşmediğini belirtmektedirler. Bu yazarlara göre tek kültürlü danışmanlıktan çokkültürlü danışmanlığa geçilmelidir. Fitzgerald ve Betz (1992) ırksal ve etnik azınlıkların işyerinde temsilinin giderek artmasına karşın kariyer psikolojik danışması literatürlerinde 1990'lı yıllara kadar neredeyse hiç temsil edilmediklerini belirtmişlerdir. Toporek (2005) de kariyer psikolojik danışması literatüründe çokkültürlü konuları ele alan yazılarda kayda değer bir artış olduğunu, ancak bu durumun kariyer psikolojik danışması literatürünün sadece küçük bir bölümünü oluşturduğunu belirtmiştir.

Evans ve Kelchner (2017) kültürel farklılıklar ve çevresel etkilerin insanların yaşamlarını etkilediğini, kariyer gelişiminin doğrusal olmadığı gibi tüm fırsatların da herkese açık olmadığını, farklı geçmişi olan danışanlara yardım sürecinde, ırk/etnik köken, cinsiyet, sosyoekonomik durum ve diğer faktörlerin dışarda tutulup, sadece kişisel değişkenlere odaklanılmasının psikolojik danışmanların etkililiğini sınırlandıracağını belirtmektedirler.

Busacca ve Rehfuss (2017) çağdaş kariyer psikolojik danışması kuram ve uygulamalarının 21. yüzyılı karakterize eden demografik özelliklerden ve sosyal di-

namiklerden büyük ölçüde etkilendiğini, ABD nüfus projeksiyonlarına göre 2050 yılına kadar Beyaz nüfusun %46'ya gerileyerek ilk kez %50'nin altına düşeceğini öngörmektedirler. Bu duruma vurgu yapan Lee (2012) kültürel çeşitliliğin her geçen gün arttığı günümüzde çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasına duyulan ihtiyacın da arttığını vurgulamaktadır.

Busacca (2017) yirminci yüzyılın sonlarında ortaya çıkan belirsizlik ve karmaşanın çağdaş postmodern yaşamın bir parçası haline geldiğini, dolayısıyla cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik, yaş, din ve cinsel yönelim gibi her bir gruba sabit özellikler atfeden yaklaşımlardan, her grubun çokkültürlü olduğu gerçeğini gözardı etmeyen yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir.

Göçmenler ve Kariyer Psikolojik Danışması

Göçmenler, çokkültürlü gruplar içinde belki de en dezavantajlı grubu oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliğinin (UNHCR, 2021a) istatistiklerine göre 2020 yılı sonunda 82,4 milyondan fazla insan zulüm, çatışma, şiddet, insan hakları ihlalleri veya kamu düzenini ciddi şekilde bozan olaylar nedeniyle zorla yerinden edilmiştir. Savaş, doğal afet ve diğer sebeplerde yaşanan göçlere, ekonomik sebeplerle yapılan göçler de eklendiğinde bu sayı daha da artmaktadır. Türkiye de son yıllarda önemli oranda göç alan bir ülke olarak gittikçe çokkültürlü bir ülkeye dönüşmektedir. Ortadoğu, Balkanlar, Kafkasya, Asya ve Afrika'nın değişik ülkelerinden çok sayıda insan Türkiye'ye göç etmektedir. Bu insanların bir bölümü Avrupa'ya geçiş için Türkiye'yi geçici bir durak olarak kullanırken, bir bölümü Türkiye'de kalıcı olmaya çalışmaktadır.

Türkiye'deki yabancılar içinde en büyük grubu Suriyeli göçmenler oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Ofisi'nin verilerine göre ülkelerini terk eden 5.651.940 kayıtlı Suriyeli göçmenden 3.715.913'ü, bir diğer ifadeyle %65,7'si Türkiye'ye göç etmiştir (UNHCR, 2021b). Göç İdaresi Başkanlığının Nisan 2022 tarihli verilerine göre geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin sayısının 3.761.267 olduğu, bunların sadece 108.908'inin ikamet izni aldığı (Göç İdaresi Başkanlığı-3, 2022), çalışma iznine sahip olanların oranının ise sadece %3,57 olduğu belirtilmektedir (BBC, 2021). Mülteciler Derneği'nin 2022 verilerine göre Türkiye'de en fazla Suriyelinin yaşadığı beş il sırasıyla İstanbul (540.186), Gaziantep (462.261), Hatay (432.977), Şanlıurfa (429.356) ve Adana'dır (256.301). Suriyelilerin Türk nüfusuna oranının en yüksek olduğu iki ilin Kilis ve Hatay olduğu, Kilis'te Suriyelilerin oranın %42.3; Hatay'da ise %20,6 olduğu belirtilmektedir (Mülteciler Derneği, 2022).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2017'deki TÜİK verilerine dayanarak 2020 yılında hazırladığı "*Türkiye İşçgücü Piyasasında Suriyeliler*" başlıklı raporunda, Türkiye'de çalışan Suriyelilerin yüzde 97'den fazlasının kayıt dışı olduğu, %75'inden fazlasının Türkiye'de yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatten fazla çalıştığı, Suriyelilerin ortalama kazancının asgari ücretin altında olduğu belirtilmektedir. Yine raporda Suriyeliler arasında, 5-14 yaş arasındaki çocuk işçilerin sayısının 127.140 olarak tahmin edildiği belirtilmektedir (ILO, 2020).

McMahon, Watson ve Abkhezr (2019) mültecilerin geldikleri ülkelere yerleşme sürecinde pek çok zorluk yaşadıklarını, bu zorluklar arasında eğitim, istihdam ve kariyer gelişimi konularının en önemli konular olduğunu belirtmektedirler. Benzeri sorunları Türkiye'deki Suriyeliler de yaşamaktadır. Suriye'de mesleki bir eğitim alıp Türkiye'ye gelenlerin burada iş bulması ve tutunması pek de kolay olmamaktadır. Çünkü aldıkları eğitim ve iş yaparken kullandıkları ekipmanlar genellikle Türkiye'de işe yaramamaktadır (Varçın, Savcı, Gülçubuk ve Pişkin, 2019). Geçici koruma altında olan Suriyelilerin çok büyük bir bölümünün yasal çalışma hakları olmasa bile, daha iyi koşullarda yaşamak, refah düzeylerini yükseltmek ve çocuklarını eğitmek için çalışmak zorunda oldukları açıktır. Dili ve kültürü farklı olan ve başlangıçta ülkelerine dönecekleri varsayılan Suriyelilerin kalıcı olduklarının anlaşılması Türkiye'de çokkültürlü kariyer psikolojik danışması alanında daha fazla çalışma yapılmasını gerekli kılmıştır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ve verilen istatistikler mültecilerin kariyer gelişimi dâhil bir dizi sorun yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bir ülkeden başka bir ülkeye göç etmek sanıldığı kadar kolay bir deneyim değildir. Göç özellikle de çoğu zaman travmaya sebep olabilen savaş gibi ürkütücü bir deneyim sonrası yaşanıyorsa daha da zor ve karmaşık bir hal almaktadır. Çünkü kültür ve dil bakımından yabancı oldukları yeni ülkede hayata tutunmak oldukça zorlu bir süreçtir. Bu yeni hayata başarılı geçişler yapabilmek ve kendini güvende hissetmek için uygun mekanizmalar bulmak zorundadırlar.

Parsons'un günümüzde kariyer psikolojik danışması diye adlandırılan mesleki rehberlik hizmetlerini ABD'de büyük bir toplumsal değişimin olduğu yıllarda göçmenlerin ve dezavantajlı bireylerin hak savunuculuğunu üstlenerek ve sosyal adaleti önpalana alarak başlattığı unutulmamalıdır. Her ne kadar psikolojik danışmanlar kültürel uyum sürecinde danışanlara destek olsa da, bunun ötesine geçerek Suriyeli mülteci çocukların hak savunuculuğu rolünü de üstlenebilirler. Bununla birlikte, pek çok ev sahibi ülkede olduğu gibi Türkiye'de de empati düzeyi düşük, sosyal adalet duygusu yetersiz ve göçmenleri Türkiye'de istemediğini açık veya örtülü şekilde dile getiren insanlar olduğu gibi benzeri tutuma sahip psikolojik danışmanların varlığı da göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle göç olgusunun genel zorluklarını yaşayan

bu bireylere kariyer psikolojik danışması **hizmetini sunacak** psikolojik danışmanların çokkültürlü yeterliklere mutlaka sahip olmaları gereklidir.

Çokkültürlü Grupların Kariyer Sorunları

Çokkültürlü grupların, özellikle de ırksal-etnik azınlık grupların kariyer gelişimini olumsuz etkileyen birçok engel olabilmektedir. Bu sorunların belli başlıları arasında dil engelleri, ayrımcılık, düşük sosyo-ekonomik düzey, rol modeli eksikliği vb. sayılabilir. Farklı kültürel geçmişi olan bireylere yardım edecek kariyer psikolojik danışmanlarının, aşağıda yer verilen bu engellerin farkında olmaları oldukça önemlidir.

Kültürel Şok

Kültürel şok özellikle de göçmenlerin ilk zamanlarda deneyimledikleri ortak duygulardan biridir. Zunker (2006) bu grupların farklı bir kültürel ortamla karşı karşıya kaldıklarında kendilerini yalnız ve desteksiz hissedeceklerini, bu durumun kaygı ve depresyona sebep olabileceğini belirtmektedir. Nitekim Türkiye'deki kamplarda kalan Suriyeli çocuklar üzerinde gerçekleştirilen bazı çalışmalarda da bu çocukların depresyon ve anksiyete düzeylerinin yüksek olduğu, ayrıca baş ağrısı, karın ağrısı, ellerde, kollarda ağrı gibi psikosomatik sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir (Özer ve Şirin, 2013; Önen, Güneş, Türeme ve Ağaç, 2014). Güvensizlik de bu grupların yoğun biçimde yaşadıkları duygulardan biridir. Bu nedenledir ki yeni göç edenler kendilerini daha güvende hissetmek ve kaygılarını azaltmak için genellikle kendi kültürlerine ait diğer insanların yaşadıkları bölgelere yerleşmeyi tercih ederler. Başta Almanya olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde Türk göçmenlerin gettolaşarak bir arada yaşadığı semtler oluşturmaları, sonradan gelen Türklerin de kendilerini daha güvende hissettikleri bu semtlere yerleşmeye devam etmeleri bu duruma örnek verilebilir. Benzeri durum Türkiye'ye göç eden Suriyeliler için de söz konusudur. Ankara'ya gelen Suriyelilerin çok büyük bir bölümünün Önder mahallesine yerleşerek bir arada yaşadıkları ve burayı "*Küçük Halep*" diye adlandırdıkları bilinmektedir.

Dil Engelleri

Dil engeli de mültecilerin kariyer gelişimini olumsuz etkileyen faktörler arasındadır. Nitekim Türkiye'de gerçekleştirilen bazı çalışmalarda Suriyeli mültecilerin yaşadıkları en temel sorunların başında dil probleminin geldiği belirtilmektedir (Apak, 2015, Buz, 2008; Deniz, Hülür ve Ekinci, 2016; Karasu, 2016). Dil yetersizliği göçmen çocukların okul başarılarını olumsuz etkilediği gibi, yetişkinlerin iş konusunda zorluk yaşamalarına ve birçok fırsatı kaçırmalarına da sebep

olabilmektedir. Bu nedenle kariyer kararı verme sürecindeki Suriyeli danışanlarla çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının, düşük eğitim düzeyi ile Türkçe dil yetersizliğinin bu bireylerin meslek seçimlerini ne derece sınırlandırdığını değerlendirmeleri gerekir. Bu tür danışanların eğitime katılma veya iş bulma şanslarını arttırmak için dil kurslarına katılmaları tavsiye edilebilir. Daha iyi eğitim ve dil yeterliğinin bireylerin meslek seçimleri, kariyer başarıları ve iş tatminlerini olumlu etkilediği dikkate alındığında, bu bireylerin daha fazla eğitim alma ve Türkçelerini geliştirme konusunda teşvik edilmelerinde yarar vardır.

Ayrımcılık

Herkes diğer kültürleri değerlendirirken temel olarak kendi kültürünü referans alır. Diğer kültürler bizim kültürümüze ne kadar benzerse, bize o kadar iyi görünürler. Gerçekten de dil, din, sosyal sınıf, yaşam tarzı, sosyal yapı, politik, ekonomik ve diğer kültürel unsurlar bakımından birbirine benzeyen gruplar kendi aralarında yakınlık hissederler. Azınlıklar, göçmenler gibi gruplar da ülke vatandaşlarının çoğunluğundan dil, din, mezhep, milliyet, ırk, gelenek ve görenek bakımından farklılık gösteren insan gruplarıdır. Bu farklılıkları nedeniyle kariyer gelişim süreçlerinde ayrımcılığa uğramaları olasıdır. Nitekim Worthington, Flores ve Navarro (2005) ırksal-etnik azınlık gençlerinin kariyer gelişimi sırasında yaygın bir biçimde ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir. Evans ve Rotter (2000) ırk ayrımcılığının büyük olasılıkla, yoksulluktan sonra etnik azınlık gruplarının kariyer gelişimini etkileyen en yıkıcı ikinci faktör olduğunu belirtmektedirler. Ayrımcılık bu grupların sokakta, okulda ve işyerlerinde karşı karşıya kalabilecekleri bir durum olabilmekte, bu bireylerin eğitim başarısı, kariyer seçimi, ilerlemesi ve hatta iş tatminlerini etkileyebilmektedir. Örneğin Gysbers, Heppner ve Johnston (1998) ırksal ve etnik azınlık grup üyelerinin, nüfusun %30'undan fazlasını oluşturmalarına rağmen, ABD'de yönetim kademelerinin yalnızca %10'unu ve profesyonel pozisyonların %13'ünü oluşturduklarını belirtmektedirler. Herr ve Cramer (1996) bir kişinin istihdama ilişkin algıladığı ayrımcılığın, onun işe karşı tutumunu, değerlerini ve davranışlarını etkilediğini öne sürmektedirler. Jackson ve Nutini (2002) de yaptıkları nitel bir çalışmada, öğrencilerin kariyer engelleri arasında ayrımcılık ve eşit eğitim fırsatlarının olmamasını belirttiklerini rapor etmişlerdir. Fouad ve Kantemneni (2013) ayrımcılık deneyiminin ırksal/etnik olarak azınlıktaki bireylerin kariyer kararları üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olabildiğini, psikolojik danışmanların danışanların ayrımcılıkla ilgili deneyimleri ve algılarını öğrenmek için güvenli bir ortam yaratmalarını, ayrıca bu bireylerin ırkçılığa karşı dirençlerini arttırmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmalarını önermektedirler. Leong ve Chou (1994) ABD'de yaşayan Asya kökenli ebeveynlerin sık sık çocuk-

larından önyargıya ve ayrımcılığa maruz kalabilecekleri mesleklerden kaçınmalarını öğütlediklerini belirtmektedirler. Miller ve Brown (2005) da Afrika kökenli Amerikalı danışanların başarılı olacakları ve iş doyumu elde edecekleri meslekler yerine, ırk dostu çalışma ortamı olan işleri tercih ettiklerini belirtmektedirler. Flores ve Heppner (2002) danışma süreci sona erdikten sonra ihtiyaç duyan danışanların danışmana tekrar gelebileceklerini belirtmenin önemini vurgulamaktadırlar. Bu durumun işe girdikten sonra önyargı ve ayrımcı tutumlarla karşı karşıya kalan ve bu nedenle kariyer süreçlerinde engellerle karşılaşan ırksal ve etnik azınlık gruplara mensup danışanlar için özellikle önemli olduğunu belirtmektedir.

Anderson, Peila-Shuster ve Aragon (2012) kariyer psikolojik danışmanlarının ABD'nin adil ve hakkaniyetli bir toplum olduğunu düşünerek sosyalleştiklerinden bu ülkede varolan ayrımcılığı ve ayrıcalıkları görmeyebileceklerini, büyük olasılıkla başkalarına karşı yapılan ayrımcılığı ve baskıyı kabul etmeyeceklerini öne sürmektedirler. Türkiye'de Suriyeliler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda da Suriyelilerin sosyal olarak dışlandıkları (Karasu, 2016) ve onlara yönelik önyargıların varlığı belirlenmiştir. Örneğin Suriyelilerin toplumun huzur ve düzenini bozdukları (Erdoğan, 2015), Suriyeliler arasında hırsızlık, fuhuş, gasp, kamu malına zarar verme gibi suçların oldukça yaygın olduğu (Karasu, 2016) belirtilmesine karşın, Suriyelilerin suç işleme oranlarının yerel halkın suç oranlarından çok daha düşük olduğu saptanmıştır (Erdoğan, 2015).

Kültürel olarak farklılıkları olan mülteci çocuklara ilişkin ayrımcılığın azaltılması için önyargıların ortadan kaldırılması önemlidir. Bu süreçte sadece danışmanların değil, aynı zamanda okulun paydaşları olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin de çokkültürlü bir anlayışa sahip olmaları gereklidir. Oysaki Türkiye'de gerçekleştirilen bazı çalışmalarda (Emin, 2016; Kara, Yiğit ve Ağırman, 2016; Mercan ve Bütün, 2016; Sakız, 2016; Topkaya ve Akdağ, 2016) okul yöneticileri ve öğretmenlerin Suriyeli mültecilere yönelik olumsuz bir tutum içinde oldukları ortaya konmuştur. Bu paydaşların çokkültürlü bir anlayış kazanma süreçlerinde okul psikolojik danışmanlarına önemli görevler düşmektedir. Ancak danışmanların konsültasyon rollerini etkin bir biçimde yerine getirebilmeleri için önce kendilerinin önyargılardan uzak olmaları beklenir. Kağnıcı (2017) psikolojik danışmanların olası önyargılarını, etkin yardım sunmalarını engelleyebilecek inanç ve tutumlarını fark etmelerini, "Farkı kültürel gruplara yönelik önyargılarım var mı? Varsa temeli nedir? Kültürel empati düzeyim nedir?" gibi soruların cevaplarını dürüst bir şekilde kendilerine verebilmelerini önermektedir.

Düşük Sosyo-Ekonomik Düzey

Dezavantajlı grup üyelerinin sosyoekonomik düzeylerinin genellikle düşük olduğu, ait oldukları sosyal sınıftan kaynaklanan bu durumun onların kariyer gelişimini de olumsuz etkilediği dile getirilmektedir. Örneğin McWhirter, Torres, Salgado ve Valdez (2007) tarafından ABD'de Meksika kökenliler ile Beyaz lise öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, Meksika kökenli öğrencilerin lise eğitimine ulaşmak için daha fazla engelle karşılaştıkları ve Beyazlara oranla engelleri aşmada daha fazla zorluk yaşadıkları belirlenmiştir. Benzeri biçimde Fouad ve Byars-Winston (2005) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında da, ırksal etnik azınlık grupların Beyaz Amerikalılara oranla daha az fırsat, ama daha çok engelle karşılaştıkları saptanmıştır. Howard vd. (2011) tarafından 8. ve 10. sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada ise Yerli Amerikalı öğrencilerin umu düzeylerinin diğer ırksal-etnik gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Barclay (2017) düşük gelirli öğrencilerin diğer öğrencilere oranla daha büyük zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını, Olson (2014) bu öğrencilerin kariyer hedeflerinden erken vazgeçebileceklerini, ayrıca diğer öğrencilere oranla düşük notlar alma ve okulu bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Herr ve Cramer (1996), sosyal sınıfın kariyer gelişimi üzerinde ırk ve etnisiteden daha fazla etkisi olduğunu ve aslında gruplar arasındaki farklılıkların çoğunu bu değişkenin açıkladığını belirtmektedirler.

Bireylerin eğitim düzeyi ile kariyer düzeyleri arasında da bir ilişkiden söz edilebilir. Dezavantajlı gruplara ait ailelerin ekonomik nedenlerle çocuklarını okula göndermek yerine işe gönderdikleri bilinmektedir. MEB (2022) verileri incelendiğinde Suriyeli mülteci çocuklarının eğitime devam etme oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu verilere göre ilkokul yaşındaki Suriyeli çocukların okullaşma oranı %75,1 iken, bu oran lisede %42,7'ye düşmektedir. Ancak Suriyeli çocuklar arasında okullaşma oranının yıllar içerisinde yükseldiği dikkati çekmektedir. Örneğin 2014-2015 eğitim yılında tüm okul kademelerindeki Suriyeli öğrenci oranı %30,4 iken, bu oran 2021-2022 eğitim yılında %65,0'e çıkmıştır.

İşsizlik

Yeni bir ülkeye gelen çoğu göçmenin en öncelikli ihtiyaçlardan biri hayatta kalmak için iş bulmaktır. Dili yetersiz olan ve gerekli iş becerileri sınırlı olan mültecilerin genellikle düşük seviyeli işleri ve hatta asgari ücretin altında ödeme yapılan işleri kabul etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir (Varçın, Savcı, Gülçubuk ve Pişkin, 2019). Türkiye'de yaşayan Suriyeli mülteciler üzerinde yapılan başka araştırmalarda da işsizlik ve niteliksiz işlerde çalışmanın bu grubun en önemli

sorunları arasında yer aldığı belirtilmektedir (Apak, 2014; Deniz, Hülür ve Ekinci, 2016; Karasu, 2016). Bu bireylerin Türkiye işgücü piyasasını yeterince tanımamaları ve iş arama kanalları konusundaki bilgilerinin sınırlı olması da (Varçın, Savcı, Gülçubuk ve Pişkin, 2019) iş bulmalarını zorlaştıran faktörler arasındadır. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlarının bu bireylerin Türkiye'deki çalışma hayatını nasıl gördükleri, ağırlıklı olarak hangi sektörlerde veya işlerde çalıştıkları, hangilerinde çalışmak istemedikleri, işyerinde ne tür durumlarla karşılaştıkları, iş arama, iş başvurusu yapma, özgeçmiş yazma, mülakata girme, işe girme ve sürdürme konularında ne derece yeterli oldukları gibi konularda bilgi toplamaları önemlidir.

Rol Modeli Yetersizliği

Rol modelleri bireylerin kariyer kararlarını doğrudan veya dolaylı etkileyerek kariyer gelişimlerinde kritik rol oynayabilmektedir. Irksal/etnik bir azınlığın, bazı meslekleri yeterince tanımaması veya çevresinde rol modeli olmadığı için bu meslekleri değerlendirme dışında tutması mümkündür. Sosyal ağlar ve rol modelleri ırksal ve etnik azınlık gruplara ait danışanların öz-yeterliklerini arttırmada özellikle önemli olabilmektedir. Jackson ve Nutini (2002) tarafından gerçekleştirilen nitel bir çalışmada, öğrenciler kariyer engelleri arasında olumlu rol modellerinin yetersiz olduğu saptanmıştır. Fouad vd. (2008) Asyalı Amerikalıların mesleki gelişiminde rol modellerinin etkili olduğunu bulmuşlardır. Karunanayake ve Nauta (2004) Beyazlar ve ırksal/etnik azınlıklar arasındaki rol model farklılıklarını inceledikleri bir çalışmada, katılımcıların kendileriyle aynı ırktan olan olan bireyleri rol modeli olarak belirlediklerini bulmuşlardır. Bu araştırma sonuçlarından hareketle, kariyer psikolojik danışmanlarının danışanlarının sosyal ağlarını genişletme ve rol modeli bulma konusunda stratejiler geliştirmeleri önerilebilir.

Yukarıda sıralanan engellere ek olarak düşük öz yeterlik ve düşük sonuç beklentileri gibi daha bireysel veya sosyal engellerden de söz edilebilir. Kariyer psikolojik danışmanları danışanlarının kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde engel olarak algıladıkları durumların türü ve düzeyini değerlendirmeli ve bu engelleri aşmalarında onlara yardımcı olmalıdırlar.

Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Çalışmaları

Çokkültürlü grupların kariyer gelişimine ilişkin çalışmaların kariyer psikolojik danışması alanının diğer konularına nazaran henüz gelişme aşamasında olduğundan daha önce söz edilmişti. ABD'de Amerikan Danışmanlık Derneği, Ulusal Kariyer Geliştirme Derneği gibi kuruluşların üyelerinin kültürel olarak farklı toplulukların üyeleriyle çalışırken kültürler arası psikolojik danışmanlık becerilerini

sergileme konusunda etik ve profesyonel sorumluluklarını belirlemesi ve danışmanların yeterlik standartları konusunda rehberler oluşturması bu alandaki kurumsal çalışmalara örnek verilebilir (ACA, 2014; NCDA, 2020).

Türkiye'de kültürlerarası çalışmalar özellikle 2011 Suriye krizinden sonra büyük bir artış göstermiştir. YÖK Tez Merkezinde 1998-2021 yılları arasında kaydı bulunan ve başlığında çokkültürlülük teriminin geçtiği toplam 88 tez kayıtlı olup, bunların 40'ı 2019-2021 yılları arasında tamamlanmıştır. Bu tezlerin yaklaşık yarısının eğitim alanında olduğu ve bu tezlerde ağırlıklı olarak öğretmenlerin çokkültürlü yeterlik algıları ve tutumlarının araştırıldığı görülmüştür. Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında ise toplam dokuz tez bulunmaktadır. Bu çalışmalarda psikolojik danışmanların çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri (Alan, 2020; Bakioğlu, 2017; Balcı, 2014; Buyruk-Genç, 2019; Korban, 2018; Demir, 2016), kültüre duyarlı psikolojik danışma eğitiminin psikolojik danışman adaylarının kültürel duyarlılık düzeyleri üzerindeki etkisi (Aydın, 2014), psikolojik danışmanların kültürel duyarlılık algıları ve Suriyeli mültecilere ilişkin tutumları (Şahin, 2021) ile psikolojik danışmanların kültürel duyarlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Güçlücan, 2016) konularının ele alındığı görülmektedir. Bu tezler incelendiğinde, spesifik olarak çokkültürlü kariyer psikolojik danışması konusunun ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlarının Yeterlikleri

Ülkelerin çokkültürlü olma hızına paralel biçimde kültürün psikolojik danışma sürecindeki rolü de gittikçe daha fazla önem kazanmıştır. Nitekim kültürel olarak azınlık gruplara sunulan hizmetlerin yetersizliği eleştirilmiş, danışmanların bu konuda yeterli donanıma sahip olmadıkları fark edilmiştir (Sue, Ivey ve Pedersen, 1996). Bunun üzerine, 1990'lı yıllardan sonra çokkültürlü psikolojik danışma konusundaki çalışmalara hız verilmiştir. Başlangıçta sadece etnik ve ırksal kökene odaklanan çalışmalara zamanla engellilik, cinsel yönelim gibi çokkültürlülüğün diğer öğeleri de eklenmiştir (Drabik-Podgórna, 2016; Rush, 2010).

Çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri konusundaki ilk somut çalışma Sue vd. (1982) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonraki süreçte Sue, Arredondo ve McDavis (1992), Arredondo vd. (1996) tarafından çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri ve standartlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yürütülmüştür. Sue, Arredondo ve McDavis (1992) çokkültürlü psikolojik danışma yeterliliklerini üç alan ve üç boyutta sınıflandırmışlardır. Bu alanlar 1) danışmanın kendi kültürel değer ve önyargılarının farkında olması, 2) danışmanın farklı kültürlere mensup danışanların dünya görüşlerini anlaması ve 3) danışmanın kültürel olarak uygun

müdahale yöntem ve teknikleri geliştirip uygulaması şeklinde ifade edilmiş; her bir boyut ayrıca a) inanç ve tutumlar, b) bilgi ve c) beceri alt boyutlarında incelenmiştir.

Bu yeterliklerde yer alan *farkındalık* boyutu psikolojik danışmanların kendi varsayımları, değerleri ve önyargılarının farkında olması anlamına gelmektedir. Bu farkındalık sayesinde psikolojik danışmanların kendi kültürel koşulları ile dünya görüşlerinin psikolojik danışma sürecine yansımalarını ayırt edebilecekleri varsayılmaktadır. Çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerinin *bilgi boyutu* farklı kültürel özelliklere sahip danışanların dünya görüşlerini anlamak ve bu görüşlere saygı ile yaklaşmak olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda psikolojik danışmanların, danışanları ile olan ilişkilerinde farklı bakış açılarına açık, yargılayıcı olmayan bir tutum benimsemeleri gerekmektedir. Çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerinin *beceri* boyutu psikolojik danışmanların farklı kültürlere mensup danışanlarla çalışırken kullanacakları teknik ve müdahalelerin danışanların ihtiyaçlarına uygun ve kültürlerine duyarlı olması gereğine işaret etmektedir. Bu yeterlilikler operasyonel olarak tanımlanmıştır ve danışanların kültürel geçmişi veya mevcut sorunları ne olursa olsun psikolojik danışmanların danışanlarına en iyi şekilde hizmet etmelerine yardımcı olmayı amaçlanmaktadır.

Drabik-Podgórna (2016) kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlikleri arasında ayrımcılıkla mücadele stratejileri hakkında bilgi sahibi olmayı da önermektedir. Buna göre psikolojik danışmanlar farklı kültürel gruplara engel oluşturan kurumsal uygulamaları sorgulama kararlılığını göstermeli, başta kendi çalıştıkları kurum olmak üzere işverenleri ve politika yapıcıları bu engellere karşı duyarlı hale getirmek için mücadele etmelidirler.

Lee (2012) kültürel olarak yetkin kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olmaları gereken niteliklerin kuramsal çerçevesini belirlemiştir. Ona göre artık kariyer psikolojik danışması kuram ve uygulamaları yalnızca tek bir kültürel perspektiften değerlendirilmemeli, kariyer psikolojik danışması uygulamalarına ırk/etnik köken gibi kültürel çeşitlilik dahil edilmelidir. Kariyer psikolojik danışmanları farklı danışan gruplarının kariyer gelişimine katkı sunacaklarsa uygulamalarını çokkültürlü yeterliklere göre gerçekleştirmelidirler. Bu yeterlikler tüm kariyer psikolojik danışmanlarının kişisel ve profesyonel gelişim sürecinin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

Lee (2012) yukarıda sıralanan gerekçelerle çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasına ilişkin bir çerçeve belirlemiştir. Bu çerçeve, 1) Temel Boyutlar, 2) Çokkültürlü Boyutlar 3) Çokkültürlü Yeterlikler olmak üzere üç boyut ve toplam sekiz temadan oluşmaktadır. Aşağıda bu boyutlar ve temalara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1. Temel Boyutlar:

Bu boyut a) "Öz-farkındalık", b) "Küresel Okur-Yazarlık", c) "Geleneksel Kariyer Psikolojik Danışması Kuramlarına İlişkin Bilgi" ve d) "Etik Kurallar" adı verilen dört temadan oluşmaktadır. Bu temalar, çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterliğinin temeli ve yetkin danışmanlığın özü olarak görülmektedir.

a) Öz-farkındalık: Psikolojik danışmanın öz-farkındalığı kültürel olarak yetkin kariyer psikolojik danışması uygulamalarının temelini oluşturur. Bu süreç, kişinin kendi kültürel geçmişinin kariyer gelişimini nasıl etkilediğini düşünmesiyle başlamalıdır. Bir kişinin kendi kişilik özelliklerini şekillendirmede kültürel mirasın ve geleneklerin oynadığı rolü dikkate alması kritik öneme sahiptir. Her psikolojik danışman kendini keşfetme sürecinin bir parçası olarak, farklı kültürel geçmişten gelen insanların tutum ve inançlarının oluşumunu etkileyen faktörleri değerlendirmelidir. Kişinin yaşamı boyunca kültürel olarak "farklı" olan insanlar hakkında duyduğu açık ve örtük mesajları değerlendirebilmesi de önemlidir. Çünkü kariyer psikolojik danışmanlarının farklı kültürel gruplardan insanlar hakkındaki kişisel tutum ve inançları, psikolojik danışmanlık sürecini kolaylaştırabileceği gibi engelleyebilir de. Çokkültürlü yeterlik, kişinin kendi kültürel mirasının, değerlerinin ve önyargılarının kariyer psikolojik danışması sürecini nasıl etkileyebileceğini fark etme çabasına girmesini gerektirir. Kültürel olarak yeterli kariyer psikolojik danışmanları, kendi kültürel kimliklerinin farkında oldukları sürece farklı kültürel gruplara karşı da duyarlı olurlar.

b) Küresel Okuryazarlık: Küresel okur-yazarlık ülkeler, kültürler, etnik farklılıklar ve dünyadaki güncel olaylar hakkında bilgili olmak demektir. Küresel okuryazarlık, aslında çağdaş dünyada kültürel olarak yetkin her bireyin sahip olması gereken bilgileri ifade eder.

c) Geleneksel Kariyer Psikolojik Danışması Kuramlarına İlişkin Bilgi: Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterliği geleneksel kariyer psikolojik danışması kuramları hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirir. Geleneksel kariyer psikolojik danışması kuramlarına yönelik çok sayıda eleştiri olmasına rağmen, her birinin kariyer psikolojik danışmasına önemli oranda katkı sunduğu unutulmamalıdır.

d) Etik Kurallar: Bu yeterlik, kariyer psikolojik danışmanlarının etik standartlara ilişkin bilgi sahibi olmasını gerektirir. Aslında kariyer psikolojik danışması mesleğinin özü etik kural ve uygulamalara dayanır.

2. Çokkültürlü Boyut:

Bu boyut a) "Çokkültürlü Psikolojik Danışmanlığa İlişkin Kuramsal Bilgi", b) "Kültürlerarası Karşılaşmalar" ve c) "Kültürlerarası Kariyer Psikolojik Danışması Becerilerini Geliştirme" adlı üç temadan oluşmaktadır.

a) *Çokkültürlü Psikolojik Danışmanlığa İlişkin Kuramsal Bilgi:* Kariyer psikolojik danışmanları geleneksel kariyer psikolojik danışması kuramlarına ek olarak, çokkültürlü kariyer psikolojik danışması hizmetlerinin temel kavramları hakkında da bilgi sahibi olmalıdırlar. Çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanları hem psikolojik danışman hem de danışan kimliğinin çok karmaşık deneyim ve bağlamlara gömülü olduğunu kabul eder. Kültürel kimlik, bir bireyin kültürel bir gruba ait olma duygusuna atıfta bulunur. Kültürel olarak yetkin kariyer psikolojik danışmanları, ırkçılık ve sınıf ayrımcılığı gibi olguların bireyin kariyer gelişimi ve seçimi üzerindeki etkilerini hakkında bir anlayışa sahip olmalıdır.

b) *Kültürlerarası Karşılaşmalar:* Çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanları kültürel olarak farklı grupların tarihleri, gelenekleri ve değerleri hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar. Ancak, bu tür bilgiler sadece kitaplar ve derslerden edinilen bilgilerle sınırlı olmamalıdır. Bu tür bilgileri edinmenin önemli bir yolu, farklı kültürel geçmişe sahip kişilerle profesyonel ve hatta kişisel olarak bir araya gelmektir. Bu tür buluşmalar danışmana aşina olduğu kendi kültürel gerçekliklerinin dışına çıkmayı ve çeşitliliği ilk elden deneyimleme imkanı sağlar.

c) *Kültürlerarası Kariyer Psikolojik Danışması Becerilerini Geliştirme:* Kariyer psikolojik danışmanları danışanlarının kültürel değerlerine uygun strateji ve teknikler geliştirmelidirler. Bu yeterlik danışmanların farklı kültürel gruplara ait danışanlarla çalışırken, klişelerden ve olayları tek yönlü bir bakış açısıyla değerlendirmekten kaçınmalarını gerektirir.

3. Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Yeterliği:

Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterlikleri, farklı kültürel kökenden gelen danışanlarla psikolojik danışmanlık ilişkisini başarılı bir biçimde başlatma, sürdürme ve sonuçlandırma becerisinin göstergesi olan bir dizi tutum ve davranışı gerektirir.

Evans (2008), çokkültürlü kariyer psikolojik danışması beceri, tutum ve tekniklerinin uygulanmasına ilişkin bir dizi öneri getirmiştir. Buna göre çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanı;

1. Danışanların kendilerini rahat hissedecekleri güvene dayalı ilişkiler kurabilmelidir.
2. Kültürel açıdan duyarlı bir gruba psikolojik danışmanlık yaparken grupla psikolojik danışmanın faydalarını en üst düzeye çıkarmak ve çatışmaları en aza indirmek için grup üyelerini özenle seçmelidir.
3. Bazı toplulukçu kültürlerde danışanların amaçlarının kişisel olmaktan çok toplumsal olabileceğinin farkında olmalıdır.
4. Danışanların sorunlarına ve kültürel geçmişlerine en uygun teknikleri seçmelidir.
5. Kişilik ve kişisel özelliklerin ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim ve yetenek düzeyinden etkilendiğini ve bu özelliklerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini bilmelidir.
6. Danışanların toplumsal ve kurumsal politikalardan etkilendiğini anlamalı, politik durumların farkında olmalıdır.
7. Ailelerin ve kültürel yapıların danışanların çalışma hayatına ilişkin beklentileri olabileceğini unutmamalıdır.
8. Her danışanın farklı olduğunun, kültürleşmenin aile üyelerinin ve/veya topluluğun diğer önemli üyelerinin sürece dâhil olabileceklerinin farkında olmalıdır.
9. Danışanların işe ve çalışanlara yönelik cinsiyet, ırk ve kültürel kalıpyargı ve önyargılarını belirlemeli ve anlamalıdır.
10. Yoksulluk, ayrımcılık, ırkçılık vb. durumların danışanın bilgiye erişimini, yeteneklerinin gelişimini ve kendisine açık seçenekleri sınarlandırabileceğini bilmelidir.
11. Danışanın psikolojik durumunu etkileyebilecek sosyal ve toplumsal kurumlardaki ayrımcı uygulamaların farkında olmalıdır.
12. Danışanları iş-yaşam rollerini belirlemeleri için desteklemelidir.

Psikolojik danışmanların çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterlikleri zaman içinde bireysel çalışmaların ötesinde derneklerin de gündemine gelmiştir. Örneğin Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (ACA, 2014) hazırladığı Etik Kurallar belgesinde çokkültürlü psikolojik danışma yeterliliklerini, psikolojik danışmanların kültürel farkındalığı, kendileri ve diğerleri hakkında bilgisi ve bu farkındalık ve bilginin danışan ve danışan grupları ile uygulamada nasıl etkili bir şekilde uygulandığı olarak tanımlamıştır.

ABD'de Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA, 2020) 2009 yılında belirlediği Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması ve Gelişimi Asgari Yeterliklerini 2020 yılında güncellemiştir. Bu belgede NCDA ve ACA politikaları gereği, yaş, kültür, ruhsal/fiziksel yetenek, etnik köken, ırk, milliyet, din/maneviyat, cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel yönelim, medeni/eş durumu, askeri veya sivil durum, dil tercihi, sosyo ekonomik statü ve diğer özellikleri ne olursa olsun bireylerin kariyer gelişiminin desteklenmesi ve savunulması gereğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışması ve geliştirme alanında çalışan meslektaşlarına, kendilerinden farklı bir geçmişe sahip danışanlar hakkında iyi uygulamalar konusunda rehberlik etmeleri salık verilmiştir.

Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (NCDA, 2020) tarafından dokuz ayrı ana başlıkta ele alınan çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterlikleri aşağıda sunulmuştur.

1. Kariyer Gelişim Kuramları

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, kariyer kuramlarının güçlü yanları ile sınırlılıklarını bilir, hizmet sunmakta olduğu gruba uygun kuramlardan yararlanır.

2. Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma Becerileri

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, kendi kültürel inançlarının ve varsayımlarının farkındadır. Danışanlar/öğrenciler ve diğer kariyer profesyonelleriyle etkileşimlerinde bu farkındalığı dikkate alır.
- Farklı gruplara daha etkili hizmet sunmak için bireysel ve grupla psikolojik danışma becerilerini geliştirmeye devam eder.
- Farklı demografik özelliklere sahip gruplarla çalışırken bu gruplara saygı gösterdiğini ve gizliliğe riayet ettiğini kontrol eder.

3. Bireysel/Grup Değerlendirmesi

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, uygulayacağı ölçme ve değerlendirme araçlarının psikometrik özelliklerini bilir; seçme, uygulama ve yorumlama sürecinde bu ölçme araçlarının sınırlılıklarını dikkate alır.

4. Bilgi, Kaynaklar ve Teknoloji

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, kullandığı bilgi, kaynak ve teknolojik araçların farklı gruplara ait danışanların ihtiyaçlarına duyarlı olup olmadığını düzenli olarak değerlendirir.

- Danışanların ihtiyaç duyduğu bilgilerin yer aldığı kaynakları tedarik eder.
- İhtiyaç duyulan bilgi, kaynak ve teknolojileri kullanma konusunda danışanlara destek olur.

5. Programların Geliştirilmesi, Tanıtımı, Uygulanması ve Yönetilmesi

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, farklı gruplara yönelik programların geliştirilmesi, uygulanması ve yönetilmesinde ilgili yönerge, araştırma ve deneyimlerden yararlanır.
- Geliştirilen programın ve sunulan hizmetlerin sürekli iyileştirilmesi için ilgili paydaşlardan geri bildirim alır ve hizmet sunulan grubun özel ihtiyaçlarını dikkate alır.
- Danışanlar için kültürel açıdan duyarlı bir ortam yaratılmasını sağlamak için çokkültürlü konulardaki bilgilerini diğer profesyoneller ve kursiyerlerle paylaşır.

6. Koçluk, Müşavirlik ve Performans Geliştirme

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı uygun eğitimler alarak, çokkültürlü tutum, inanç, beceri ve değerlerle ilgili bilgilerini kullanarak koçluk, müşavirlik ve performans geliştirme faaliyetlerinde bulunur.
- Farklı gruplara ait danışanları/öğrencileri kültürel açıdan duyarlı işverenlerle en iyi şekilde nasıl eşleştireceği konusuna önem verir.

7. Süpervizyon

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, kanıta dayalı süpervizyon konusunda kendisini geliştirir, ayrıca hem psikolojik danışmanlık hem de süpervizyon konularında sürekli ve düzenli olarak eğitim faaliyetlerini sürdürür. Ek olarak, sınırlarının, kültürel önyargılarının ve kişisel değerlerinin farkındadır ve gerektiğinde profesyonel konsültasyon yardımı alır.
- Eğitim ve süpervizyon uygulamalarında çokkültürlü/farklılıklar konusuna yer verir, süpervizyon verdiği kişileri mesleğin etik standartları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirir ve çokkültürlü bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için eğitir.

8. Etik ve Yasal Konular

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, çokkültürlülük ve farklılıklar konusundaki bilgisini sürekli olarak günceller ve gerektiğinde araştırmalar yaparak yeni bilgiler edinir.
- Çalıştığı kurumun hizmetlerini ve mesleğin imajını geliştirmek için çokkültürlü etik ve yasal konulardaki bilgi ve deneyiminden profesyonel çerçevede yararlanır.
- Farklılıklar konusunda etik veya yasal bir sorunla karşılaştığında, danışana/öğrenciye daha nitelikli hizmet sunmak için süpervizyon ve konsültasyon desteği alır.

9. Araştırma/Değerlendirme

- Çokkültürlü kariyer meslek elemanı, araştırma yönteminin belirlenmesi, veri toplama araçlarının seçimi ve popülasyona özgü diğer konularda kültüre özgü araştırmalar planlar ve uygular.

Arthur (2018) çokkültürlü psikolojik danışmanlıkla ilgili bilgi, beceri ve tutumları betimlemek için kullanılan çokkültürlü yeterlik çerçevelerinin pratik olmadığını belirterek, bu durumu eleştirmiştir. Ona göre çok sayıda yeterlik maddesinin olması öğrencileri ve uygulayıcıları bunaltmakta, alanlar arasında çok fazla örtüşmeye sebep olmaktadır. Ayrıca psikolojik danışmanların performansının nadiren bu yeterliliklere göre ölçüldüğünü, bu durumun yeterliklerin gerçekten önemli olup olmadığı konusunda kuşku yarattığını, bu yeterliklerin genellikle öznel olan öz-bildirim teknikleri kullanılarak belirlenmesi nedeniyle bireylerin bildiklerini ve bilmediklerini değerlendirirken zorlanabileceklerini öne sürmektedir.

Özetlenecek olursa, Türkiye gittikçe daha fazla çokkültürlü bir toplum haline gelmekte ve her geçen gün daha fazla sayıda farklı etnik veya kültür grubuna ait birey işgücüne katılmaktadır. Kariyer psikolojik danışması süreci kültürden bağımsız düşünülemeyeceği gibi, farklı kültürler konusunda yetkin olmadan sunulan yardımlar da sorunlu olabilmektedir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanları, hangi danışmanlık modelini kullanırlarsa kullansınlar, kültürel olarak farklı insanlara etkili bir şekilde yardım edebilmek için çokkültürlü yeterliklere sahip olmalıdırlar. Bu süreçte danışanın ait olduğu ırksal ve kültürel grubun kendine özgü sosyopolitik tarihine aşina olması, danışanın kariyer gelişimi ile ilgili değerleri, normları, dini, geleneği ve diğer kültürel unsurları öğrenmeye çalışmalıdırlar. Kültürel olarak yetkin bir kariyer psikolojik danışmanı, grup farklılıklarını anlamanın yanı sıra, her kültürel veya ırksal grup içinde bireysel farklılıkların da bulunabileceğini gözardı etmemelidir.

Çokkültürlü Psikolojik Danışması Yeterlikleri Eğitimi

Başlangıçta psikolojik danışman ve kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlik standartlarını belirlemeye yönelik çalışmalar, sonraki yıllarda yerini bu yeterlikleri kazandırmaya yönelik eğitim çalışmalarına bırakmıştır. *Çok*kültürlü danışmanlık eğitiminin verilmeye başlandığı ilk yıllarda, danışman adaylarına kültürel olarak farklı gruplar hakkında bilgi verilmekte, bu bilgilerin psikolojik danışman adayı öğrencilerin diğer kültür grupları hakkındaki muhtemel olumsuz tutum ve inançlarını değiştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmekteydi (Evans ve Kelchner, 2017). Yıllar geçtikçe, diğer kültürler hakkında bilgi vererek duyarlılığı artırmayı amaçlayan eğitimlerin genellikle yeterli olmadığının dile getirilmesi üzerine, çokkültürlü kariyer psikolojik danışması eğitimcileri odaklarını psikolojik danışmanların kendi önyargılarını, yanlılıklarını ve değerlerini sorgulamaya doğru kaydırmıştır. Evans ve Kelchner (2017) psikolojik danışman adaylarının kültürel olarak farklı danışanlarla fiilen çalışmaya başlamadan önce bu yeterlikleri gereğince kazanamayacaklarını öne sürmüşlerdir.

Chae, Foley ve Chae (2006) çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerinin kazandırılmasına yönelik yürütülen programlarda genellikle a) çokkültürlülükle ilgili bağımsız bir ders açma, b) farklı derslerde çokkültürlülüğe yer verme ve c) alan uygulaması yapma biçiminde üç farklı modelin izlendiğini, ABD'de bağımsız ders açma modelinin en yaygın model olduğunu belirtmişlerdir. Her ne kadar bağımsız bir ders açma modelinin çokkültürlü yeterlikleri kazandırmada etkili olduğu belirtilse de, Lewis, Bethea ve Hurley (2009) çokkültürlü konulara tüm derslerde yer verilmesini, ayrıca öğrencilerin farklı kültürlere ait danışanların olduğu yerlerde staj yapmalarını önermektedirler.

McAuliffe ve Emmett (2017) çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterliklerinin öğrencilere nasıl kazandırılabileceğine yönelik bir eğitim modeli önermişlerdir. Bu modelde derslerin öyküsel etkinliklere (StoryTech) yer verilerek nasıl işleneceği ve kariyer kuramlarının çokkültürlülük temelinde nasıl ele alınacağına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde, çokkültürlü yeterliklerin kazandırılmasında farklı yöntemlerin denendiği, bu yöntemler arasında rol oynama, oyun oynama, eğitim videoları seyretme, kültürler arası görüşmeler yapma, kültürel otobiyografiler yazma, kültürel soy ağaçları hazırlama, günlük tutma, film seyretme gibi yaşantısal öğrenme gibi tekniklerin yeterliliklerin kazandırılmasında etkili olduğu belirtilmiştir (Kağnıcı, 2011).

Türkiye'de gerek PDR lisans gerekse İŞKUR'da çalışan iş ve meslek danışmanlarının eğitiminde çokkültürlü yeterliklerin kazandırılması nispeten yenidir. Suri-

yeli göçmenlerin Türkiye'ye geldiği son on yılda çokkültürlü psikolojik danışmanlık, kısmen de çokkültürlü kariyer psikolojik danışması alanında yapılan tez ve makale sayılarında yıllar içinde artış gözlenmiştir. Ancak gerek İŞKUR'da gerekse okullarda çalışan psikolojik danışmanların büyük bir bölümü çokkültürlülük konusunda yeterli bir eğitim almadan mezun olmuşlardır. Bu eksikliği gidermek için psikolojik danışmanların ırksal/kültürel konulara odaklanan konferanslara katılmaları, ulusal ve uluslararası kongrelerde son yıllarda sayıları giderek artan çokkültürlü psikolojik danışmanlık konularında sunulan bildiri veya konferansları izlemeleri, kültürler arası yeterliliklerin bazı spesifik alanlarına odaklanan eğitimlere katılmaları ve bu konularda gerçekleştirilen araştırmaları okumaları önerilir. Flores ve Heppner (2002) farklı kültürler hakkında daha fazla bilgi edinmek için bu gruplara ait yazarların eserlerinin okunmasının da yararlı olacağını belirtmektedirler.

Türkiye'de de PDR lisans programlarına çokkültürlü yeterlikleri kazandıracak derslerin konmasında yarar vardır. Ankara Üniversitesi RPD lisans programında "Dezavantajlı Bireylerle Kariyer Psikolojik Danışması" adlı alan eğitimi seçimeli bir ders vardır. Bu derste öğrencilerin dezavantajlı kültür gruplarından bir üyeyle kariyer gelişimi hakkında görüşme yapmaları, bu görüşmelerden elde ettikleri verileri önce sınıfa sunmaları sonra da bu kültür grubu hakkında bir rapor hazırlamaları istenmektedir. Öğrencilerden alınan geri bildirimler bu uygulamanın öğrencilerin çokkültürlü grupların kariyer gelişimine ilişkin farkındalıklarını arttırdığı yönündedir.

Özetlenecek olursa, toplumun kültürel yapısında ve iş dünyasında büyük değişimlerin meydana geldiği günümüzde kariyer psikolojik danışmanlarının giderek çeşitlenen topluma etkin hizmet sunmaları için hem hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle yeterliklerini geliştirmeleri kaçınılmaz görünmektedir.

Çokkültürlü Yeterliklere İlişkin Araştırma Bulguları

Literatürde genel psikolojik danışmanlık yeterlikleri ile kültürlerarası danışmanlık yeterlikleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu (Constantine, 2002; Sheu ve Lent, 2007), ayrıca eğitim ve deneyimin çokkültürlü psikolojik danışmanlık yeterliklerini yordadığı görülmektedir. Örneğin çokkültürlü psikolojik danışmanlık konusunda eğitim almanın psikolojik danışmanların kültürel olarak farklı danışanlarla çalışma konusunda özbildirime dayalı yeterlik düzeylerine olumlu katkıda bulunduğu saptanmıştır (Fietzer, Mitchel ve Ponterotto, 2018; Toporek ve Pope-Davis, 2005; Guzmán, Calfa, Van Horn Kerne ve McCarthy, 2013). Her ne kadar bu araştırmalarda çokkültürlü psikolojik danışmanlık eğitimi almanın psi-

kolojik danışmanların kendi değerlerinin ve önyargılarının farkına varmalarına, farklı dünya görüşleri hakkında bilgilenmelerine ve kültürlerarası iletişim becerilerini geliştirmelerine yararı ortaya konmuş olsa da, Diaz-Lazaro ve Cohen (2001) bu eğitimlerin psikolojik danışman adaylarının öz farkındalıklarının gelişimi için tek başına yeterli olmadığını, eğitimlerin çokkültürlü psikolojik danışmanlık yeterliklerinde olumlu değişimler yaratması için kültürlerarası temasın şart olduğunu öne sürmüşlerdir.

Son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlü yeterlikleri konusuna ilgi artmış olsa da, kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlülük konusunda ne kadar yeterli olduklarına ilişkin araştırmaların sayısı sınırlıdır. Vespia, Fitzpatrick, Fouad, Kantamneni ve Chen (2010) tarafından ABD'de 230 kariyer psikolojik danışmanı üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, psikolojik danışmanların kendilerini kültürel yeterlilik konusunda ortalamanın üstünde yeterli gördükleri bulunmuştur. Bulgular ayrıca çokkültürlü eğitimin miktarı, verilen eğitimin kalitesi, psikolojik danışmanların kıdemi ve çokkültürlü psikolojik danışmanlık deneyiminin çokkültürlü yeterlikler ile ilişkili olduğunu göstermiştir. DeCino, Strear ve Olson (2018) tarafından ABD'de gerçekleştirilen bir başka çalışmada, kadın psikolojik danışmanların kendilerini erkek meslektaşlarından daha yeterli gördükleri belirlenmiştir. Bu bulgulara ek olarak son yıllarda gerçekleştirilen bazı çalışmalarda süpervizyonun kariyer psikolojik danışmanlarının yeterliğini geliştirmede kritik rol oynadığı (Osborn, 2019), psikolojik danışmanların yeterliğini etkileyen faktörlerin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği öne sürülmüştür (Hiebert ve Neault, 2014). Shi ve Carey (2021) tarafından ABD'de gerçekleştirilen yeni bir çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerinin ne olması gerektiği konusunda okul psikolojik danışmanları, psikolojik danışman eğitimcileri ve eyalet politika yapıcılarının henüz tam bir fikir birliği içinde olmadıkları belirlenmiş, okul psikolojik danışmanlarının çokkültürlü yeterliklerinin mesleki dernekleri, alan uzmanları ve akreditasyon kuruluşlarıyla birlikte hazırlanması önerilmiştir.

Türkiye'de ise çokkültürlü kariyer psikolojik danışması yeterlikleri konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, okul psikolojik danışmanlarının çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri konusunda özellikle de 2010 yılından sonra kayda değer sayıda çalışmanın yürütüldüğü görülmektedir. Bu araştırmaların özellikle de Suriyeli göçmenlerin Türkiye'ye gelmesinden sonra arttığı dikkati çekmektedir. Örneğin Koç (2003) tarafından kaleme alınan derleme makaleden sonra psikolojik danışmanların çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri (Alan, 2020; Bakioğlu, 2017; Bektaş, 2006; Buyruk-Genç, 2019; Korban, 2018; Demir, 2016), kültüre duyarlı psikolojik danışma eğitiminin psikolojik danışman aday-

larının kültürel duyarlılık düzeyleri üzerindeki etkisi (Aydın, 2014), çokkültürlülük kavramının psikolojik danışma alanına ve uygulamalarına etkisi (Karaırmak, 2008) araştırılmıştır. Kağnıcı (2011) tarafından *Kültüre Duyarlı Psikolojik Danışma* dersinin psikolojik danışman adaylarının çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri üzerindeki etkisininin incelendiği bir çalışmada, öğrencilerin farklı kültürel gruplar hakkında sunum yapmalarına olanak sağlanması neticesinde bu öğrencilerin gerek farkındalık gerekse bilgi boyutunda daha fazla gelişim gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kağnıcı (2013) tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırmada, PDR öğrencilerinin aldığı çokkültürlü psikolojik danışma dersinin öğrencilerin çokkültürlü farkındalık ve bilgi birikimine katkı sağladığı görülmüştür. Araştırmada RPD lisans eğitim programlarında çokkültürlü psikolojik danışma derslerinin okutulması önerilmiş, ayrıca psikolojik danışman adaylarının mutlaka uygulamanın içinde yer almaları salık verilmiştir.

Koç (2015) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, çokkültürlü psikolojik danışmanlık eğitimini alan ve almayan psikolojik danışmanların yeterlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuş, ayrıca kültürel olarak farklı danışanlarla temas ile çokkültürlü psikolojik danışmanlık yeterlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yalçın (2020) okul psikolojik danışmanlarının geçici koruma altındaki Suriyelilere ilişkin kaygı ve sosyal temas düzeylerinin, çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerine ilişkin algılarını yordama düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmasında, okul psikolojik danışmanlarının gruplararası kaygı miktarı ile gruplararası temas miktarı ve temasın niteliği arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmanın nitel boyutundan elde edilen verilere göre okul psikolojik danışmanlarının Suriyeli bireylerle kurdukları sosyal temasın miktarı ve düzeyinin okul ortamı dışında düşük olduğu, psikolojik danışmanların kendi çokkültürlülük algılarının yüksek olmasına rağmen Suriye kültürü hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, genel olarak meslektaşlarının çokkültürlü psikolojik danışma becerilerini eksik gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer Merkezlerinin Fiziksel Ortamı

Irksal ve etnik azınlık gruplarla çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olmaları gereken yeterliklere ek olarak, hizmet sunulan mekân ve ortam da önemlidir. Personelin farklı kültürel geçmişe sahip olması ve fiziksel dekor da potansiyel olarak danışanların kendilerini iyi hissetmelerine sebep olabilir. Bir şehir, okul veya üniversitede nasıl farklı kültürden insanlar varsa, kariyer merkezinde de bu kültürlerden gelen personelin çalışması, danışanların kendilerini rahat hissetmelerine sebep olur. Örneğin, Suriyeli bir öğrencinin gittiği bir kariyer merkezin-

de Suriyeli bir personelin veya kariyer psikolojik danışmanının orada çalıştığını bilmesi kendisini iyi hissetmesine sebep olabilir. Bu nedenle Suriyeli mültecilerin yoğun olduğu illerdeki okullarda veya kariyer merkezlerinde o gruplara ait personelin istihdam edilmesi uygun olabilir.

Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışması Stratejileri

Kültürel çeşitlilik, kariyer psikolojik danışmanları için her geçen gün daha önemli bir konu haline gelmekte, buna paralel olarak çokkültürlü gruplar için kariyer psikolojik danışması stratejileri geliştirme ihtiyacı da artmaktadır. Çokkültürlü bireylerin önyargı, dil farklılıkları, kültürel izolasyon ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan çok sayıda engelin üstesinden gelmek zorunda olmaları, kariyer psikolojik danışmanlarının da bu gruplara uygun müdahale araçları ve stratejilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Rush (2009) çokkültürlü kariyer psikolojik danışması stratejileri arasında danışanın dünya görüşü ve ırk-kimlik gelişimini bilmek ile onları kültürel duyarlılık çerçevesinde değerlendirmenin önemini vurgulamaktadır.

Dünya Görüşü

Kültür insanların dünya görüşünü etkilemektedir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanları, kültürün danışanların dünya görüşünü nasıl etkilediğini anlama çabası içinde olmalıdırlar. Rush (2009), psikolojik danışmanlık eğitimi alan öğrencilerin kültürel olarak kendilerinden farklı danışanların dünya görüşlerini anlamaları ve aralarındaki farkları görebilmeleri için farklı kültürel/etnik gruptan karakterleri içeren film ve romanlardan yararlanılabileceğini belirtmekte, romanın okunması veya filmin izlenmesinin ardından öğrencilerin kendilerine aşağıdakilere benzer soruları sormalarını ve cevaplarını yazmalarını önermektedir:

- Kahramanla özdeşleştiğiniz ve onlardan farklı olduğunuz yanlar nelerdir?
- Bu roman/film kültürel olarak sizden farklı insanların dünya görüşlerini anlamanıza nasıl yardımcı oldu?
- Romanda/filmde kariyer psikolojik danışması hizmeti sunabileceğiniz bir karakter var mıydı?
- Bu danışanın kariyer kararı verme süreci ve kariyer olgunluğu kendi dünya görüşünden nasıl etkilenmektedir?

Irk Kimliği Gelişimi

Danışanın kariyer gelişimini etkileyen önemli faktörlerden biri de onun ırk kimlik gelişimidir. Irk kimliği, kişilerin inançları ve tutumları ile kendi ırk gruplarına üyeliğin kabulünü ifade eder. Kariyer psikolojik danışmanlarının kendi ırksal kimlik gelişimlerini anlamaları, çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasının kritik bir bileşenidir, zira ırksal kimlik danışanların dünyaya bakış açılarını biçimlendirdiği için danışmanlık süreci üzerinde de etkili olabilmektedir. Örneğin, Suriyeli bir danışanın işyerinde yaşadığı stres nedeniyle kariyer psikolojik danışmanına başvurduğunu varsayalım. Psikolojik danışmanın bu sorunlara ilişkin kendi algıları, muhtemelen kendi referans grubu ve baskın gruba yönelik tutumlarından etkilendiği için danışanın işyerinde yaşadığı stresin nedeni olarak potansiyel ayrımcı eylemleri fark etmeyebilir.

Irksal kimlik gelişimi adım adım ilerleyen bir süreç değil, dinamik ve karmaşık bir süreçtir. Rush (2009) danışanın ırk kimlik gelişimini anlama sürecinde vaka çalışmaları ve kariyer soyağacı gibi tekniklerden yararlanılabileceğini belirtmektedir. Bu tekniklere çokkültürlü kariyer psikolojik danışmasında kullanılabilecek nitel teknikler başlığında daha ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Kültüre Duyarlı Değerlendirme

Farklı kültürden gelen danışanları kariyer açısından değerlendirecek psikolojik danışmanların, danışanların kültürel özellikleri ile kültürel bağlamlarını anlamaları son derece önemlidir (Capuzzi ve Stauffer, 2006). Kültürel olarak duyarlı bir psikolojik danışman, danışanlarının kariyer gelişimini etkileyen ırkçılık, ayrımcılık, ebeveyn etkisi, kültürlenme düzeyi, kolektivist değerleri, mesleki bilgisinin sınırlılığı, rol modeli eksikliği, ekonomik zorluklar, çevresel kısıtlamalar, ırksal kimlik gelişimi, kariyer olgunluğu ve karar verme stili gibi faktörleri dikkate almalıdır. Farklı kültürden danışanlarla çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının kendilerine aşağıdaki soruları sormalarında yarar vardır:

- Danışanın kültürü hakkında neler biliyorum?
- Bu kültüre benim bakış açım nasıl?
- Bu danışana yardım etme sürecinde güçlü yönlerim ve zorlanacağım alanlar neler olabilir?
- Danışanın ve benim kültürümün olası çatışma alanları nelerdir?
- Danışanın kariyer gelişimini etkileyen kültürel faktörlere ilişkin benim kendi düşüncelerim ve tepkilerim nelerdir?

- Danışan için uygun amaç belirleyebilmek için gerekli olan bilgilerimde eksiklikler var mı? Danışanın amaçları benimkinden farklıysa bu durumda neler yapabilirim?
- Müdahalelerim bu kültüre uygun mu? Ne kadar işe yarıyor?

Ponterotto, Rivera ve Sueyoshi (2000) farklı kültürden gelen danışanlarla yapılacak ilk görüşme sürecinde kullanılabilecek bir değerlendirme protokolü geliştirmişlerdir (*The Career-in-Culture Interview CiCI).* Aday psikolojik danışmanların değerlendirme süreçlerinde kültürel bağlamın önemini dikkate almaları amacıyla geliştirilen bu yarı yapılandırılmış görüşme sorularından bazıları aşağıda sunulmuştur:

1. Kendinizi tanıtın: Benim hakkımda ve kariyer psikolojik danışmanı olarak rolüm hakkında bilmek istediğiniz bir şey var mı? Oturumun herhangi bir noktasında bana sormak istediğiniz başka sorularınız olursa, lütfen sormaktan çekinmeyin.
2. Bana kendinizden bahseder misiniz? Sizi daha iyi tanımam için önemli gördüğünüz bilgileri lütfen atlamamaya çalışın.
3. Kariyer kaygılarınız ve hedeflerinizden biraz söz eder misiniz?
4. Kariyer hayatınızda sizin için önemli olan/olmayan hususlardan bahseder misiniz?
5. Belirlediğiniz kariyer hedeflerini gerçekleştirebileceğinize inanıyor musunuz? Neden inanıyorsunuz? Neden inanmıyorsunuz?
6. Kültürel ve etnik geçmişinizden bahseder misiniz? (Burada danışanın göç serüveni, dil tercihi, eğitim düzeyi ve eğitim aldığı yerler hakkında bilgi almaya yönelik sorular sorulabilir).
7. Ailenizin (çekirdek ve geniş aile) kariyer hedefleriniz üzerindeki etkisinden söz eder misiniz? Kariyer hedefleriniz ailenizin beklentileriyle ne derece örtüşüyor veya çelişiyor?
8. Bir aile soy ağacı çizmenizi ve ardından bu soy ağacında yer verdiğiniz aile bireylerinizin yaşam ve kariyer/iş deneyimlerini anlatır mısınız?
9. Çevrenizde yer alan aile üyeleriniz, öğretmenleriniz, arkadaşlarınız, komşularınız, dini liderler vb. kariyer hedeflerinizi nasıl etkiledi? Neden?
10. Yaşam tarzınız / yaşam seçimlerinizin kariyer seçeneklerinizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

11. Irk/etnik kökeniniz, cinsiyetiniz, yaşınız, cinsel yöneliminiz, engelli/engelsiz olma durumunuz gibi özelliklerinizi dikkate aldığınızda, kariyer hedeflerinize ulaşmak için en büyük zorluğunuz /engeliniz olarak neyi görüyorsunuz? Bu zorluklarla karşı nasıl mücadele ediyorsunuz?
12. Bu oturumda size ilişkin pek çok bilgi edindim; konuştuklarımız hakkında ne hissediyorsunuz?
13. Paylaşmak istediğiniz ama gözden kaçan bir şey olabilir. Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Çokkültürlü Ölçme ve Değerlendirme

Ölçme gözlenen bir niteliği sayısal olarak ifade etme, değerlendirme ise elde edilen ölçme sonuçları hakkında bir değer yargısına varma süreci olarak tanımlanabilir. Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması süreçlerinde danışan hakkında bilgi toplamak için tıpkı normal kariyer psikolojik danışması süreçlerinde olduğu gibi test ve test dışı ölçme tekniklerinden yararlanılır. Ancak kültürel açıdan farklı danışanlarla çalışırken ölçme ve değerlendirme araçlarının danışanın kültürel bağlamına uygun olması gereği göz ardı edilmemelidir. Aslında hangi kuram tercih edilirse edilsin, bireyi tanıma ve değerlendirme, kariyer psikolojik danışması sürecinin kritik bir bileşenidir. Bu süreçte genellikle danışanın ilgi, yetenek, meslek değeri ve kişilik özellikleri belirlenmeye çalışılır.

Ölçme Araçlarının Seçimi, Uygulanması ve Yorumlanması

Danışanın kültürel geçmişi hakkında yeterince bilgisi olmayan psikolojik danışmanlar, bu bireylerin değerlendirilmesinde sorun yaşayabilirler. Çokkültürlü ölçme ve değerlendirme etik kurallarına göre psikolojik danışman ancak danışanın kültür inceliklerine hâkim olduğunda onun tepkilerini ve davranışlarını uygun şekilde yorumlayabilir. Aksi takdirde, farklı kültürden bir bireyin cevaplandırdığı test veya envanter sonuçlarını yanlış yorumlama riski vardır.

Bir ölçme aracını seçerken cevaplandırılması gereken belki de en önemli soru, ölçülen yapının kültürel olarak farklı bireyler için aynı anlama gelip gelmediğidir. Ölçme araçlarının seçiminde sadece bu ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı yapının ne olduğunu bilmek yetmez, aynı zamanda bu yapının danışanın kültüründe nasıl bir anlam ifade ettiğini de bilmek gerekir. Ölçülmek istenen yapının anlamının ve bu yapının bireyin kariyer gelişimiyle ilişkisinin sıkça evrensel olduğu zannedilir, oysa bu kavramların anlamı kültürden kültüre değişir. Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanları değerlendirme amacıyla test veya envanter seç-

meden önce danışanın kültürel bağlamı hakkında yeterince bilgi sahibi olmalı, bu ölçme aracının danışanın karar verme sürecine yarar sağlayıp sağlayamayacağını belirlemelidir.

Flores ve Heppner (2002) çokkültürlü değerlendirme süreçlerine ilişkin ABD'de en fazla tartışılan sorunlardan birinin, standardizasyon çalışmaları Avrupa kökenli Amerikalılar üzerinde gerçekleştirilmiş ölçme araçlarının, norm gruplarında yer almayan başka kültür gruplarına da uygulanması olduğunu rapor etmektedirler. Oysa ölçme araçlarından elde edilen puanlar sadece aracın normunun çıkarıldığı örneklem gruplarıyla ilgili bilgi verebilir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlarının ırksal/etnik azınlık gruplara ilişkin normu bulunmayan ölçme araçlarını kullanmamaları gerekir. Kültüre ek olarak bir diğer sorun dille ilgilidir. Bu durumlar Türkiye'ye göç etmiş başta Suriyeliler olmak üzere diğer göçmenler için de geçerlidir. Türkçe geliştirilen bir ölçme aracının ana dili Türkçe olmayan kişilere uygulanması sorun yaratabilir. Türkçeye yeterince hâkim olmayan bir danışanın Türkçe yeterliği test sonuçlarının geçerliliğini etkileyeceğinden, bu sonuçlara dayalı yapılacak yorumların da sorunlu olma ihtimali yüksektir.

Kariyer psikolojik danışmanı, danışanın testten aldığı puanları doğru yorumlayabilmek için danışanın içinde bulunduğu çevresel bağlamı dikkate almalıdır. Değerlendirme sonuçları ırksal/etnik azınlık gruba ait danışana yorumlandıktan sonra mutlaka test sonuçlarına yönelik düşünceleri ve tepkileri hakkında geri bildirim istenmelidir. Irksal/etnik azınlık gruplar için geçerli test ve envanterlerin olmadığı durumlarda test dışı değerlendirme tekniklerinin tercih edilmesinde yarar vardır.

Test Tekniklerine Yönelik Eleştiriler

Danışanları tanımak amacıyla kullanılan nicel ölçme araçları farklı kültürlere ait bireyleri tanımada yetersiz kaldığı gerekçesiyle sıkça eleştirilmiştir. Leung (1996) kariyer alanında kullanılan birçok testin Avrupa-Amerika kültürel perspektifinden geliştirildiğini, birçok kariyer psikolojik danışmanının test sonuçlarını doğru bir şekilde yorumlamak için çokkültürlü yeterliğe sahip olmadığını, beyaz olmayan danışanların puan farklılıklarının, test maddelerindeki önyargılardan kaynaklanabileceğini, dolayısıyla danışanlar hakkında yanlış yönlendirmelere yol açabileceğini öne sürmüştür. Toporek (2005) kariyer değerlendirme araçlarının ırk ve kültürle ilgili önemli psikometrik sorunlar taşıdığını belirtmiştir. Worthington, Flores ve Navarro (2005) oldukça yaygın kullanılan pek çok ölçme aracının bile belirli ırksal-etnik gruplar için normlarının olmadığını, bu gruplara test uygulayacak ve yorumlayacak psikolojik danışmanların çokkültürlü psikolo-

jik danışmanlık eğitimi almaları gerektiğini vurgulamışlardır. Bu görüşlere katılan Evans ve Kelchner (2017) de yaygın biçimde kullanılan ölçme araçlarının çoğunun ırksal/etnik gruplar için uygun normlarının olmadığını öne sürmüşlerdir.

Triandis (1993) ana dili olmayan bir dilde test dolduran danışanların sosyal istenirlikten etkilendiklerini, bu nedenle ölçek geliştirilirken mümkün olduğu kadar bu gruplara benzeyen norm gruplarının kullanılmasını önermiştir. Worthington, Flores ve Navarro (2005) belli gruplar üzerinde geliştirilmiş bir testin farklı bir gruba uygulandığında, sonuçların yanlı olma ihtimalinin altını çizmişlerdir. Walsh ve Betz (2001) testlerdeki kültürel yanlılığın testin içeriğinde, yapısında ve yordama geçerliğinde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir.

Leung (1996) kariyer testlerinin seçimi, uygulanması ve yorumlanmasında danışanların kültürel geçmişlerinin dikkate alınmasının çok önemli olduğunu vurgulamış, kariyer psikolojik danışmasında kullanılan ölçme araçlarının kültürler arası geçerliliğini ele alan çalışmaların sınırlı kaldığını belirtmiştir. Zunker (2006) psikolojik danışmanların değerlendirme araçlarını kullanmadan önce, danışanların kültürü ve sosyopolitik durumunu bilmeleri gerektiğini, Meivin, Giles ve Lenz (2012) kariyer uygulayıcılarının, test sonuçlarını kültürel ve etnik farklılıkları göz önünde bulundurarak yorumlamaları gerektiğini belirtmişlerdir. NCDA Etik Kuralları (2020) da kariyer değerlendirmelerinde ölçme araçlarını kullanırken danışanların kişisel ve kültürel özelliklerini dikkate almanın önemini vurgulamıştır.

Test Uygulama ve Yorumlama Sürecine İlişkin Öneriler

Çokkültürlü bireylere test uygulama ve yorumlama süreçlerinde psikolojik danışmanların dikkate almaları gereken hususlara ilişkin çeşitli öneriler geliştirilmiştir (Evans, 2008; Evans ve Kelchner, 2017; Leong ve Hartung, 1997; Worthington, Flores ve Navarro, 2005). Bu öneriler Türkiye koşulları da dikkate alınarak aşağıda özetlenmiştir:

1. Kariyer psikolojik danışmasında ölçme ve değerlendirme yeterliklerinize ek olarak çokkültürlü psikolojik danışmanlık yeterliklerinizi geliştirmek için de eğitimlere katılın.
2. Psikolojik danışman bile olsanız kendi kültürünüzün etkisinde kalabileceğinizi unutmayın, kendi sınırlılıklarınızı fark edin.
3. Kültürel önyargıların yanlış değerlendirmelere yol açabileceğini unutmayın.
4. Danışanın kariyer gelişimini etkileyen kültürel bağlamları ciddiye alın.

5. Test uygulayacağınız danışanın kültürü hakkında bilgi toplamaya çalışın.
6. Kültürün test seçimi, test süreçleri ve sonuçları üzerindeki potansiyel etkisini dikkate alın.
7. Kullanacağınız testin danışanınıza uygun olduğundan emin olmak için test hakkında bilgi toplayın.
8. Danışanın ihtiyaçlarını karşılıyor gibi görünüyorsa dahi testin gerektirdiği dil ve okuma düzeyi ile kültürel olarak danışana uygun olup olmadığını araştırın.
9. Testin standardizasyonunun yapıldığı örneklem grubuna özellikle dikkat edin.
10. Testi uygulamadan önce ve testi yorumlarken danışana gerekli tüm açıklamaları mutlaka yapın.
11. Test sonuçlarının iletilmesi sırasında ortaya çıkabilecek potansiyel kültürel dinamikleri anlamaya çalışın ve test sonuçlarını yorumlarken danışanın kültürel bağlamını hesaba katın.
12. Farklı kültürden birine test uygulama ve yorumlama sürecinde zorlandığınızda süpervizyon desteği almaktan veya kendinizi yetersiz gördüğünüzde danışanınızı sizden daha yararlı olabileceğini düşündüğünüz bir meslektaşınıza sevk etmekten çekinmeyin.
13. Danışanın kültürel grubuna uygun ölçme aracı yoksa danışanı tanımak amacıyla test dışı nitel yöntemleri tercih edin.

Nitel Değerlendirme

Günümüzde pek çok araştırmacı danışanın kültürünü anlamak için kullanılan test ve envanter gibi nicel ölçme araçlarının sınırlılıklarına vurgu yapmakta, farklı kültürlere ait bireyleri daha iyi tanımak için nitel değerlendirme araçlarının tercih edilmesini önermektedir (Busacca, 2017; Flores, Spanierman ve Obasi, 2003; McMahon, Patton ve Watson, 2003; Wood ve Scully, 2017). Nitel kariyer değerlendirmesi kariyer gelişim sürecinde danışanlar hakkında bilgi toplamak için kullanılan nitel araç ve faaliyetleri ifade eder. Nitel kariyer değerlendirmelerinde, değerlendirmenin uygulanma şekli; bağlama, bileşenlere veya her ikisine göre uyarlanabilir. Nicel değerlendirmeleri eleştiren Wood ve Scully (2017) geleneksel nicel ölçümlerin yapıldığı kariyer değerlendirmelerinde danışanın ihtiyaçlarından ziyade, aracın yönetim protokolü ve standardının izlendiğini, oysa nitel kariyer değerlendirmelerinin öznel, kişisel/sosyal, hümanist ve kişilerarası olduğunu vur-

gulamaktadırlar. Benzer görüşleri paylaşan McMahon, Patton ve Watson (2003) da nitel araçların yorumlanmasında kişisel özelliklerin bireyin yaşam koşulları bağlamında ve olayların anlamına vurgu yapılarak yorumlandığını, ayrıca danışanın olaylara yüklediği kişisel anlamın psikolojik danışmanın yorumundan daha önemli olduğunu belirtmektedirler. Ancak kariyer psikolojik danışması alanında gerçekleştirilen araştırmalarda nitel araştırma yöntemlerine yeterince yer verilmediği dile getirilmektedir. Örneğin Stead vd. (2012) tarafından 1990›dan 2009›a kadar 3.279 kariyer alanındaki dergi makalesinin incelendiği bir çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı araştırmaların sayısının yalnızca %6.3 olduğu tespit edilmiştir. Busacca (2017) bireyi tanıma çalışmalarında danışanların puanlarını yorumlamaya odaklanan nesnel müdahaleler yerine, danışanların kendi hikayelerini anlatmalarına ve öznel dünyalarını ortaya koymalarına ağırlık veren nitel müdahalelere doğru gidildiğini belirtmektedir.

Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Avantajları

Literatürde çokkültürlü danışanlara yardım sürecinde nitel değerlendirmenin pek çok avantajından söz edilmektedir. Örneğin Schultheiss (2005) nitel kariyer değerlendirmelerinin doğası gereği danışanın kariyer değerlendirme sürecine daha fazla katılımını teşvik ettiğini, kariyer planlaması yaparken danışanın yaşamın tüm yönleri hakkında yeni anlamlar üretmesine daha fazla yardımcı olduğunu öne sürmektedir. McMahon ve Patton (2006) de nitel değerlendirmenin danışanı sürece aktif olarak katılmaya teşvik etmesine ek olarak, daha bütünsel olduğunu, psikolojik danışman ve danışan arasında işbirliğini geliştirdiğini ve farklı kültürel geçmişi olan danışanlar için kullanım esnekliğinin olduğunu belirtmektedirler.

Savickas (1992) nitel kariyer değerlendirmelerininin sadece bir değerlendirme gibi görülmemesini, ilaveten psikolojik danışmanlık sürecinin bir parçası olarak görülmesi gereğine vurgu yapmaktadır. Wood ve Scully (2017) bu araçların sosyopolitik ve ekonomik bağlamın dikkate alınmasına da olanak tanıdığını, ayrıca nitel kariyer değerlendirmelerinde danışanın yaşam bağlamına odaklanılması nedeniyle farklı kültürel gruplara, özellikle de marjinal gruplara daha uygun olduğunu öne sürmektedirler.

Nitel ölçme ve değerlendirme araçlarının genellikle ticari olmaması nedeniyle kolayca erişilmesi de bir avantaj olarak kabul edilmektedir. Özellikle de kariyer kaynaklarına ve değerlendirme araçlarına erişimi bir sosyal adalet meselesi olarak gören çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanları (Sampson, Dozier ve Colvin, 2011; Sampson, McClain, Musch ve Reardon, 2011) için birçoğu ücretsiz olan nitel ölçme araçları, ticari olan test ve envanterlerin maliyet problemini de ortadan kaldırmaktadır.

Nitel Kariyer Değerlendirme Araçlarının Sınırlılıkları

Literatürde nitel ölçme ve değerlendirme araçlarının avantajlarına yer verildiği gibi, olası dezavantajları ve zorluklarından da söz edilmektedir. Bu dezavantajlarından biri nitel ölçme araçlarının nicel ölçme araçlarına oranla genellikle daha uzun sürmesidir.

Nitel değerlendirme araçlarının bir diğer zorluğunun farklı kültürel geçmişi olan danışanların beklentilerinin ele alınma sürecinde yaşanabileceği belirtilmektedir. Örneğin Whiston ve Rahardja (2005) bu yaklaşımların doğası gereği psikolojik danışman ve danışan arasında kurulan yakın işbirliği nedeniyle, danışanın psikolojik danışmanla uyumsuz görünmemek adına kariyer psikolojik danışmanının görüşlerini kabul etme eğilimine girebileceğini belirtmektedirler.

Nitel ölçme araçları her ne kadar her bir danışan için uyarlama esnekliğine sahip olsa da, bu durum aynı zamanda sorun da yaratabilir. Wood ve Scully (2017) nitel araçların standart uygulama prosedürlerinin olmamasının amaçlanan hedeflerden ve değerlendirmenin kuramsal temellerinden sapmaya sebep olabileceğini belirtmektedirler. Literatürde bu sorunu gidermek için bazı öneriler geliştirilmiştir. Örneğin McMahon, Patton ve Watson (2003) nitel kariyer değerlendirmelerinin geliştiricileri ve uygulayıcılarının bu araçların geliştirilme sebeplerinin arkasında yatan kuramsal ve epistemolojik temeli anlamalarını ve bu araçları kuramsal ve epistemolojik gelenek ile tutarlı bir şekilde kullanmalarını önermektedirler. Ayrıca bu araçların geliştiricilerinin bu araçları farklı kültürel gruplarda ve farklı kariyer psikolojik danışması ortamlarında uygulayarak test etmelerini salık vermektedirler.

Wood ve Scully (2017), psikolojik danışmanların nitel kariyer değerlendirmelerinin kullanımı için gerekli süre hakkında danışanları bilgilendirmelerini, ayrıca danışanlara alternatif nitel araçlar arasında seçim yapma fırsatı vermelerini önermektedirler. Benzeri biçimde McMahon, Patton ve Watson (2003) nicel yöntemlerde yönergelerin psikolojik danışmana yönelik yazılmasının aksine, nitel değerlendirmelerde yönergelerin danışana yönelik yazılmasını, hatta bir adım öteye giderek faaliyetin amacı ve prosedürlerin kolayca anlaşılabilmesi için yönergelerin danışanın dilinde yazılmasını önermektedirler.

Örnek Nitel Değerlendirme Araçları

Çokkültürlü kariyer psikolojik danışması süreçlerinde nitel tekniklere daha fazla yer verilmesi gereğinden daha önce söz edilmişti. Yararlı olabilecek bazı nitel araçlar arasında kariyer soy ağacı, kartları sıralama, cümle tamamlama, vaka çalışması, yaşam rolü analizi ve öyküsel özgeçmiş analizi sayılabilir. Aşağıda bu araçlar hakkında kısa bilgilere yer verilmiştir.

Kariyer Soyağacı

Bu teknik birkaç nesil geriye gidilerek danışanın aile üyelerinin mesleklerinin aile ağacı çizilerek temsil edildiği bir şemadır. Soy ağaçlarında tipik olarak üç kuşak boyunca aile yapısı ve dinamiklerine yer verilir. Bu sayede danışanın aile üyelerinin mesleklerinin ne olduğu, danışanın bu mesleklerin statüsünü nasıl değerlendirdiği, bu meslekler nasıl bir örüntü oluşturduğu, bu örüntülerin zaman içinde değişip değişmediği, değiştiyse hangi yönde değiştiği ve iş dünyasına ilişkin aile değerleri hakkında bilgi elde edilebilir. Hem değerlendirme hem de müdahale amaçlarına hizmet eden soyağacında ebeveynler, kardeşler, büyükanne ve büyükbabalar, amcalar, dayılar, halalar, teyzeler ve diğer önemli kişilere yer verilir. Danışanı etkileyen tarihi, kültürel ve çokkültürlü faktörler soyağacında dikkate alınır.

Kariyer soyağacında, danışanın aile üyelerinin doğum ve ölüm tarihleri, meslekleri, hobileri, ilgi alanları, eğitim düzeyleri vb. bir diyagram üzerinde gösterildiğinden, bu bilgiler danışanın aile sistemi içindeki rol modellerini keşfetmeye yardımcı olur. Soyağacı sürecinin temel amacı, danışanın kariyer karar verme sürecinde ailenin etkisini araştırmaktır. Bununla birlikte, çokkültürlü faktörler ve bu faktörlerin kariyerle ilgili değişkenlerle etkileşimi de psikolojik danışmanlık sürecinde ele alınabilir (Gibson ve Taylor, 2017).

Kariyer soyağacı sonrasında danışana aşağıdaki olası sorular yöneltilebilir:

- Ailenizdeki kişilerin eğitimleri konusunda neler söyleyebilirsiniz?
- Ailenizde hangi iş veya meslekler dikkati çekiyor?
- Kendinizi aile üyelerinin yaptığı iş veya mesleklerden en çok hangisi ile özdeşleştiriyorsunuz?
- Aile üyelerinizi düşündüğünüzde en çok kime benzediğinizi düşünüyorsunuz?
- Eğitim tercihleriniz üzerinde en çok hangi aile üyeniz etkili oldu?
- Meslek seçimlerinizi yaparken sizi ailede en çok kim etkiledi?
- Ailenizin en önemli değerleri nelerdir?

McGoldrick, Giordano ve Garcia-Preto (2005) tarafından geliştirilen bir dizi kültürel soy ağacı sorusu Türkiye koşullarına uyarlanarak ve bazı eklemeler yapılarak aşağıda sunulmuştur. Bu sorular kariyer soy ağacından sonra danışana yöneltilerek daha fazla bilgi elde edilebilir.

1. Siz ve aileniz Türkiye'ye ne zaman ve hangi sebeplerle geldiniz?
2. Türkiye'ye geldiğinizde aile üyeleriniz kaç yaşındaydı?

3. Kendinizi hangi etnik/ırksal grup, din veya mezhebin bir üyesi olarak görüyorsunuz?
4. Aile üyeleriniz Türkiye'de kendilerini ne derece güvende hissediyorlar?
5. Siz ve aile üyeleriniz evde hangi dili, sokakta hangi dili konuşuyorsunuz?
6. Türkiye'ye gelmeden önce ne tür zorluklar yaşadınız?
7. Türkiye'ye geldikten sonra ne gibi zorluklar yaşadınız?
8. Kültürünüzde aile üyeleri yardıma ihtiyaç duyduklarında kimlerden/nerelerden yardım alırlar?
9. Kültürünüzün erkek ve kadına ilişkin cinsiyet rolleri ile aileye, eğitime ve çalışma hayatına bakış açısı hakkında bilgi verir misiniz?
10. Ailenizde bu değerler zaman içinde değişmekte midir? Neler değişmektedir?
11. Kendi kültürünüzü nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda duygu ve düşünceleriniz nelerdir?
12. Türkiye'deki ana kültüre ait olduğunuzu düşünüyor musunuz?
13. Türkiye kültürüne benzeyen kültürel özellikleriniz nelerdir?
14. Türkiye kültürüne benzemeyen özellikleriniz nelerdir?

Kartları Sıralama

Danışanın her birinde ilgi, değer veya becerilerle ilgili bir ifade ve açıklamanın yer aldığı kartları okumaları ve sıralamalarına dayanan bir tekniktir. Bu teknikte danışanların kendilerine verilen kartları örneğin değerler kartlarını, önem sırasına göre ("çok önemli", "orta düzeyde önemli" ve "önemsiz") sıralamaları istenir. Çok önemli görülen değerler de daha sonra kendi içlerinde en önemliden başlanarak sıraya konabilir. Kartlar sıralandıktan sonra psikolojik danışman varsa değerler arasındaki tutarsızlıkları ele alma şansı elde eder. Örneğin en önemli iki değerin "çok para kazanma" ve "*güvence*" olduğunu varsayalım. Psikolojik danışman çok para kazanmak için risk almak gerektiğini, risk almak yerine güvenceli bir işin çok para kazandırma ihtimalinin düşük olacağını belirterek danışanın bu gerçekle yüzleşmesini ve farkındalık kazanmasını sağlayabilir.

Cümle Tamamlama

Cümle tamamlama, eksik bırakılan yazılı veya sözlü bir cümleyi danışanın tamamlamasına imkân tanıyan projektif bir tekniktir. Aşağıdaki ifadeler cümle tamamlama tekniğine örnek olarak verilebilir:

- Eğer her şey yolunda olsaydı ..... işi yapmak isterdim.
- Gerçekçi olmam gerekirse ..... işi yapmalıyım.
- Paranın benim için anlamı .....
- Hayatta en değer verdiğim şey .....

Vaka Çalışması

Kültürel bağlamı anlamanın en iyi yollarından biri vaka çalışmalarıdır. Gerçekten de kariyer psikolojik danışması eğitimi için danışanın gerçek hayat hikâyesinin irdelendiği vaka çalışmaları yararlı olabilmektedir.

Yaşam Rolü Analizi

Yaşam rolü analizi, danışanın yaşam rolleri ile bu rollerin birbirleriyle olan etkileşim örüntülerini gösteren nitel bir tekniktir. Bu teknik Super'in yaşam rolü - yaşam alanı kuramına dayalı olarak üretilmiştir. Super'in (1990) 'yaşam boyu gökkuşağı' olarak adlandırdığı modelde tanımladığı dokuz rolü içerir. Bu roller; evlat, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emeklilik rolleridir. Birey, kişisel ve çevresel etkilere bağlı olarak aynı anda birden fazla rolü üstlenebilir veya bu rollerden birini bırakıp diğerine geçebilir.

Yaşam Rolü Analizi tekniğini kullanan psikolojik danışmanlar, danışanlardan kendilerine sunulan roller arasından seçim yapmalarını ve ardından yaşamları boyunca zaman içinde üç noktada (örneğin 5 yıllık artışlarla) her rolün etkisini çizmelerini ister. Danışandan, 5 yıl önce, bugün ve bundan 5 yıl sonra ilgili her bir rolün önemini ve diğer rollerle çakışmalarını grafiksel olarak temsil etmesi istenir. Bu çerçevede danışandan boş bir kâğıda geçmiş, şimdiki zaman ve gelecekteki farklı yaşam dönemlerini temsil eden üç ayrı daire çizmesi istenir. Daha sonra psikolojik danışman danışandan bu yaşam rollerinin hangisinin kendisi için önemli olduğunu düşünmesini ister. Bu teknik kariyer psikolojik danışmanına danışanın yaşam rolü bağlantılarını, roller arasındaki çatışmalarını ve bu rollerin bireyin kariyer kararı ve planlaması üzerindeki etkilerini ele alma imkânı tanır.

Anlatısal Yaklaşımlar

Anlatısal yaklaşımlarda değerlendirmenin amacı, kültürel ve sosyopolitik etkiler de dâhil olmak üzere danışanın yaşamının kapsamlı ve bağlamsal olarak anlaşılmasını sağlamaktır (Guichard, 2005). Anlatısal yaklaşımlara Savickas'ın (2005) Kariyer Stili Görüşmesi örnek verilebilir. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı izlediği yaklaşım ve kullandığı değerlendirme teknikleri itibariyle çokkültürlü kariyer psikolojik danışması içerisinde yer almakla birlikte, bu kuram kendi

başına kapsamlı bir kuram olduğundan bu bölümde bu kuramın ayrıntılarına yer verilmeyecektir.

Öyküleyici Özgeçmiş Analizi

Özgeçmiş normalde iş başvurusunda kullanılan bir araçtır. Ancak Toporek ve Flamer (2009) özgeçmişin bir anlatım aracı olarak kullanılarak danışanın kariyer performansını etkileyen faktörlerin de ele alınabileceğini belirtmektedirler. Costantino, Malgady ve Cardalda (2005) bu tekniğin kullanılması ile danışanların iş deneyimleri, korkuları ve endişelerinin ele alınabileceğini, bu aracın özellikle de çokkültürlü geçmişe sahip danışanlar için oldukça yararlı olduğunu vurgulamaktadırlar.

Kariyer psikolojik danışmanları danışanın özgeçmişine eğer bir insan kaynakları uzmanı gibi bakarlarsa, büyük olasılıkla özgeçmişin bölümlerinin doğru sıralanıp sıralanmadığına, eğitim ve iş deneyimi bölümlerinin doğru ve ters kronolojik yazılıp yazılmadığına, açıklamaların ikna edici olup olmadığına, tutarsızlıklara ve dilbilgisi hatalarına bakarlar. Oysa öyküleyici özgeçmiş analizinde amaç özgeçmişteki bilgilerin irdelenmesi ile danışanın kariyer sorunlarına yardımcı olmaktır. Öyküsel özgeçmiş analizinde odak özgeçmiş değil, danışanın kendisidir. Bu nedenle bu yaklaşımda özgeçmiş bir araç olarak kullanılarak danışanın hayatına ilişkin önemli bilgilere ulaşmak amaçlanır.

Özgeçmişte Yazılanların Hikâyelendirilmesi

Bu teknikte psikolojik danışman, özgeçmişini kontrol ettirmek için gelen danışandan özgeçmişinde yazılı olan hikâyeleri tekrar anlatmasını ister, bu da hikâyenin daha detaylı anlatılmasına yol açar. Bu durum hem psikolojik danışman hem de danışana özgeçmişten çıkan sorunlu alanları görülebilme fırsatı verir. Toporek ve Flamer (2009) bu süreçte danışanın özellikle tükenmişlik, taciz, ayrımcılık, eksik istihdam ve diğer kariyer sorunlarının gündeme gelebildiğini, ayrıca bu teknik ile psikolojik danışmanın danışana hangi konularda yardım sunabileceğine ilişkin ipuçları elde edilebildiğini belirtmektedirler.

Yazılanlardan Sorun Alanlarının Belirlenmesi

Bir özgeçmişte kariyer düşüşü, sık iş değiştirme, birbiriyle ilişkisiz farklı sektörlerde çalışma, kariyer hedeflerinin net yazılmamış olması gibi durumlar özgeçmişin iyi yazılmadığını akla getirse de bu eksiklikler, danışanın daha derin psikolojik danışmanlığa ihtiyaç duyduğunun göstergesi de olabilir. Örneğin, danışan özgeçmişinin iş deneyimi bölümünde "*Organize Sanayi Bölgesinde A Firmasında çalıştım. Düşük seviyeli işler yaptım*" diye bir cümle yazmış olsun. Psikolojik danış-

man danışandan bu işin arkasındaki hikâyeyi anlatmasını istediğinde danışanın söz konusu işletmede kendisine ayrımcılık yapıldığını, Türkçesi yetersiz olduğu için dalga geçildiğini anlattığını varsayalım. Bu açıklamalar psikolojik danışmana danışan hakkında daha fazla bilgi verir. Böylece süreç, psikolojik danışman ve danışanın iş arama sürecinde daha sonra ortaya çıkabilecek potansiyel ve çözülmemiş sorunların erkenden belirlenmesine ve çözüm aranmasına olanak tanır.

Öykünün Yeniden Yazılarak Farkındalığın Artması

Bu teknikte danışanın hikâyesini yeniden yazmakla kast edilen, özgeçmişi yeniden yazmak veya şekilsel olarak düzeltmek değildir. Danışanın özgeçmişinde yazdığı deneyimleri nasıl gördüğü ve bu yaşantıların danışanın şimdiki hayatını ve geleceğini nasıl etkilediğine dair süreç, aslında bir metafor işlevi görür. Anlatı psikolojik danışmanlığı süreci, danışanın hayatına ilişkin içgörü kazanmasına ve daha bilinçli seçimler yapmasına yardımcı olur. Danışanın olumsuz deneyimlerine ilişkin açıklamaları, bir bakıma zorluklar karşısında gösterdiği çabayı, zor bir durumla başa çıkmada varolan becerilerini veya tercih ettiği kariyer hedeflerine ilişkin ipuçları verebilir. Bu teknikte, danışanın kendisine acı verdiği için daha önce hiç bahsetmediği bir yaşantısını anlatarak bu acıyı paylaşması, katarsis etkisi de yaratabilir.

Ayrımcılığın Gündeme Gelmesi

Öyküleyici özgeçmiş psikolojik danışmanlığı, danışanın geçmişte çalıştığı işlerde eğer ayrımcılığa uğradıysa, bu konuların da ele alınmasına imkân tanır. Özgeçmiş, psikolojik danışman ve danışan için, danışanın ayrımcılık veya tacize uğradığı durumlar hakkında düşünmesi için bir fırsattır. Ayrıca, psikolojik danışman, danışanı hakları konusunda bilgilendirerek bu tür sorunlarla başa çıkmasına da yardımcı olabilir.

Toporek ve Flamer (2009) tarafından önerilen bu yaklaşım, istihdam psikolojik danışmanlığında yaygın bir biçimde kullanılan özgeçmişin farklı bir amaçla kullanımına dayanmaktadır. Özgeçmişin bu şekilde kullanılması, psikolojik danışma sürecinde ortaya çıkarılması haftalar sürebilecek zengin bir içerik sunabilir. Bu yaklaşım özellikle çokkültürlü çeşitliliğe sahip gruplar için oldukça yararlı olabilir.

Kaynaklar

ACA (2014). ACA Code of Ethics. 2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf (counseling.org) adresinden ulaşılmıştır.

Alan, S. (2020). *Psikolojik danışmanların* çokkültürlü *psikolojik danışma yeterlikleri ile bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.

Anderson, S.K., Peila-Shuster, J.J. ve Aragon, A. (2012). Cross cultural career counseling: Ethical issues to consider. *Career Planning and Adult Development Journal*, *28(1),* 127-139.

Apak, H. (2014). Suriyeli göçmenlerin kente uyumları: Mardin örneği. *Mukaddime*, *5(2),* 53-70.

Apak, H. (2015). Suriyeli göçmenlerin gelecek beklentileri: Mardin Örneği. *Birey ve Toplum, 5,* 125-142.

Arredondo, P., Toporek, R., Brown, S. P., Jones, L, Locke, D. C., Sanchez, J. vd. (1996). Operationalization of the multicultural counseling competencies. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 24,* 42-78.

Arthur, N. (2006). Infusing culture in constructivist approaches to career counseling. İçinde: M. McMahon ve W. Patton (Ed.), *Career counseling: Constructivist approaches* (s. 57–68). New York, NY: Routledge.

Arthur, N. (2018). Culture-infused counselling: Contexts, identities, and social justice. İçinde: N. Arthur (Ed.), *Counselling in cultural contexts* (s. 29-64). Springer.

Aydın, B. (2014). *Kültüre duyarlı psikolojik danışma eğitiminin psikolojik danışman adaylarının kültürel duyarlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Bakioğlu, F. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının özyeterlikleri ile kültüre duyarlılıkları, cinsiyet rolleri ve bilinçli farkındalıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Balcı, S. (2014). *Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz yetkinlikleri: Kültürler arası bir çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Bańka A. (2006). *Poradnictwo transnacjonalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier.* Warszawa: MPiPS.

Barclay, S.R. (2017). Constructing a course: Constructivist group career counseling with low-income, firstgeneration college students. Içinde: L. A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases* (s.159-175). Alexandria, VA: American Counseling Association.

BBC (2021). *Türkiye'deki Suriyeliler hakkında güncel bilgiler neler*? https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-58329307 adresinden ulaşılmıştır.

Bektaş, D. Y. (2006). Kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ve psikolojik danışman eğitimindeki yeri. *Ege Eğitim Dergisi, 7(1),* 43-59.

Busacca, L.A. (2017). Career counseling in postmodern times: Emergence and narrative conceptions. İçinde: L.A. Busacca ve M.C. Rehfuss (Ed.), *Postmodern career counseling a handbook of culture, context, and cases* (s.50-65). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Busacca, L. A. ve Rehfuss, M. C. (2017). Preface. Içinde: L. A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases* (s. xi–xix). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Buyruk Genç, A. (2019). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasındaki ilişkide kültürel zekânın ve bilişsel esnekliğin aracı rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Buz, S. (2008). Türkiye'deki sığınmacıların sosyal profili. *Polis Bilimleri Dergisi, 10(4),*1-14.

Capuzzi, D. ve Stauffer, M. (2006). *Career counseling: Foundations, perspectives, and applications.* Boston, MA: Pearson Education, Inc.

Chae, M., Foley, P.F. ve Chae, S.Y. (2006). Multicultural competence and training: An ethical responsibility. *Counseling and Clinical Psychology Journal*, *3(2),* 71-80.

Constantine, M. G. (2002). Predictors of satisfaction with counseling: Racial and ethnic minorit)' clients' attitudes toward counseling and ratings of their counselors' general and multicultural counseling competence. *Journal ofCounseling Psychology, 49,* 255-263

Costantino, G., Malgady, R.G. ve Cardalda, E. (2005). TEMAS narrative assessment: A multicultural therapy modality. Içinde: P. Jensen ve E. Hibbs (Ed.), *Psychosocial intervention research of child and adolescent disorders. Part II empirically based strategies for clinical practice*. Washington DC: American Psychological Association.

Cuellar, I., Arnold, B. ve Maldonado, R. (1995). Acculturation rating scale for Mexican Americans-II: A revision of the original ARSMA scale. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 17, 275-304.

Davis, D. N. (2014). Complexity overlooked: Enhancing cultural competency in the white lesbian counseling trainee through education and supervision. *Journal of Lesbian Studies*, *18(2),*192-201.

DeCino, D.A., Strear, M.M. ve Olson, S. (2018). Exploring school counselors' social desirability, multicultural counseling competence, and demographics in the Midwest. J*ournal of School Counseling*, *16(2),* 1-26.

Demir, İ. H. (2016). *Okul psikolojik danışmanlarının kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ve* çokkültürlü *kişilik özelliklerinin incelenmesi.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Deniz, A.Ç. Hülür, A.B. ve Ekinci, Y. (2016). Göç, strateji ve taktik: Suriyeli sığınmacıların gündelik hayat deneyimleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(42),* 1077- 1087.

Diaz-Lazaro, C. M. ve Cohen, B. B. (2001). Cross-cultural contact in counseling training. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 29(1),* 41-57.

Drabik-Podgórna, V. (2016). Multicultural career counselling: Helping minority groups. *Czech-Polish Historical and Pedagogical Journal, 8(1),* 136–144.

Emin, M. N. (2016). *Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitimi temel eğitim politikaları. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.* İstanbul: Turkuvaz Yayıncılık.

Erdoğan, M. M. (2015). *Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal kabul ve uyum*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi Yayınları.

Erkan, S. (2020). *Kültüre duyarlı psikolojik danışma.* Ankara: PEGEM Akademi

Evans, K. (2008). *Gaining cultural competence in career counseling***.** Boston - New York: Lahask Press.

Evans, K.M. ve Kelchner, V.P. (2017). Multicultural career counseling: limitations of traditional career theory and scope of training İçinde: L. A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.). *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Contect, and Cases* (s. 83-97). Wiley.

Evans, K.M. ve Rotter, J.C. (2000). Multicultural family approaches to career counseling. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, *8(1),* 67-71.

Fietzer, A. W., Mitchell, E. ve Ponterotto, J. G. (2018). Multicultural personality and multicultural counseling competency in counselor trainees. *Counselor Education and Supervision, 57(2),* 82–97.

Fitzgerald, L. ve Betz, N. (1992, April). *Career* development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. Theories Convergence in Career Psychology (East Lansing, Michigan) adlı kongrede sunulan bildiri.

Flores, L. ve Heppner, M. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of Career Development, 28*, 181-201.

Flores, L. Y., Ojeda, L., Huang, Y., Gee, D. ve Lee, S. (2006). The relation of acculturation, problem-solving appraisal, and career decision-making self-efficacy to Mexican American high school students' educational goals. *Journal of Counseling Psychology*, *53*, 260–266.

Flores, L., Spanierman, L. ve Obasi, E. (2003). Ethical and professional issues in career assessment with diverse racial and ethnic groups. *Journal of Career Assessment, 11*,76-95.

Fouad, N. ve Byars-Winston, A. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly, 53*, 223-23.

Fouad, N. ve Kantemneni, N. (2013). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. Içinde: S. D. Brown ve R. Lent (Ed.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 215-243). Hoboken, N.J. : Wiley.

Fouad, N., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M. E. ve Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *72*, 43–59.

Hofstede, G. (2022). The 6-D model of national culture. https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/ adresinden ulaşılmıştır.

Gergen, K. J. (2009). *An invitation to social construction.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Gibson, D.M. ve Taylor, J.V. (2017). Using the genogram for career assessment and intervention with an economically disadvantaged client. İçinde: L. A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.). *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Contect, and Cases* (s. 212-227). Wiley.

Gottfredson, L, S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. Içinde: D, Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career choice and development* (s. 179-232), San Francisco: Jossey-Bass.

Göç İdaresi Başkanlığı-1 (2022). https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri adresinden ulaşılmıştır.

Göç İdaresi Başkanlığı-2 (2022). https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler adresinden ulaşılmıştır.

Göç İdaresi Başkanlığı-3 (2022). https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638 adresinden ulaşılmıştır.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*, 111–124.

Guzman, M. R., Calfa, N. A., Kerne, V. V. H. ve McCarthy, C. (2013). Examination of multicultural counseling competencies in school counselors. *Journal of School Counseling*, *11*, 7, 1-27.

Güçlücan, N. (2016). *Psikolojik danışmanların kültürel duyarlılık algılarının demografik ve mesleki değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Gysbers, N.C., Heppner, M.J. ve Johnston, J.A. (1998). *Career counseling: Process, issues on techniques*. Boston: Allyn and Bacon.

Gysbers, N., Heppner, M.]. ve Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (2nd ed.). New York: Allyn & Bacon.

Hartung, P. I. (2002). Cultural context in career theory and practice: Role salience and values. *The Career Development Quarterly, 51*, 12-26.

Herr, E. L. ve Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (5th ed.). NewYork: HarperCollins.

Hiebert, B. ve Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across Countries. Içinde: G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong ve A.Watts (Ed.), *Handbook of career development. International and cultural psychology* (s. 689–707). New York: Springer.

Howard, K. A. S., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Lain, L. ve Caulum, D. (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 98–109.

Hürriyet Gazetesi, 8 Mayıs 2022. https://www.hurriyet.com.tr/gundem/icisleri-bakan-yardimcisi-tek-tek-acikladi-rakam-rakam-turkiyenin-siginmacilari-42058226 adresinden ulaşılmıştır.

ILO (2020). *Türk İşgücü Piyasasında Suriyeli Mülteciler*. (Syrian refugess in the Turkish labour market, Turkish version). file:///C:/Users/User/Downloads/FullreportSyriansinTurkey9-2-2020Turkishversion.pdf adresinden ulaşılmıştır.

Jackson, M. A. ve Nutini, C. D. (2002). Hidden resources and barriers in career learning assessment with adolescents vulnerable to discrimination. *Career Development Quarterly*, *51(1),* 56–77.

Kağnıcı, D. Y. (2011). Teaching multicultural counseling: An example from a Turkish counseling undergraduate program. *Eğitim Araştırmaları- Eurasian Journal of Educational Research, 44*, 111-128.

Kağnıcı, Y. D. (2013). Çokkültürlü psikolojik danışma eğitiminin rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarına yerleştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *5(40),* 222–231.

Kağnıcı, Y. D. (2017). Suriyeli mülteci çocukların kültürel uyum sürecinde okul psikolojik danışmanlarına düşen rol ve sorumluluklar. İlköğretim Online, *16(4),* 1768-1776.

Kara, Ö. T., Yiğit, A. ve Ağırman, F. (2016). Çukurova Üniversitesi Türkçe öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin Suriyeli mülteci kavramına ilişkin algılarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 12(4),* 945-961.

Karaırmak, Ö. (2008). Çokkültürlülük, kültürel duyarlılık ve psikolojik danışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 532*, 115-126.

Karasu, M. A. (2016). Şanlıurfa'da yaşayan Suriyeli sığınmacıların kentle uyum sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*, 995-1014.

Karunanayake, D. ve Nauta, M. M. (2004). The relationship between race and students' identified career role models and perceived role model influence. *Career Development Quarterly*, *52(3),* 225-234.

Kluckhohn, F.R. ve Strodtbeck, F.L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.

Koç, Z. (2003). Kültüre duyarlı psikolojik danışma yaklaşımı: Kuramsal bir açıklama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, *11*, 1-17.

Koç, N. (2015). *Multicultural counseling competency of counselors in Turkey* (Yayınlanmamış doktora tezi. Auburn Universitesi, Auburn.

Korban, İ. (2018). *Psikolojik danışmanların* çokkültürlü *psikolojik danışma yeterliklerinin psikolojik danışma becerilerini yordama düzeyi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly, 42*, 143-148.

Lee, C.C. (2012). A conceptual framework for culturally competent career counseling practice. *Career Planning & Adult Development Journal*, *28(1),* 7-14.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45,* 79–122.

Leung, S. A. (1996). Vocational assessment across cultures. Içinde: L. A. Susuki, P. J. Meller ve J. G. Ponterotto (Ed.), *Handbook of multicultural assessment* (s. 475–508). San Francisco: Jossey-Bass.

Leong, F. T. ve Chou, E. L. (1994). The role of ethnic identity and acculturation in the vocational behavior of Asian Americans. *Journal of Vocational Behavior, 44,* 155–172.

Leong, F. ve Härtung, P. (1997). Career assessment with culturally different clients: Proposing an integrative-sequential conceptual framework for cross-cultural career counseling research and practice. *Journal of Career Assessment*, *5,* 183-202.

Leong, F. T. L. ve Hartung, P. J. (2000). Adapting to the changing multicultural context of career. Içinde: A. Collin ve R. A. Young (Ed.), *The future of career* (s. 212–227). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Lewis, A., Bethea, J. ve Hurley, J. (2009). Integrating cultural competency in rehabilitation curricula in the new millennium: Keeping it simple. *Disability & Rehabilitation*, *31,* 1161–1169.

Matsumoto, D. ve Juang, L. (2016). *Culture and psychology* (6. Baskı). Boston: Cengage Learning.

McAuliffe, G.J. ve Emmett, J. (2017). The postmodern impulse and career counselor preparation. İçinde: L. A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.), *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Contect, and Cases* (s. 66-81). Wiley.

McGoldrick, M., Giordano, J. ve Garcia-Preto, N. (Ed.) (2005). *Ethnicity & family therapy*, (*3* Ed.) New York: The Guilford Press.

McMahon, M. ve Patton, W. (2006). Qualitative career assessment. İçinde: M. McMahon ve W. Patton (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (s. 164–174). London, England: Routledge.

McMahon, M., Patton, W. ve Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly*, *51*, 194–202.

McMahon, M., Watson, M. ve Abkhezr, P. (2019). People with refugee backgrounds: innovating career research and practice through systems and narrative approaches. İçinde: J. G. Maree (Ed.). *Handbook of innovative career counselling* (s. 375-390).

McWhirter, E. H., Torres, D. M., Salgado, S. ve Valdez, M. (2007). Perceived barriers and postsecondary plans in Mexican American and White adolescents. *Journal of Career Assessment*, *15*, 119–138.

MEB (2022). *Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Göç ve Acil Durumlarda Eğitim Daire Başkanlığı Raporu*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A% 2F%2Fhbogm.meb.gov.tr%2Fmeb_iys_dosyalar%2F2022_01%2F26165737_goc2022sunu.pdf&clen=1969631&chunk=true adresinden ulaşılmıştır.

Meivin, B., Giles, J.A. ve Lenz, J.G. (2012). Assessing career readiness in culturally and ethnically diverse populations. *Career Planning & Adult Development Journal*, *28(1),* 110-126.

Mercan, U. E. ve Bütün, E. (2016). Okul öncesi eğitim kurumlarındaki Suriyeli sığınmacı çocukların karşılaştıkları sorunlar hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi, 1(1),* 72-83.

Miller, M. J. ve Brown, S. D. (2005). Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations. Içinde: S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 441–465). John Wiley & Sons, Inc.

Mpofu, E. ve Harley, D. A. (2006). Racial and Disability Identity: Implications for the career counseling of African Americans with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *50(1),* 14-23.

Mülteciler Derneği (2022). https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/ adresinden ulaşılmıştır.

NCDA Etik Kuralları (2020). Minimum competencies for multicultural career counseling and development. https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/compentencies_multi_cultural adresinden ulaşılmıştır.

Olson, J. S. (2014). Opportunities, obstacles, and options: First-generation college graduates and social cognitive career theory. *Journal of Career Development, 41,* 199–217.

Osborn, D.S. (2019). Innovating career development through technology via a Cognitive Information Processing Theory Lens. İçinde: J. G. Maree (Ed.) *Handbook of innovative career counselling* (s.733-744). Springer.

Özer, Ö ve İlhan, T. (2015). Çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Studies, 10(7),* 781-802.

Peterson, N. ve González, R. C. (2005). *The role of work in people's lives: Applied career counseling and vocational psychology* (2nd ed.). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.

Ponterotto, J., Rivera, L. ve Sueyoshi, L. (2000). The career-in-culture interview: A semi-structured protocol for the cross-cultural intake interview. *The Career Development Quarterly 49,* 85-96.

Richardson, M. S. (2012). A critique of career discourse practices. İçinde: P. McIlveen ve D. E. Schultheiss (Eds), *Social constructionism in vocational psychology and career development* (s. 87–104). Rotterdam, The Netherlands: Sense.

Richardson, M. S. (2015). Agentic action in context. İçinde: R. A. Young, J. F. Domene ve L. Valach (Ed.), *Counseling and action: Toward life-enhancing work, relationships, and identity* (s. 51–68). New York, NY: Springer.

Rush, L. C. (2009). Multicultural career counseling strategies: An update for 21st century career professionals. *Career Planning and Adult Development Journal, 26,* 82-96.

Rush, L. C. (2010). *The needed development of multicultural career counseling skills: if not now when? if not us who?* http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/article_05.pdf adresinden ulaşılmıştır.

Sakız, H. (2016). Göçmen çocuklar ve okul kültürleri. *Göç Dergisi, 2,* 65-81.

Sampson, J. P., Dozier, V. C. ve Colvin, G. P. (2011). Translating career theory to practice: The risk of unintentional social injustice. *Journal of Counseling & Development, 89,* 326–337.

Sampson, J. P., McClain, M. C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2011, November). *The supply and demand for career interventions as a social justice issue*. 10. Biennial Conference: Forging Career Policy for the Greater Good, Society for Vocational Psychology (Boston) adlı kongrede sunulan bildiri.

Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. İçinde: D. H. Montross ve C. J. Shinkman (Ed.), *Career development: Theory and practice* (s. 336–355). Springfield, IL: Charles C Thomas.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. İçinde: S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2011a). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2011b). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment, 19,* 251–258.

Schultheiss, D. (2005). Qualitative relational career assessment: A constructivist paradigm. *Journal of Career Assessment*, *13*, 381–394.

Sheu, H. B. ve Lent, R. W. (2007). Development and initial validation of the Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale-Racial Diversity Form. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 44,* 30-45.

Shi, Q. ve Carey, J. (2021). School counselor multicultural counseling competence assessed by state school counselor licensure examinations. *Journal of School-Based Counseling Policy and Evaluation*, *3(2),* 79-90.

Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shiban, A. P. ve Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 12,* 105–122.

Sue, D.W., Bernier, J,, Durran, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith, E. ve Vasquez-Nuttal, E. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling Psychologist*, *70,* 45-52.

Sue, D. W., Arrendondo, P. ve McDavis, R. J. (1992). Multicultural competencies/standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, *70(4),* 477-486.

Sue, D. W., Ivey, A. E. ve Pedersen, P. B. (1996). *A theory of multicultural counseling and therapy*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development.* New York, NY: Harper & Row.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16,* 282–298.

Super, D. E., Savickas, M. L. ve Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. İçinde: D. Brown, L. Brooks vd. (Ed.), *Career choice and development* (s. 121–178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Şahin, F. (2021). *Psikolojik danışmanların kültürel duyarlılık algıları ve Suriyeli mültecilere tutumlarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Taylor, C. (1996). *Çokkültürlülük* (çev. L. Köker). Istanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Topkaya, Y. ve Akdağ, H. (2016). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının Suriyeli sığınmacılar hakkındaki görüşleri (Kilis 7 Aralık Üniversitesi örneği). *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1)*, 767-786.

Toporek, R.L. (2005). Toward greater sophistication and cultural relevance: introduction to the special issue. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 33*, 130-133.

Toporek, R.L. ve Flamer, C. (2009). The resume's secret identity: A tool for narrative exploration in multicultural career counseling. *Journal of Employment Counseling, 46,* 4-17.

Toporek, R. L. ve Pope-Davis, D. B. (2005). Exploring the relationships between multicultural training, racial attitudes, and attributions of poverty among graduate counseling trainees. *Cultural Diversity and Ethnie Minority Psychology, 11,* 259-271.

Triandis, H. C (1993). Comments on `multicultural career counseling'. *Career Development Quarterly*, *42(1),* 1-3.

Turhan, M. (1972). *Kültür değişmeleri: Sosyal psikoloji bakımından bir tetkik*. Ankara: MEB Yayınları.

UNHCR (2021a). Refuge data finder. https://www.unhcr.org/refugee-statistics/ adresinden ulaşılmıştır.

UNHCR (2021b). Total persons of concern by country of asylum. Operational data portal – refugee situations. https://data.unhcr.org/en/situations/syria#_ga=2.178076773.1156783337.1633905008-1933386814.1633905008 adresinden ulaşılmıştır.

Varçın, R., Savcı, Ş., Gülçubuk, B. ve Pişkin, M. (2019*). Labor market research on syrians under temporary protection in Ankara*. Ankara: Türkiye Kızılay Derneği Yayını.

Vespia, K.M., Fitzpatrick, M.E., Fouad, N.A., Kantamneni, N. ve Chen, Y.L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *The Career Development Quarterly, 59,* 54-71.

Walsh, W. B. ve Betz, N. E. (2001). *Tests and assessment* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Whiston, S.C. ve Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: An overview and analysis. *Journal of Career Assessment, 13,* 371-380.

Wood, C. ve Scully, Z. (2017). Postmodern career assessment: Advantages and considerations. İçinde: L.A. Busacca ve M. C. Rehfuss (Ed.), *Postmodern career counseling: a handbook of culture, contect, and cases* (s. 111-125). Wiley.

Worthington, R.L., Flores, L.Y. ve Navarro, R.L. (2005). Career development in context: Research with people of color. İçinde: S.D. Brown ve R.W. Lent (Ed.) Putting theory and research to work (s.225-252). Wiley.

Yalçın, İ. (2020). *Suriyelilere Yönelik Gruplararası Kaygı Ve Sosyal Temasın Psikolojik Danışmanların Çokkültürlü Psikolojik Danışma Yeterlik Algısına Etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Zunker, V.G. (2006). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (7. Baskı). Belmont, CA: Thomson Brooks Cole.

14. BÖLÜM

POST MODERN YAKLAŞIMLARDA KULLANIN YÖNTEM, TEKNİK VE MÜDAHALELERE İLİŞKİN DEZAVANTAJLI GRUPLAR ÖZELİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. D. Yelda KAĞNICI, Ege Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-5201-4784

İÇİNDEKİLER

Giriş

Post Modern Yaklaşımlara Genel Bir Bakış

Post Modern Yaklaşımlarda Kariyer Psikolojik Danışmanın Rolü

Post Modern Yaklaşımlarda Değerlendirme

Post Modern Yaklaşımlarda Yaygın Olarak Kullanılan Bazı Tekniklere İlişkin Değerlendirmeler

Sonuç

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. Yirmi birinci yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığında yeni yaklaşımlara niçin ihtiyaç duyulmuştur? Tartışınız.

2. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanıyla ilgili Post Modern Yaklaşımların önceki yaklaşımlardan en belirgin farklarını tartışınız?

3. Post modern yaklaşımları benimseyen kariyer psikolojik danışmanlarının değerlendirme yöntemlerinden hangisini daha çok kullanma eğilimindedirler? Niçin?

4. Post modern yaklaşımlar niçin çağdaş kariyer gelişim kuramlarına alternatif olarak ortaya çıkmışlardır? Tartışınız?

Giriş

21. yüzyılda teknolojik gelişmeler, küresel ekonomi ile iş dünyasındaki değişimler ve kariyer gelişim kuramlarının farklı kültürel gruplara mensup bireylerle çalışırken birtakım sınırlılıklarının olduğunun fark edilmesi kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni yaklaşımlara olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Eskiden olduğu gibi artık bireyler tek bir işte ömür boyu çalışmamaktadır. Yeni işler de yeni beceriler ve tutumlar gerektirmektedir.

Tarihsel süreç incelendiğinde ekonomik dalgaların da kariyer psikolojik danışmanlığını şekillendirdiği görülmektedir. İlk ekonomik dalganın olduğu yıllarda (1850-1910), kariyer iş olarak algılanmış, karakter çok önemsenmiştir. İkinci ekonomik dalgada (1900-1950) özellikle kişiliğin ölçülmeye başlanması ile objektif değerlendirme ağırlık kazanmıştır. Üçüncü dalga (1950-1990) ile kariyer sürecinde anlam yaratma ortaya çıkmaya başlamıştır. Danışanın kendi yaşamının anlamını bulması ve kimliğe yapılan vurgu ise özellikle dördüncü dalga (1990'dan sonrası) ile daha da belirginleşmeye başlamıştır (Maree, 2010). Son yıllarda çalışma yaşamının dijitalleşmesi olarak kabul edilen dördüncü sanayi devrimi ile de çalışmanın ve kariyerin anlamı yeniden keşfedilmeye ve yapılandırılmaya başlamıştır (Öztemel, 2020).

Tüm bu gelişmeler ışığında, kariyer gelişim kuramlarının Avrupa ve Amerika'daki bakış açısını yansıtan a) bireycilik ve özerklik, b) refah/zenginlik, c) herkes için fırsat eşitliği, d) işin insanların hayatlarındaki merkezi önemi ve e) kariyer gelişim sürecinin doğrusal, ilerlemeci ve mantıksal olarak kabul edilmesi gibi baskın özellikleri (Chung, 2013) günümüz koşullarında danışanların gerçeklikleri ile örtüşmediği için yerini kültüre ve sosyal bağlama vurgu yapan yapılandırmacı bir bakış açısına bırakmıştır. Yapılandırmacı bir bakış açısı ile ortaya çıkan post modern yaklaşımlar yaşamda tek bir gerçek olmadığını, her bireyin kendi gerçekliği olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşımların en belirgin özeliklerinden biri bireyin anlam yaratma süreçlerinde ekili olan aile ve kültürel miras gibi değişkenlere duyarlı olmalarıdır (Korkut Owen ve Niles, 2011).

Post modern yaklaşımlarla danışanların çalışma hayatı boyunca yapmış oldukları rol değişikliklerini, benlik algılarını ve sosyal kimliklerini kaybetmeden çalışma yaşamlarını yönetebilmelerine destek olan bir bakış açısı ortaya çıkmıştır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu yaklaşımlarla danışanların kendilerini güçlendirmelerine odaklanmak, sosyal ve kültürel bağlamlarında ve gerçekliklerinde değerlendirmek, kendi kariyer gelişimlerini biçimlendirme ve yorumlamalarına, tek nesnelliği ve gerçekliği vurgulamak yerine çoklu gerçeklikleri ve bakış açılarını görmelerine destek olmak ve kültürel olarak danışana uygun müdahale yöntemle-

rini kullanılmak bu çağda kariyer psikolojik danışmanlığının öncelikleri olmuştur (Saviskas, 1993). Sonuç olarak, 21. yüzyıl şartları kariyer psikolojik danışmanlarını bireylerin mesleki kimlik gelişimlerine, kariyer uyumlarına ve hikâyelerine odaklanmaya yöneltmiştir (Pişkin, 2017).

Post modern kariyer psikolojik danışmanlığı farklılıkları kucaklayan bir yapıya sahiptir. Post modern kariyer psikolojik danışmanlığının a) oluştuğu bağlamlara göre bireysel davranışı içermesi, b) kültür ve sosyal adalet arasındaki bağlantılar, c) ilişkisel bir bağlamda kök salmış olarak çalışması ve d) bağlamsal konulara odaklanan etik karar verme süreci olmak üzere dört temeli olduğu bilinmektedir (Busacca ve Rehfuss, 2017). Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde kariyer kararlarını değer temelli olarak görme, nesnel değerlendirmenin ötesine, psikolojik danışma temelli kariyer yardımına, kültüre duyarlı kuramlara ve müdahalelere, çoklu yaşam rollerine, sosyal adalet ve hak savunuculuğuna yönelme eğilimleri ön plana çıkmıştır.

Post Modern Yaklaşımlara Genel Bir Bakış

Post modern yaklaşımlar içinde çeşitli modeller ve kuramlar yer almaktadır. Brott'un (2001) *Kariyer Hikâyesi Yaklaşımı*'nda bireyin kendi yaşamının uzmanı olduğu görüşüne dayanarak kendilerini ve çevrelerini tanımlayarak kendi hikâyelerini yazabilecekleri savunulmaktadır) Ayrıntılı bilgi için 3. Bölüme bakabilirsiniz) Yapılandırmacı yaklaşıma dayanan *Yaşam Düzenleme Modeli'nde* (Saviskas ve diğ., 2009) bağlama, doğrusal olmayan dinamiklere, anlatılan gerçekliğe ve modellemeye yönelme vardır. Bu model yaşam boyuna vurgu yapması ve önleyici yapısı ile bireylerin uyum sağlayabilmelerine odaklanmakta; umut, iyimserlik, kontrol ve kendini düzenleme becerileri ve kariyer uyumuna vurgu yapmaktadır (Ayrıntılı bilgi için 2. Bölüme bakabilirsiniz) Brown'un (1995) *Değer Temelli Kariyer Kuramı'nda* kariyer konusunda kişinin değerlerine vurgu söz konusudur; değerlere bağlı olarak insan davranışlarının ve tutumlarının belirlendiği görüşü hâkimdir. Değerler toplumda kazanılmakta ve kültür değerleri etkilemektedir (Ayrıntılı bilgi için 10. Bölüme bakabilirsiniz). *Sistemler Kuramı*'na bakıldığında (MacMahon ve Patton, 1995) kuramın Bronfenbrenner'in ekolojik kuramını temel aldığı; kuramda bireysel, sosyal ve çevresel sosyal sistemlerin bireyin kariyer yolundaki rollerinin irdelendiği görülmektedir. (Ayrıntılı bilgi için 8. Bölüme bakabilirsiniz) Yapılandırmacı bakış açısına dayandırılan Çözüm *Odaklı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı* ise olumlu değişimlere, kaynaklara ve geleceğe odaklanılmakta, danışan uzman olarak kabul edilmekte, en uygun ve kısa süreli, öz müdahale yöntemleri tercih edilmektedir. O değişimin kaçınılmaz olduğuna inanılmakta ve iş-

birliğine dayalı bir terapötik ilişkiye önem verilmektedir (Bruwell ve Chen, 2006: Ayrıntılı bilgi için 6. Bölüme bakabilirsiniz.

Görüldüğü üzere yeni model ve yaklaşımlarda birey merkezde ve bilen konumdadır. Danışanları merkeze alan, kültürel ve sosyal bağlamlarını önemseyen bu yeni bakış açısı kariyer müdahalelerinde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konusunda soru işaretlerini de beraberinde getirmiştir. Çoğunluk için kullanılan kariyer gelişim müdahalelerinin evrensel olduğu savunulan etik görüş ile danışanın kültürüne özgü kariyer gelişimi müdahaleleri geliştirmenin önemini vurgulayan emik görüş ikilemleri kariyer psikolojik danışmanlığında da kendini göstermiştir (Chung, 2013). Alanyazında yer alan baskın olan bu görüşlerden ilkine göre belirli kültürel gruplarla proaktif olarak çalışmak ve bu gruplara özgü müdahale yöntemlerini kullanmak gerekmektedir. İkinci yaklaşıma göre esas olan tüm danışanlarla kültürel olarak kullanıma uygun kariyer psikolojik danışmanlığı müdahaleleri geliştirmek olmalıdır. Bir diğer kabul gören yaklaşım ise farklı kültürel özelliklere sahip danışanlarla çalışmak için çokkültürlü yeterliklere sahip olunması gerektiğidir (Arthur, 2005).

Post Modern Yaklaşımlarda Kariyer Psikolojik Danışmanının Rolü

Kariyer psikolojik danışmanın sahip olması beklenen yeterlikler Amerikan Ulusal Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Derneği (The National Development Association [NCDA]) tarafından 11 alanda özetlenmiştir; 1) kariyer gelişimi kuramları, 2) birey ve grupla psikolojik danışma, 3) birey ve grup değerlendirmeleri, 4) kariyer bilgi ve kaynakları, 5) program hazırlama, yönetme ve yürütme, 6) koçluk yapma, konsültasyon ve performans geliştirme, 7) farklı gruplar, 8) süpervizyon, 9) etik ve yasal konular, 10) araştırma ve değerlendirme, 11) teknoloji (Yeşilyaprak, 2016). Bu yeterliklere ek olarak farklı kültürel gruplarla çalışan kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlü yeterliklere sahip olması gerektiği tüm dünyada kabul gören bir yaklaşım olmuştur ve bu yeterliklerin neler olabileceğine dair yıllar içinde çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bu bağlamda alanyazında kabul gören en temel çalışmalardan biri NCDA'nın 2009 yılında hazırlamış olduğu dokuz temel boyutu esas alan "Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlığı (ve Gelişimi) Asgari Yeterlikleri'dir. Bu yeterliklerde kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlikleri çokkültürlülük bağlamında revize edilmiştir ve kuram bilgisinden, bireyle ve grupla psikolojik danışma becerilerine, bireysel ve grup değerlendirmelerinden, kariyer bilgi kaynaklarına, program hazırlamaktan, araştırma yapmaya kadar oldukça geniş bir yelpazede kariyer psikolojik danışmanlarının kültüre duyarlı olmaları gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Kağnıcı, 2020).

Bu yeterlikler içinde yer alan boyutlardan biri olan "Bireysel ve Grup Değerlendirmesi" boyutunda kariyer psikolojik danışmanının etkili değerlendirme yöntemleri seçebilmek ve uygulayabilmek için kullanacağı değerlendirmelerin psikometrik özelliklerini anlaması, sonuçları sınırlılıklar ve uyarılarla birlikte yorumlaması ve kullanması gerektiğine vurgu yapılırken, "Program Hazırlama, Yönetme ve Yürütme" boyutunda farklı popülasyonlara yönelik program ve hizmet geliştirmesi, yürütmesi ve yönetirken uygun kılavuzları, araştırmaları ve deneyimleri birleştirmesi gerekliğinin altı çizilmektedir. Görüldüğü üzere kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında kullanılacak teknik, müdahale ve yöntemlere kültürel bir bakış açısı ile bakabilmek artık son derece önemlidir.

Post Modern Yaklaşımlarda Değerlendirme

Farklı kültürel gruplara mensup danışanlarla çalışırken ölçme araçlarının kullanımı özellikle dikkat edilmesi gereken bir konudur. Ölçeğin ölçmek istediği yapının uygulama yapılacak grubun özelliklerine uygunluğu, ölçeklerin ana dilde kullanımı, uyarlama çalışması yapılacaksa kültürel uyarlamalar yapılması gibi dikkat edilmesi gereken birçok nokta bulunmaktadır (Egisdóttir, Gerstein, & Çinarbaş, 2008). Danışanı, bağlamını ve kültürünü odağa alan post modern yaklaşımların nicel yaklaşımların tüm bu sınırlılıklarının farkındalığı ile nicel değerlendirmelerin yanı sıra nitel değerlendirmelere de ağırlıklı olarak yer verdiği görülmektedir.

Danışanların kendi hayatlarını en iyi kendilerinin bileceğine ve kendi gerçekliklerini oluşturduklarına dair temel varsayım, nitel yöntemlerin kullanımını kaçınılmaz kılmıştır. Çünkü nitel değerlendirmeler doğası gereği bütüncül, varoluşsal, yapısal, öznel, kişisel, anlamlı, insancıl ve danışanın gerçek yaşamı odaklıdır (Wood ve Scully, 2017). Danışanda farkındalığı arttığı gibi yaşamındaki bağlamsal boyutlara da dikkat etmektedir. Azınlık gruplar ile kullanılmaya uygunluğu ve sosyal adalet yaklaşımını da destekleyici olması nitel değerlendirmelerin farklı kültürlerde kullanımını arttırmaktadır. Nihayetinde nitel değerlendirmede kullanılan teknikler ekonomik olarak daha az maliyetlidir ve sadece yardım almak için gelen değil, gelmeyenlerin, gelemeyenlerin de hakkını gözeterek daha hesaplı müdahalelere yönelmek de sosyal adalet bağlamında önemli bir eylemdir (Sampson, 2009).

Danışanın pasif konumdan aktif konuma geçebilmesine olanak tanıması ve kariyer psikolojik danışmanının uzman konumunun yanı sıra daha ilgili, meraklı ve danışanların çeşitli yaşam koşullarını anlamaya dönük bir yaklaşım sergilemesini gerektirmesi açısından nitel değerlendirme yöntemleri kültürel açıdan çeşitli gruplarla çalışmaya elverişli yöntemlerdir. Nitel değerlendirme yöntemleri nicel

yöntemlere kıyasla kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde danışanla daha iş birliği halinde çalışmayı gerekli kılması, daha esnek olması ve danışanların yaşam koşullarına yönelik daha detaylı bilgi edinilmesine olanak sağlaması kültürel çeşitlilik açısından farklı popülasyonlarla çalışırken birçok avantaj sağlamaktadır (Akkurt ve Eken, 2020). Sonuç olarak nitel kariyer değerlendirmeleri daha bütünsel bir yapıda olduklarından danışanın kariyer değerlendirme sürecine daha fazla katılımını sağlayabilmektedirler (Schulthesis, 2005).

Tüm bu avantajları nedeniyle özellikle post modern yaklaşımlarda daha fazla talep gören nitel değerlendirmenin bazı zorlukları da bulunmaktadır. Bu zorlukların başında zaman, kültür ve bağlam ile ilgili danışan beklentileri, nitel ve nicel değerlendirmelerin dönüşümlü kullanımı ve süreçler gelmektedir (Sampson, 2009). *Zaman* açısından bir değerlendirme yapıldığında nitel değerlendirmenin nicel değerlendirmeden daha uzun zaman aldığı görülmektedir. Psikolojik danışmanlar özellikle gerekli adımları tamamlamaları, danışanların kişisel ve sosyal farkındalıklarını tartışmaları, kişisel anlamlarını ve yeni öğrenmelerini yansıtmaları için danışanlara yeterli zaman tanımalıdır. Ancak bazı danışanlar özellikle de sosyoekonomik koşullarından dolayı yardım sürecine uzun zaman ayıramayabilirler. Bu grup için ücretli psikolojik destek alımlarında zaman önemli bir değişken haline gelebilmektedir. Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2022 verilerine göre asgari ücretin 4.253.40 TL olduğu ülkemizde, birçok kişinin ücretli yardım sürecine düzenli bir şekilde devam edebilme olasılıklarının bulunmadığı aşikârdır. Yine bazı danışanların uzun soluklu hizmetlerden ziyade hemen sonuca ulaşılabilecekleri, hızlı hizmetleri tercih edebildikleri de bilinmektedir (Mocan Aydın, 2000).

Danışan beklentisi, kültür ve bağlam açısından değerlendirildiğinde danışanı "her şeyi bilen konuma" koymak bazı kültürlerde danışanlara iyi gelmeyebilmektedir, danışanlar yardım aldığı kişiden uzman rolü bekleyebilmektedirler. Özellikle danışanların yardım ilişkisine bakışları ve yardım arama davranışları azınlık gruplar bağlamında dikkatli bir şekilde irdelenmesi gereken bir konudur. Yardım kavramı farklı gruplarda farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Yardım veren ve yardım alan kişiye atfedilen roller de bu bağlamda çeşitlenebilmektedir. Özellikle daha toplulukçu kültürlerde örneğin Hofstede'nin tanımladığı Alpha kültürünün (Bkz Pedersen ve Ivey, 1993) özelliklerini daha fazla gösteren kültürlerde yardım verenin uzman rolünde olması ve yardım alanın uzman rolündeki kişinin önerilerini duyma ihtiyacı daha beklendik bir durumdur. Bu nedenle farklı kültürel gruplara mensup danışanlarla çalışırken sürecin başında danışanların yardım ilişkisine dair beklentilerini konuşmak olası bir dezavantajı en başından azaltmak veya ortadan kaldırmak adına uygun bir yöntem olacaktır.

İşlemler bağlamında ele alındığında karşılaşılan zorluk nitel değerlendirmede kullanılacak tekniklerin nasıl ortaya konacağı ve süreçte nasıl kullanılacağına dairdir. Tekniklerin kuramsal bir dayanağının olması ve bütüncül bir bakış açısına sahip olması son derece kritik bir konudur. Ruh sağlığı uzmanlarının süreçteki yaratıcılıkları önemli ve gerekli olmakla birlikte kuramsal bir dayanağı olmayan ve her hangi anlamlı bir işleve hizmet etmeyen tekniklerin ortaya konması ve uygulanmasının zaman kaybına neden olacağı dikkate alınması gereken bir konudur.

Son olarak *nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanımı* diğer bir zorluk olarak nitelendirilmektedir. Post modern yaklaşımlara kadar ağırlıklı olarak tercih edilen yöntem nicel değerlendirme iken, post modern yaklaşımlarla birlikte nitel değerlendirmeler de kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum "İki yöntemden birini tercih etmek mi gerekir?" sorgulamasını da beraberinde getirmiştir. Burada en temel nokta her iki değerlendirmenin de bir arada kullanılabileceğidir. Modern ve post modern yaklaşımlar ve teknikler bir arada etkili bir şekilde kullanılabilirler ve aralarında bir ayrım yapmaya gerek yoktur, nihayetinde her birinin danışanın kariyer gelişim sürecine özgün bir katkısı bulunmaktadır (Sampson, 2009).

Post Modern Yaklaşımlarda Yaygın Olarak Kullanılan Bazı Tekniklere İlişkin Değerlendirmeler

Hangi tekniklerin daha faydalı olduğu danışanın kişiliğine, sözel yeteneğine, öğrenme stillerine, engel durumlarına, gelişim düzeylerine, kültürlerine göre değişeceği için teknik seçiminde uygulayıcıların dikkatli olması gerekmektedir. Bu bölümde yer alan teknikler genel olarak tüm kültürlerde kullanıma uygun teknikler olarak değerlendirebilir. Ancak özellikle dezavantajlı gruplarla çalışırken grupların özelliklerine göre dikkat edilmesi gereken bazı noktalar da bulunmaktadır ve bu başlık altında bu noktalara dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

Kariyer Genogramı

Kariyer genogramı özellikle danışanın sosyal kalıplarını değerlendirmek üzere geliştirilen bir tekniktir. Kariyer genogramının amacı bireyin nesiller boyunca devam eden mesleklere dair farkındalığını arttırmaktır. Kariyer genogramı, danışanın aile üyelerinin, mesleklerinin, hobileri ve ilgi alanlarının, eğitimlerinin, öğretim deneyimlerinin diyagramını içermektedir. Bu bilgiler de danışanın aile sistemi içindeki rol modellerini keşfetmesine yardımcı olmaktadır. Tarihsel, kültürel ve çokkültürlü değişkenler genogramda dikkate alınabilmektedir. Özellikle yoksulluk gibi dezavantajlı koşulların eşlik ettiği vakalarda bireylerin güçlü yanları ve destek kaynaklarını da sürece dâhil etmek önemlidir. Yoksulluk nedeniyle kari-

yer ilgileri, değerleri veya tutumları konusunda sınırlı bilgisi olabilen danışanlarla çalışırken bu koşulların danışanı nasıl etkilediği göz önünde bulundurulmalıdır. Ekonomik zorlukların kariyer kararlarını nasıl etkileyebileceği danışanlara fark ettirilmelidir. İşsizlik söz konusu ise danışanların duygu durumlarının kontrol edilmesi, ekonomik koşulları ile ilgili olası dirençleri ve psikolojik danışmanların yoksulluk ile ilgili kişisel inançları da göz önünde bulundurulması gereken diğer hususlardır (Gibson ve Taylor, 2017).

Kariyer genogramı her yaş düzeyi için uygun olabildiği gibi bireysel ve grup uygulamaları için de tercih edilebilen bir tekniktir. Bu özellikleri sebebiyle de bu tekniği okul ortamında kullanmak mümkündür. Ancak uygulanacak grubun özelliklerine dikkat ederek sorulacak sorularda uyarlamalar yapılması önerilmektedir. Örneğin mülteci öğrenciler ile çalışırken özellikle olası kayıp deneyimleri konusunda çok dikkatli olunmalıdır. Aile geçmişi hakkında bilgi alınabilecek kaynaklar ile ilgili düzenlemelere gidilerek, uygun yönergeler verilmesine özen gösterilmesi gerekmektedir. Yoksul öğrencilerin ve azınlık gruba mensup öğrencilerin ağırlıklı olduğu bir okulda ise öğrencilerin aile geçmişinde yer alan mesleklerin çeşitliliğinin sınırlı olabileceği ve bu sınırlılığın öğrencileri rahatsız edebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin genogramda "Aile üyelerinin ilgi alanları/ hobileri nelerdir" gibi bir soruya verilecek cevaplar bir öğrenci için "tiyatro" iken, bir başka öğrenci için "hobi derken…?" olabilecektir. Bu bağlamda öğrencilere bu sınırlılıkların çevresel, politik, sosyal ve ekonomik koşullarla nasıl ilintili olduğu fark ettirilmelidir. Bunun da ötesinde öğrencilerin gelecek kariyer planlarının zenginleştirilmesi için destekleyici olunmalıdır. Bu noktada psikolojik danışmanların sosyal adalet ve hak savunuculuğu rollerini devreye sokmaları ve en temel düzeydeki yeterlik olan "*danışan düzeyinde*" (Bkz Hak Savunuculuğu Yeterlikleri, 2003) öğrencilerin güçlü yanlarını görmelerine olanak sağlayacak şekilde müdahalede bulunmaları gerekmektedir (Detaylı bilgi için bkz Kağnıcı, 2020).

Kart Sıralama

Kart sıralama danışanların kartlarda yazan değerler, ilgi alanları ve beceriler gibi yapılara dair tanımları okumaları ve sıralamaları şeklinde ilerleyen nitel bir kariyer değerlendirmesi tekniğidir. Danışana bir deste kart verilmekte ve bu kartlar içinden en önemli olanları ilk sıraya yerleştirmesi, diğerlerini de öncelik sırasına göre sıraya koyması istenmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Türkiye'de de Korkut-Owen ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiş olan "Mesleki Değerler Kartları" bulunmaktadır. Değerler ile ilgili kart sıralaması tekniğinde danışanlar değerleri belirlemekte, bu değerlere yükledikleri kişisel anlamları dile getirmekte ve her bir değerin kariyer gelişimlerindeki rolünü irdelemektedirler. Farklı

değerlerin yaşamlarını nasıl etkileyebileceğini görmek de özellikle çeşitli kültürel gruplara mensup danışanlar için kişisel kaynaklarını geliştirebilmeleri açısından önemlidir. Özellikle etnik azınlık gruplarıyla çalışırken aile değerlerinin, geleneklerin danışanların değerleri üzerinde etkisi olacağı göz önünde bulundurulmalıdır (Storlie ve Byrd, 2017).

Kart sıralaması etkinliğinde aile, para, boş zaman, güvenlik, iş-yaşam dengesi, statü, yaratıcılık, heyecan, konfor gibi birçok değer üzerinden çalışılmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken noktalardan biri danışanın içinde bulunduğu ortamın iyi bir analizinin yapılması gerektiğidir. Danışanın yardım sürecinde olduğu zaman diliminde özellikle danışan işsizse ve barınma, beslenme gibi temel ihtiyaçlarını uzun bir zamandır karşılamak noktasında zorluklar yaşamakta ise o zaman danışanın öncelikli değerinin para olması çok olağandır. Ya da uzun zamandır iş aradığı halde bir türlü istihdam edilmeyen gey bir danışanın bulduğu iş en temel düzeyde güvenlik ihtiyacını karşılıyorsa, yaratıcılık veya konfor gibi daha öncelik verdiği değerlerini göz ardı ediyor olması da çok olağandır. Toplulukçu bir kültüre mensup bir danışan ile çalışırken ailenin değerlerinin ön planda olabileceği de yine düşünülmesi gereken bir noktadır. Özellikle dezavantajlı gruplarla çalışırken zaten sınırlı olan kariyer alternatiflerinin tercih edilmesinde her zaman danışanların esas değerlerinin ön planda olmayabileceği psikolojik danışmanların aklında olmalıdır.

Cümle Tamamlama

Cümle tamamlama, bireylerin geçmişi, bugünü veya geleceğine dönük şekilde tasarlanabilen, bir cümle kökü üzerine danışanların düşünerek bu cümleyi tamamlamaları şeklinde ilerleyen bir tekniktir (Akkurt ve Eken, 2020). Kariyer gelişim sürecinin her evresine ve değişkene ilişkin kullanabilecek bir teknik olması ve yine her yaş grubu için elverişli olması tekniğin güçlü yönleridir. Bu özellikleri nedeniyle de birçok kurumda uygulanmaya elverişlidir.

Özellikle dezavantajlı gruplarla kullanımı noktasında yine psikolojik danışmanların dikkatli olması gereken bir nokta danışanların bu cümleleri yaşam deneyimleri ile sınırlı bir şekilde tamamlama ihtimallerinin yüksek olduğudur. Örneğin 4. sanayi devriminin içinde olunan bu çağda ekonomik olanaksızlar, ailenin eğitim düzeyi, rol model eksikliği gibi birçok faktör nedeniyle gelecek planları içinde bilgi repertuarlarında olmadığı için teknoloji temelli mesleki alternatifleri dillendirmeyen öğrenciler olacaktır ya da toplumsal cinsiyet rolleri altında ezilmiş, daha geleneksel bir toplumda büyümüş olan bir kız öğrencinin ufku kariyer gelişim sürecinde sınırlı olabilecektir. Yaşantı zenginliğinin olası etkileri mutlaka psikolojik danışmanlar tarafından dikkate alınmalıdır. Bu tür sınırlılıkları olan öğrenciler ile

çalışan okul psikolojik danışmanları bu teknikleri kullanmadan önce ilk olarak öğrencilerin bu tür deneyimler kazanmalarına olanak sağlayacak etkinlikler düzenlemeleri önerilmektedir. Bu da yine toplumda var olan kaynaklarla öğrencileri temas ettirme noktasında önemli olan bir diğer hak savunuculuğu olan "*danışan düzeyinde*" hak savunuculuğu olacaktır (Detaylı bilgi için bkz Kağnıcı, 2020).

Yaşam Rolü Analizi

Toplumsal rollerin ve etkilerin örüntülerini araştıran bir diğer nitel kariyer değerlendirmesi yaşam rolü analizidir. Yaşam rolü analizinde danışanlardan kendilerine sunulan roller arasından seçim yapmaları ve daha sonra her bir rolün etkisini yaşamlarının üç farklı döneminde çizmeleri istenmektedir. Yaşam rollerinin karmaşık doğası hakkında danışana farkındalık kazandıran teknik aynı zamanda danışanı kariyer gelişimini etkileyen yaşamındaki birçok rolü yeniden gözden geçirmesi noktasında güçlendirmektedir. Özellikle farklı cinsel yönelimi olan danışanlarda sosyopolitik ve kültürel bağlamın kariyer gelişimlerinde nasıl etkileri olabildiğini görmelerine olanak sağlamaktadır (Sangganjanavanich ve Headley, 2017).

Kültür kadın ve erkeğe atfedilen rolleri de etkilemektedir. Örneğin kadınlar için diğerlerinin iyiliğini kendilerininkinden daha ön planda tutması beklenmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu nedenle bu tekniğin kullanımı sırasında özellikle daha toplulukçu kültürlerde büyümüş olan kadın danışanların çoklu roller üstlenebileceğini dikkate almak gerekmektedir. Özellikle "bakım veren" rolü bu tür kültürlerde yaşamın doğal akışı içinde olağan karşılanabilmekte ve kadınlar tarafından sorgusuz bir şekilde üstlenilebilmektedir. Üstlenilmiş olan tüm rollerin kültürel değerlerle ilişkili olabileceği psikolojik danışmanların akılda tutması gereken bir noktadır. Bu değerlerin sorgulanması aşamasında psikolojik danışmanlar kültürel bir empati ile bu değerleri ve bu değerlerin danışanın kariyer gelişim sürecindeki etkilerini irdelemelidir.

Kariyer Stili Görüşmesi

Kariyer stili görüşmesi danışandan yaşam yapısı (roller), uyum stratejileri, motivasyonlar, arayışlar ve kişilik tarzı ile ilgili veri toplamak için kullanılmaktadır (Saviskas, 2015; Ulaş-Kılıç, 2019). Görüşmede danışanın yaşam hikâyelerini anlamasına ve yeniden inşa etmesine yardımcı olmak için altı temel soru sorulmaktadır (ör: Büyürken rol modeliniz, kahramanınız ya da hayran olduğunuz kişiler var mıydı? Üç tane isim söyleyebilir misin?). Bu sorular rol modeller, tercih edilen sosyal ortamlar, ilgiler, tercih edilen çalışma ortamları, yaşam öyküsünde yer alan temalar ve ana sorunlar üzerinedir (Korkut – Owen ve Niles, 2011).

Danışanın yaşam temalarını belirlemek amacıyla kariyer hikâyelerinin dinlenmesi ile başlayan süreçte ilk olarak danışanın bu temaları görmesi sağlanmakta ve olası sorunlar üzerine çalışılmaktadır. Daha sonra ise temalar geleceğe yöneltilmekte, ilgiler ve meslekler değerlendirilmekte ve seçimin gerçekleştirilmesi üzerine çalışılmaktadır (Saviskas, 1995). Bu bağlamda bu yaklaşım, öngörülmesi zor olan gelecek ile ilgili kariyer duyguları ile çalışmada ve çıkabilecek engellerde kendi güç ve kaynaklarını nasıl kullanabileceklerini anlamalarında danışanlara katkı sağlar niteliktedir (Karacan Özdemir, 2018; Ulaş-Kılıç, 2019).

Post Modern Yaklaşımlara İlişkin Genel Değerlendirme

Post modern yaklaşımlarla danışanın sosyal, kültürel, politik ve ekonomik koşullarının kariyer gelişim sürecindeki rolleri daha gözle görülür hale gelmiş ve danışanlar artık kendi yaşamlarının uzmanı konumuna gelmiştir. Bu dönüşüm, doğal olarak kariyer psikolojik danışmanlarının da kariyer psikolojik danışmanlığı sürecindeki rollerini esnetmiştir. Şöyle ki, kariyer psikolojik danışmanları kültüre daha duyarlı bir bakış açısı ile danışanın kariyer sürecine eşlik eden bir konuma geçmişlerdir. Bu konuma geçen kariyer psikolojik danışmanları yardım ilişkisine yükledikleri anlamları, kendi dünya görüşlerinin ve özellikle dezavantajlı gruplarla çalışırken sahip olabilecekleri olası önyargılarının yardım sürecindeki etkilerini görmeye başlamışlardır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlarının kariyer sürecine eşlik eden bu konumları, çokkültürlü psikolojik danışma yeterlikleri kazanmaları gerekliliğinin de farkına varmalarına yol açmıştır.

Özellikle dezavantajlı gruplarla çalışılırken danışanları güçlendirmek psikolojik danışmanların öncelikli hedefleri arasında olmalıdır (Chung ve Bemak, 2018). Var olan koşulları hakkında bilgilendirmek kadar gerekli becerileri de danışanlara kazandırmak bu noktada önemlidir. Örneğin, mülteciler kariyer gelişim süreçlerinde ciddi engellerle karşı karşıya kalabilmektedir. Yeni bir ülkede yaşamlarını yeniden inşa ederken çoğu zaman kendi mesleklerini icra edememekte, statü kaybı yaşayabilmektedirler. Sahip oldukları iyi koşullardan göç zorunluluğu sebebiyle vazgeçmek zorunda kalabilmektedirler. Düzenli giden kariyer yaşamları birden alt üst olabilmekte ve sil baştan bir kariyer yolculuğuna çıkabilmektedirler. Bu noktada mültecilere psikolojik esneklik becerisi kazandırabilmek yapılabilecekler arasındadır (Chen, 2008).

Çağdaş kariyer gelişim kuramlarına alternatif olarak ortaya çıkan post modern yaklaşımların kültüre duyarlı ve daha kapsayıcı olduklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda farklı kültürel gruplarla işlevsel olacağı düşünülen bu yaklaşımların kullanımında çalışılan grup özelinde de ikincil değerlendirmeler

yapılmasına dikkat edilmesi önerilmektedir. Bir diğer öneri ise, post modern yaklaşımların kariyer gelişim sürecindeki etkililiğini kültürel olarak değerlendirebilmek için dezavantajlı gruplar (göçmenler, yoksul bireyler vb) özelinde de karma araştırma desenlerden faydalanarak araştırmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

Akkurt, M. N. ve Eken, E. (2020). Kariyer psikolojik danışmanlığında çokkültürlü değerlendirme, müdahaleler ve etik konular. İçinde D. Y. Kağnıcı (Ed). *Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı* (s. 57-95). Ankara: Pegem Akademi

Arthur, N. (2005). Building from diversity to social justice competencies in ınternational standards for career development practitioners. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 5, 137–148. DOI 10.1007/s10775-005-8791-4

Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly, 49,* 304–313

Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly, 44, 4-11.* https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x

Burwell, R. & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution focused therapy to career counseling. *Counselling Psychology Quarterly,* 19, 2, 189-203. DOI: 10.1080/09515070600917761

Busacca, L. A. & Rehfuss, M. C. (2017). Postmodern career counseling: A new perspective for the 21st century. In L. A. Busacca & M.C. Rehfuss (Eds). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context and cases* (p. 28-48). American Counseling Association: Wiley

Chen, C. P. (2008).Career guidance with immigrants. In J.A. Athanasou & R. Esbroeck, (Ed.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 419-442). Springer.

Chung, Y. B. (2013). Kültürel açıdan yeterliliği olan kariyer gelişimi müdahaleleri sağlamak. İçinde *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. K. Owen, Çev. Ed)(s. 128-165). Nobel Yayıncılık

Chung, R. C. ve Bemak, F. (2018). *Sosyal adalet psikolojik danışmanlığı* (Çev. V. Yorgun). Mentis Yayıncılık

Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice towards female leaders. *Psychological Review, 109*, 573-598. Doi:10.1037/0033-295X.109.3.573

Egisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Çinarbaş, D. C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias and translations. *The Counseling Psychologist*, *36*(2), 188–219. https://doi.org/10.1177/0011000007305384

Gibson, M. D. & Taylor, J. V. (2017). Using the genogram for career assessment and intervention with an economically disadvantaged client. In L. A. Busacca & M.C. Rehfuss (Eds). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context and cases* (p 212-227). American Counseling Association:Wiley

Kağnıcı, D. Y. (2020). Kariyer psikolojik danışmanlığında çokkültürlülük, sosyal adalet ve hak savunuculuğu. İçinde D. Y. Kağnıcı (Ed). *Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı (s. 37-56).* Ankara: Pegem Akademi

Karacan Özdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan* Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (6),* 1071-1081.

Korkut Owen, F. , Acar, T. , Demir, Y. , Haskan, Ö., Kabalcı, T. , Kutsal, D. , Pekin, İ. M. & Turhan, E. (2009). Mesleki rehberlik kariyer danışmanlığında kart sıralama tekniği: Mesleki değerler ile ilgili bir çalışma. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (2), 53-70.

Korkut-Owen, F. ve Niles, S. G. (2011). Yeni yaklaşım ve modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (eds.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. (s.273-307). Ankara: Pegem Akademi.

McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the Systems Theory Framework of career development. *Australian Journal of Career Development, 13(3)*, 13-17. https://doi.org/10.1177%2F103841620401300304.

Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20, 3, 361-367. DOI:10.1080/14330237.2010.10820387

Mocan-Aydin, G. (2000). Western models of counseling and psychotherapy within Turkey: Crossing cultural boundaries. *The Counseling Psychologist*, *28*(2), 281–298.https://doi.org/10.1177/0011000000282007

Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. (*F. K. Owen, Çev. Ed). Nobel Yayıncılık

Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi,* 3(2), 1-24.

Pedersen, P.B. & Ivey, A. (1993). *Culture centered counseling and interviewing skills*. London: Praeger Publication

Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı. *Kariyer Gündemi, 5*, 4-13.

Sampson, J. P. (2009). Modern and psotmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quartely, 58,* 91-96

Sangganjanavanich, V. F. & Headley, J. A. (2017). Using life role analysis for career assessment and intervention with a transgender client. In L. A. Busacca & M.C. Rehfuss (Eds). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context and cases* (p. 228-241). American Counseling Association: Wiley

Saviskas, M. L. (1993). Predictive validity criteria for career development measures. *Journal of Career Assessment, 1,* 93-104.

Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly, 43(4)*, 363-373.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239–250.

Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual.* Publisher: Author.

Schultheiss, D. (2005). Qualitative relational career assessment: A constructivist paradigm. *Journal of Career Assessment, 13(4),* 381–394

Storlie, C. A. & Byrd, J. A. (2017). Tools to connect: Using career card sorts with a Latina client. In L. A. Busacca & M.C. Rehfuss (Eds). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context and cases (p. 257-271).* American Counseling Association: Wiley

Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Kariyer gelişiminde yeni yaklaşımlar: örnek vaka incelemeleri ile planlanmış şans kuramı ve kariyer yapılandırma kuramı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 51,* 356-385.

Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (8. baskı) içinde (s. 1-41). Ankara: Pegem Akademi

Wood, C., & Scully, Z. (2017). Postmodern career assessment: Advantages and considerations. In L.A. Busacca & M.C. Rehfuss (Eds.), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases (pp. 111-126).* Wiley.

15. BÖLÜM

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI YETERLİLİKLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ, TED Üniversitesi
ORCID No: 0000-0003-4740-3782

İÇİNDEKİLER

Giriş

Yeterlik Kavramı ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilikleri

Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Çalışmaları

Çeşitli Yeterlilik Sınıflandırmaları

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Bileşenleri

Sonuç

Kaynaklar

HAZIRLIK SORULARI

1. *Soru 1:* Yeterlilik ne anlama gelir?
2. *Soru 2:* Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerini belirlemek neden önem teşkil etmektedir?
3. *Soru 3:* Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerini incelerken kullanılabilecek kaynaklar nelerdir?
4. *Soru 4:* Bir kariyer psikolojik danışmanı hangi konu veya alanlarda yeterliliklere sahip olmalıdır?

Giriş

Kariyer psikolojik danışması hizmetleri sunan psikolojik danışmanların yeterliliklerini ortaya koymak, bu hizmetlerin kalitesini artırmak ve faydalanıcı kitlenin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabilmek açısından bir gerekliliktir (EU, 2009). Okullar, kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları gibi son derece çeşitli bağlamlarda ve farklı özelliklerdeki birey ve gruplarla gerçekleştirilen kariyer psikolojik danışması uygulamalarını etkili bir biçimde yürütebilmek için mesleki uygulamalara ilişkin yeterlilik ve ölçütleri belirlemek anlamlı olacaktır. Ayrıca kariyer psikolojik danışması yeterliliklerini belirlemek ve uygulamak psikolojik danışman eğitim programları için de çok önemli bir odak noktasıdır (Hill, 1990). Örgün eğitimden mesleki yaşamlarına uygulayıcı olarak atılan genç psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması görevlerinin hangilerini ne ölçüde gerçekleştirebilecekleri belirlenebileceği gibi, belki de daha önemli bir fayda olarak lisans ve yüksek lisans eğitim programlarının geliştirilme ve iyileştirilme sürecine işlevsel bir geri bildirim sağlamak da mümkün olabilecektir.

Kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlilikleri konusunda ilk akla gelen sorulardan biri bu yeterlilik için başkaca bir ön koşulun var olup olmadığı ile ilgilidir. Örneğin kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerinden daha önce bir uygulayıcının psikolojik danışman yeterliliklerine sahip olması gerekip gerekmediği düşünülebilir. Genel geçer bir bakış açısı ile kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışmanlık mesleğinin üzerine inşa edilmiştir ve bu iki çalışma alanı psikolojik danışmanların ana faaliyetleri arasında yer almaktadır (Dorn, 1992). Kariyer psikolojik danışması psikolojik danışmanın bir türü olarak görülmektedir, çünkü kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunulan bireyler diğer danışanların sahip oldukları özelliklerin tamamına sahiptir (Gysbers, Heppner ve Johnston, 2003). Bunun da ötesinde kariyer psikolojik danışmasını geleneksel psikolojik danışmadan ayırmak uygulama her zaman mümkün olamamaktadır (Lent ve Brown, 2013; Young ve Domene, 2012) çünkü kişisel yaşam ve kariyer yaşamı eş zamanlı olarak ilerlemektedir (Flores, 2007). Bu nedenlerle kariyer psikolojik danışmanları öncelikle iyi bir psikolojik danışma uygulayıcısının sahip olması gereken bilgi ve becerilere ihtiyaç duymakta (Kidd, 2006) diğer bir deyişle kariyer danışmanlığı yapmak için gereken beceriler, kişisel psikolojik danışma yapmak için gereken becerilerin öğrenilmesinden sonra kullanılabilir hale gelmektedir (Özyürek, 2013).

Benzer bir bakış açısı çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanı yeterlilikleri için de kaçınılmazdır. Artık kariyer psikolojik danışmanları hem kariyer psikolojik danışması hem de çok kültürlü kariyer psikolojik danışması yeterliliklerine sahip olmak durumundadırlar (Flores ve Heppner, 2002). Çok kültürlü kariyer psi-

kolojik danışmasında temel yeterliliklerin geliştirilmesi; tüm uygulayıcıların birer meslek elemanı olarak her türden özellik ve geçmişe sahip danışanlara sağlıklı bir hizmet sunmaları amacını taşımaktadır. Yaşa, kültüre, dezavantaj durumuna, etnik kökene, ırka, ulusal kimliğe, dini inanca, anadile, cinsiyete, cinsel tanımlamaya ve yönelime, medeni duruma, sosyoekonomik duruma bağlı olmaksızın kariyer psikolojik danışması hizmetleri herkese eşit ve yeterli düzeyde sunulabilmelidir (NCDA, 2020). Bu da ancak iyi belirlenmiş yeterliliklerle desteklenebilecektir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı için işevuruk tanımı yapılan standartlar, akreditasyon ve sertifikasyon işlemleri için bir temel oluşturmaktadır (Engels, Minor, Sampson Jr ve Splete, 1995). Öğrenme çıktıları olarak ifade edildiğinde yeterlilikler, bireyin bir meslek elemanı olarak neleri yapabileceğine ilişkin ölçülebilir tanımlamalar sunabilmektedir. Bu geribildirim meslek öncesi ve meslek içi eğitimlerde hedef belirlemede de oldukça işe yarayabilmektedir (NICE, 2016). Birçok yeterlilik çerçevesinde temel alınan standartlar psikolojik danışma programlarından mezun olacak öğrencilerin yeterlilik ölçütlerini belirlemekte, bu ölçütlerde kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerini ilgilendiren bölümler de yer almaktadır (Engels, Minor, Sampson Jr ve Splete, 1995).

Kariyer psikolojik danışmanı yeterlilikleri ile ilgili alan yazında çok sayıda, çeşitli yöntem ve örneklem üzerinde çalışma vardır. Ancak yine de iki önemli sorun varlığını sürdürmeye devam etmektedir: (a) üzerinde fikir birliği oluşmuş yeterlik alanlarının bir çerçevesinin olmaması ve (b) yeterliklerin belirlenmesi ve ölçülmesinin son derece zor olması (Rodolfa, Bent, Eisman, Nelson, Rehmn ve Richie, 2005; Sumerall, Lopez ve Oehlert, 2000). Bu nedenle bu bölümde yaygın olarak kullanılan çeşitli yeterlilik sınıflandırmalarını da kapsayacak bir biçimde bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır.

Yeterlilik Kavramı ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilikleri

Yeterli bir davranış, bireyin belirli bir mesleki görevi yerine getirirken karmaşık gereksinimleri karşılayabilmesidir. Bunu gerçekleştirirken de belirli ölçüde "bilgi, değer, tutum ve becerilere" sahip olunmalıdır (NICE, 2016). Yeterlilik kavramı, (a) kuram ve kavramlardan ve ayrıca yaşantısal olarak edinilen bilgiyi de içeren bilişsel yeterliliği; (b) bireyin belirli bir iş, öğrenme veya sosyal etkinlik alanındaki işlevsel yeterliliğini (beceriler veya uzmanlık gibi); (c) belirli bir durumda bireyin gerçekleştirebileceği işlevselliği ve (d) bazı kişisel veya mesleki değerlere sahip olmayı gerektiren etik yeterliliği kapsamaktadır (EU, 2009).

Yeterlilik ile ilgili eğitsel ve mesleki bağlamlar arasında sahip olduğu işlev açısından da tanımlamalar mevcuttur. NICE (2016) yeterliliği; akademik eğitimin

öğrenme çıktıları ile iş gücü piyasasının gereksinimleri arasında detaylı bir bağ kurma işlevi olarak açıklamıştır. Yeterlilik, amaçlanan çıktıların kararlaştırılması, uygulanması, değerlendirilmesi ve korunması süreçlerini içerir. Bu *çıktı sürecinin tamamlanması* ilgili bir çok yeterlilik ve mikro beceri setlerini gerektirmektedir. Bu tanımlama sadece kariyer psikolojik danışmanlığı için değil tüm meslekler için genel bir tanımlama olarak düşünülebilir. Her bir meslek için kendi özellikleri ve uygulamalarına bağlı olarak çıktı sürecinin içeriği detaylandırılmaktadır. Söz konusu psikolojik danışman yeterlilikleri olduğunda; terapötik çıktıların belirlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesi ve sürdürülmesi düşünülebilir. Diğer mesleki yeterliliklerde olduğu gibi psikolojik danışma yeterlilikleri de hem bilişsel hem de davranışsal bazı mikro beceri setlerini içermektedir (Ridley, Mollen ve Kelly, 2011). Daha açık bir ifade ile psikolojik danışmanların bilgi ve becerileri onların yeterliliklerini teşkil etmektedir.

Moon (2002) da yeterlilik kavramının üç bileşeni olduğunu belirtmiştir: (a) eylem içeren bir fiil kullanarak (yapabilir, gerçekleştirebilir gibi) bir öğrenme sürecinden geçen bireyin neler yapabileceğinin tanımı; (b) bir görevin nasıl yerine getirildiğini belirten kelimeleri; (c) bir eylemin hangi koşullar altında gerçekleştirildiğini tanımlayan kelimeleri (örneğin, danışanların beklentileri, problemin karmaşıklığı). Bu bileşenler gerçekleştirilen etkinlikte, gözlemlenebilen bir davranışın (etkinliğin) bir kalite düzeyi ile (standartla) bağının kurulması gerektiğine işaret etmektedir. Aslında, yeterlilik belirlenirken asgari düzeyde bir sınır veya başka bir deyişle kabul edilebilir düzeydeki davranış tanımlanmaya çalışılır.

Mesleki yeterlilik tanımlamaları bir mesleki alanda veya işte etkili bir performans sergilemek için gerekli asgari yeterlilikleri kullanıma sunar. Kariyer psikolojik danışmanı yeterlilik ifadeleri, bir psikolojik danışmanın sahip olmasının gerekli olduğu düşünülmeyen asgari yeterlilikleri de kapsamaktadır (Sametz ve Joseph, 2021).

Kariyer psikolojik danışması uygulamaları toplumsal eğilimler, yeni kuramsal açıklamalar ve araştırma sonuçları, yeni değerlendirme ve bilgi kaynakları doğrultusunda değişime uğradıkça kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlilikleri de değişmiştir. Örneğin NCDA'in 1982'de yayınladığı yeterlilikler ile 1991 yılında yayınladığı yeterlilikler arasında önemli farklar gözlenebilmektedir. 1991 yılında belirlenen yeterliliklerde; çokkültürlü konular, yaşam rolleri, bilgisayar destekli uygulamalar, süpervizyon, etik ve yasal konular ile araştırma ve değerlendirmeyle ilgili yeterlilikler genişletilmiş ve sayıca artırılmıştır. Bu türden bir dönüşüm CACREP standartlarında da (Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitsel Programların Akreditasyonu Konseyi, 1982, 1988, 1994, 1995) görülmektedir. Ayrıca, farklı özellikteki danışanlar, amaçlar, kaynaklar, etik ve yasal konular ve kariyer psikolojik danışma

uygulamalarının güvenirliği gibi konularda devam eden değişimlere paralel açıklamalar eklenmiştir (Engels, Minor, Sampson Jr ve Splete, 1995).

Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Çalışmaları

Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlilikleri ile ilgili alanyazında çalışmalar olsa da son dönemde Türk Psikojik Danışma ve Rehberlik Derneği öncülüğünde resmi olarak yeterliliklerin belirlenmesine dönük standart ve yeterlilik geliştirme çalışmaları ön plana çıkmıştır. Kariyer Psikolojik Danişmani Seviye 7 Ulusal Meslek Standardı, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (PDR-DER) tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş, MYK Eğitim Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmış ve Resmi Gazete tarihsayı/1/11/2017-30227 (mükerrer) sayısında referans kodu/17ums0626-7 ile yayınlanmıştır.

Kariyer Psikolojik Danışmanı Ulusal Meslek Standardı'nda meslek profili belirlenirken görevler, işlemler ve başarım ölçütleri sıralanmış ve açıklanmıştır. Kariyer psikolojik danışmanı için belirlenen yeterliliğe esas görevler ve ilgili işlemler şöyle sıralanmıştır (MYK, 2017):

a. İş sağlığı ve güvenliği ve çevre koruma ile ilgili önlemleri uygulamak

- Güvenli çalışma yöntemlerini uygulamak
- Acil durum planlarını uygulamak
- Çevre koruma standart ve yöntemlerini uygulamak

b. İş organizasyonu yapmak

- İş planlaması yapmak
- Çalışma ortamı ve materyalleri düzenlemek
- İş kayıtlarını tutmak
- Kurumsal ve kişisel bilgilerin gizliliğini ve güvenliğini sağlamak
- Hizmetlerin tanıtım ve görünürlüğüne katkı vermek
- Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti için teklif ve sözleşme sürecini yürütmek

c. Kariyerle ilgili konularda bireysel ve grup değerlendirmeleri yapmak

- Değerlendirme öncesi hazırlık yapmak
- Bireyi tanıma tekniklerini uygulamak
- Değerlendirme sonuçlarını raporlaştırmak

d. Kariyer rehberliği yapmak

- Kariyer planlaması yardımı için periyodik bireysel görüşmeler yapmak
- Eğitim fırsatları, rol geçişleri ve kariyer gelişimine yönelik bireysel görüşmeler yapmak
- Danışan eylem planı ile ilgili izleme faaliyetleri yapmak

e. Bireylerin mesleki konulardaki gelişimine destek olmak

- Kariyer gelişim programları hazırlamak
- Kariyer gelişim programları yürütmek
- Danışanı mesleki gelişimi için yönlendirmek

f. Kuruluşla işgücü piyasası ve/veya eğitim kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirici faaliyetleri organize etmek

- Kariyer günleri/meslek/iş tanıtım toplantıları düzenlemek
- Kurum/kuruluşlarla koordinasyon sağlamak
- Kurum/kuruluş gezileri düzenlemek
- Kısmi zamanlı çalışma (staj) faaliyetlerini desteklemek
- İş gören taleplerini koordine etmek
- İlgili kurum/kuruluşlarla proje/araştırmalar yapmak

g. Organizasyon ve örgütlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı yapmak

- Organizasyonları/örgütleri değerlendirmek
- Kariyer eğitim programlarını geliştirmek

h. Kariyer araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak

- Kariyer konulu bilimsel çalışmalarda bulunmak
- Mezunlarla ilgili çalışmalar yapmak
- Görünürlüğü artırıcı çalışmalar yapmak

i. Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin kalitesini geliştirmek

- Verdiği hizmetleri izlemek
- Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmet süreçlerini iyileştirmek

j. Kariyer gelişim faaliyetlerini yürütmek

- Bireysel kariyer gelişimini sağlamak
- Meslektaşlarının ve paydaşların kariyer gelişimlerine destek vermek

Ayrıca Kariyer Psikolojik Danışmanı Ulusal Meslek Standardı'nda 39 farklı bilgi ve beceri ile 21 gerekli tutum da sıralanmış olup, bunlar ile görevler ve ilgili

işlemler ile ilgili başarı ölçütleri sonraki bölümlerde derlenmiştir. Ulusal meslek standardının temel alındığı ulusal mesleki yeterlilik hazırlama çalışması yine Türk PDR derneği tarafından yürütülmeye devam etmektedir.

Çeşitli Yeterlilik Sınıflandırmaları

Bu bölümde kariyer psikolojik danışmanı yeterlilikleri ile ilgili olarak yaygın olarak kabul gören ve kullanılan çeşitli temel yeterlilik alanları sıralanmıştır. Bu temel alanların detaylı açıklamaları her bir yeterliliği geliştiren kurum veya kuruluşun ilgili kaynağında verilmiş olup, yeterlilik bileşenlerinden bahsedilirken bazıları örneklendirilmiştir.

a. Amerika Ulusal Kariyer Gelişimi Birliği (NCDA) Yeterlilik Sınıflaması

Kariyer psikolojik danışmanlığının profesyonel gelişim süreci içerisinde, psikolojik danışman eğiticilerince, kariyer psikolojik danışma hizmetlerinin sunulmasında gerekli olan minimum bilgi ve beceri düzeylerinin neler olabileceği çeşitli mesleki kurum ve kuruluşlarca araştırılmış ve tartışılmıştır. Bu alanın ortaya çıktığı ülke olan A.B.D.'nde araştırmalar ve çalışmalar sonucunda NVGA (Ulusal Mesleki Rehberlik Birliği, 1982) tarafından oluşturulan ve sonrasında da NCDA (Ulusal Kariyer Gelişimi Birliği, 1991 ve 1994) tarafından oluşturulan standartlar kullanılmaya başlanmıştır (Engels, Minor, Sampson Jr ve Splete, 1995). En son belirlediği kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerinde NCDA (2020) aşağıdaki ana başlıklardan oluşan bir sınıflandırmaya gitmiştir.

- çok kültürlü kariyer psikolojik danışması
- kariyer gelişim kuramları
- bireysel ve grup psikolojik danışmanlık becerileri
- bireysel/grup değerlendirmeleri
- bilgi, kaynaklar ve teknoloji
- program geliştirme, tanıtımı, yönetimi ve uygulanması
- koçluk, konsültasyon ve performans iyileştirme
- süpervizyon
- etik/yasal konular
- araştırma/değerlendirme

Her bir yeterlilik bileşeni ile ilgili bilgi ve beceri düzeyinde açıklamalar bulunmakla birlikte önceki yeterliliklere (NCDA, 2009) çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerinin eklenmesi dikkate değerdir (Sametz ve Joseph, 2021).

b. Avrupa Birliği Çerçeve Yeterlilikleri

Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerinin Avrupa ülkelerinde nasıl belirlenmesi gerektiğine yönelik bir kılavuz Avrupa Birliği (EU, 2009) tarafından yayınlanmış ve uygulayıcı yeterliliklerinin çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Bu çerçeve kılavuzda yeterlilikler üç ana başlıkta sıralanmıştır: (a) uygulayıcı (temel) beceri ve değerleri, (b) danışanlarla çalışmayla ilgili (danışan etkileşimini içeren) yeterlilikler ve (c) ilgili destek sistemleri ve ağlar.

Temel yeterlilikler bölümünde; etik uygulamalar, danışan ihtiyaçları, kuram ve araştırmayı uygulama ile bütünleştirebilme, kendi kapasite ve sınırlılıklarını keşfedebilme ve geliştirme, iletişim ve kolaylaştırma becerileri, bilgiyi işleme ve bilgisayar teknolojileri yeterlilikleri yer almaktadır. Danışanla etkileşimi kapsayan yeterlilikler ise; kariyer gelişim etkinliklerini uygulama, bilgi kanallarına erişimi kolaylaştırma, değerlendirme yöntemlerini kullanma, kariyer öğrenme programları geliştirme ve uygulama, yönlendirme ve konsültasyon hizmeti sunma, öğrenme ve iş yaşamı olanaklarına girişi kolaylaştırmayı içermektedir. Son olarak destek sistemleri ile ilgili yeterlilikler; kariyer fırsatlarını içeren bilgilendirme sistemlerini yönetme, ağlar ve paydaşlarla ilişki kurma, danışan randevuları ve kayıtlarını yönetme, kariyer gelişim stratejileri geliştirmek, araştırma ve değerlendirme, kendi bilgi ve becerilerini güncelleme olarak sıralanmıştır.

c. Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Birliği (IAEVG) Yeterlilik Alanları

Bir başka kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlilik çerçevesi de Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Birliği (IAEVG) tarafından 2003 yılında yayınlanmıştır. Diğer bir çok yeterlilik çerçevesinden farklı olarak IAEVG yeterlilikleri (IAEVG, 2003) bireylerin kapasitesi ile toplumsal ihtiyaçların örtüştürülmeye çalışıldığı, böylece paydaşlar arasında işbirliği oluşturulduğu ve ekonomik, sosyal, eğitsel ve istihdam amaçlarının gerçekleştirilmesinde eşgüdüme yönelik toplumsal kapasite oluşturma üzerine eğilmiştir. Bu yeterlilik çerçevesi aşağıdaki ana kavramlar altında gruplandırılan yeterliliklerden oluşturulmuştur:

- Değerlendirme
- Eğitsel rehberlik
- Kariyer gelişimi
- Psikolojik danışmanlık
- Bilgi yönetimi
- Müşavirlik ve koordinasyon
- Araştırma ve değerlendirme

- Programlar ve hizmet yönetimi
- Toplumsal kapasite geliştirme

d. Avrupa Kariyer Danışmanlığı ve Rehberliğinde İnovasyon Ağı (NICE) Yeterlilik Alanları

Avrupa kıtasında kariyer danışmanlığı profesyonellerinin oluşturduğu bir ağ olan Avrupa Kariyer Danışmanlığı ve Rehberliğinde İnovasyon Ağı (NICE) da uygulayıcıların sahip olması gereken bazı yeterlilik alanları ortaya koymuştur (NICE, 2016). Bu yeterlilik alanları şu şekilde sıralanmıştır:

- Genel mesleki yeterlilikler
- Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlilikleri
- Kariyer eğitimi yeterlikleri
- Kariyer değerlendirmesi ve bilgi yeterlikleri
- Kariyer hizmet yönetimi yetkinlikleri
- Sosyal sistemlere kullanma yeterlilikleri

e. Diğer Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Belirleme Çalışmaları

Amerika Okul Psikolojik Danışmanları Birliği (ASCA) tarafından da okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının yeterlilikleri açıklanmıştır (ASCA, 2021). Bu yeterlilikler ile yeni veya deneyimsiz okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin akademik başarı ve kariyer planlama gibi konularda hangi standart ve yeterliliklerle donanmış olması gerektiği belirlenmiştir.

O'Brien, Heppner, Flores, ve Bikos (1997) da kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken 25 yeterliliği sıralamışlardır. Kendi geliştirdikleri Kariyer Psikolojik Danışmanı Özyetkinlik Ölçeği ile ölçülen bu yeterlilikler dört faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler ya da yeterlilik alanlarından ilki; terapötik süreç ve işbirliği becerileri ile ilgilidir. Bu alanda; kariyer psikolojik danışmanının terapötik bir ilişki kurmak, destek sağlamak, bilgiyi sentez etmek, engelleri tanımlamak ve ilişkiyi etkili bir şekilde sonlandırmakla ilgili yeterlilikler yer almıştır. İkinci yeterlilik alanı ise; mesleki değerlendirme ve yorumlama becerileridir. Bu alan, kariyer psikolojik danışmanının ilgi, değer ve kişilik değerlendirmesi için uygun ölçme araçlarını belirlemesi ve sonuçları danışana aktarmasına yönelik becerileri içermektedir. Üçüncü yeterlilik bileşeni çokkültürlü yeterlilik becerileridir. Bu yeterlilik alanında ise; hem çalışma ortamında hem de kariyer kararı vermede etnik yapı, cinsiyet ve cinsel yönelimin etkisinin kıymetlendirilmesine yönelik yeterlilikler yer almaktadır. Son yeterlilik alanı ise çalışma yaşamı, etik ve kariyer araştırmalarında güncel eğilimlerle ilgilidir. Bu yeterlilik alanında ise; güncel kari-

yerle ilgili araştırma sonuçları, etik ve yasal konular, yerel ve ulusal işgücü piyasası eğilimleri hakkında bilgi sahibi olma becerileri yer almaktadır.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlilik Bileşenleri

Kariyer psikolojik danışmanları gerçekleştirdikleri görevler dikkate alındığında dört farklı alanda hizmet sunmaktadırlar: (a) genç bireylerin erken dönemdeki kariyer gelişim ihtiyaçlarını desteklemek, (b) bireylerin iş bulmasına yardımcı olmak, (c) bireylerin çalışma yaşamında başarı ve doyuma ulaşmasına destek olmak ve (d) iş-yaşam dengesi oluşturma konusunda bireylere yardımcı olmak (Dugger, 2016). Temel bir bakış açısı ile kariyer psikolojik danışmanlarının hizmet alanları bu şekilde sıralanabilse de, yukarıda açıklandığı üzere yeterliliklerin çerçevesinin belirlenmesi konusunda tam olarak bir görüş birliği yoktur.

Genel olarak kabul gören yeterlilik çerçevelerinde yer alan ana bileşenler hakkında aşağıda bilgi verilmiştir. Bu bölümde yer alan yeterlilik bileşenleri bazı mesleki kuruluşlarca asgari yeterlilikler olarak da açıklanmıştır. Dolayısıyla hizmet sunulan kitle, gerçekleştirilen görev tanımı ve bulunulan kuruma göre farklılık gösterebilmekle birlikte, her kariyer psikolojik danışmanının sahip olması gereken yeterlilikler olarak da düşünülebilir.

a. Kariyer Gelişim Kuramları

Bu yeterlilik alanı, kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimi ile uğraşan profesyoneller için gerekli olduğu düşünülen teorik temele ve bilgiye işaret etmektedir. Bireylere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunan kariyer psikolojik danışmanı, faydalanacağı kariyer kuramlarının güçlü yanlarını ve sınırlarını anlamalı ve danışana uygun kuramsal bakış açısını belirleyebilmelidir. Kariyer psikolojik danışmanı, psikolojik danışma kuramları ve ilgili teknikler, açıklamalar ve kariyer gelişimi modelleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır (CACREP, 2016; NCDA, 2009; Sametz ve Joseph, 2021).

Birçok psikolojik danışma kuramında olduğu gibi, kariyer psikolojik danışma kuramları da kişilik kuramlarından türetilmiştir. Sıklıkla psikolojik danışma kuramları ile kariyer gelişim kuramlarında ortak yönlere rastlanabilmektedir (Sharf, 2016). Ancak yine de bir kariyer psikolojik danışmanı hem psikolojik danışması hem de kariyer gelişim kuramları hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmalıdır. Özellikle bu kuramların güçlü yanları ve sınırlılıklarını bilmek hizmet verilen kitleye en uygun yaklaşımı belirlemek için önemli olacaktır (NCDA, 2020). Ayrıca kariyer gelişim kuramları hakkındaki bilgi ile danışanların lise sonrası kariyer planlamasına destek olmak çok daha kolay hale gelebilecektir (ASCA, 2021).

b. Kariyer Gelişim Uygulamaları

Kariyer gelişim kuramları hakkında bilgi sahibi olmaktan öte, bir kariyer psikolojik danışmanı danışanın kariyer gelişim süreci çalışmalarında bu kuramsal bilgiyi etkili bir şekilde kullanabilmelidir. Genellikle gelişimsel yaklaşımlara göre yapılacak uygulamalı çalışmalarda, kariyer psikolojik danışmanının, danışanın gelişimsel görevlerini başarı ile tamamlaması konusunda ihtiyaç duyulan yeterliğe sahip olması gerekmektedir. Bu kapsamda kariyer psikolojik danışmanı; kariyer gelişim sorunları ve mesleki davranışla ilgili konularda yeterli bilgiye sahip olmalı, yaşamboyu kariyer gelişim programlarını tasarlayabilmeli ve uygulayabilmeli, kariyer geçişlerinde (okuldan işe geçiş, emeklilik gibi) danışana destek olabilecek bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Bununla birlikte kariyer psikolojik danışmanının danışanın öncelik, ihtiyaç ve özelliklerine bağlı olarak, problem çözme, karar verme ve planlama gibi süreçlerde destek olunurken faydalanılabilecek en uygun modeli de seçebilmesi önemlidir (NICE, 2016). Ayrıca danışanların amaç belirleme ve bu amaçlara ulaşma konusunda desteklenmesi, kariyer gelişim kaynaklarına erişim ve faydalanılması gibi konularda da kariyer psikolojik danışmanları yeterlilik geliştirmiş olmalıdırlar (CACREP, 2016; IAEVG, 2003).

c. Psikolojik Danışma Becerileri

Geleneksel psikolojik danışma yeterliliklerinden en bilineni olan psikolojik danışma becerileri aynı zamanda kariyer psikolojik danışma yeterliliklerinin de önemli bir bileşeni olarak kabul edilir. Gysbers, Heppner ve Johnston'un (2003) da ifade ettiği üzere "kariyer sorunları sıklıkla kişisel-duygusal veya ailevi sorunlara ve sonra tekrar kariyer sorunlarına dönüşür." Bu bakış açısı ile kariyer psikolojik danışmanın psikolojik danışma uygulamasındaki becerilere de sahip olması gerekmektedir. Gerçekten de araştırmalar (Lucas, 1993; OBrien, Heppner, Flores ve Blkos, 1997) etkili kariyer psikolojik danışmanlarının hem kariyer hem de kişisel konular üzerine yoğunlaşması gerektiğini ve bu bağlamda geniş bir bilgi ve beceri yelpazesine sahip olmaları gerektiğini göstermiştir.

Psikolojik danışmanlık mesleğinin gelişim sürecinde psikolojik danışma yardım becerileri üzerinde birçok araştırma ve açıklama getirilmiştir. Tüm bu açıklamalar ve dahasının bir sentezi de kariyer psikolojik danışmanı ulusal mesleki standartları çalışmalarında ortaya konmuş ve "terapötik beceri" kavramı altında; psikolojik danışma ilişkisinde terapötik koşulların (empati, saygı, saydamlık, somutluk gibi) yerine getirilmesi için kullanılan yapılama, yakından ilgilenme, konuşmaya açık davet, kişiselleştirme, özetleme gibi tekniklerin genel adı olarak açıklanmıştır (MYK, 2017).

Bu yeterlilik alanında, hem bireysel hem de grupla psikolojik danışmada anılan becerileri etkili bir şekilde kullanılması söz konusudur (IAEVG, 2003; Sametz ve Joseph, 2021). Kariyer psikolojik danışmanı her türlü psikolojik danışma bağlamında oturumları uygun terapötik koşulları sağlayarak ve terapötik becerileri kullanarak yürütür (MYK, 2017). Sahip olunması gereken önde gelen terapötik koşul ve beceriler ise empati, saygı ve terapötik işbirliğinin oluşturulmasıdır (Flores ve Heppner, 2002; NICE, 2016). Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığının en belirgin ve güçlü olarak kullanılan bileşenlerinden biri olan hedef belirleme konusunda danışana destek olmak da öne çıkan yeterliliklerden biridir (NICE, 2016).

d. Değerlendirme

Kariyerle ilgili konularda bireysel ve grup değerlendirmeleri yapmak kariyer psikolojik danışmanlarının bir diğer temel yeterlilik alanı olarak görülmektedir. Değerlendirme öncesi hazırlık, bireyi tanıma tekniklerini uygulamak ve raporlama şeklinde üç ana aşamada gruplandırılan (MYK, 2017) bu yeterlilik alanında birey ve grup değerlendirme becerileri kariyer psikolojik danışmanları için vazgeçilmez bir yeterlilik bileşenidir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere kariyer psikolojik danışmanları, değerlendirme araçlarının psikometrik özelliklerini bilmeli ve danışanın özellik ve ihtiyaçlarına uygun bir yöntem belirleyebilmelidirler. Bununla birlikte değerlendirme yönteminin doğru ve etkili olarak gerçekleştirilmesi ve sonuçların da danışan(lar)a uygun bir biçimde aktarılması gerekmektedir (CACREP, 2016; MYK, 2017; NCDA, 2009, 2020; Sametz ve Joseph, 2021).

Okul ortamı veya eğitsel bağlamlarda bu değerlendirme alan yeterlilikleri yetenekler, ilgiler ve değerlerin değerlendirilmesi ve diğer kayıt ve bilgilerin bütünleştirmesini de içermektedir (ASCA, 2021). Bunlara ilave olarak kariyer psikolojik danışmanının, danışanın işgücü piyasaı ve eğitsel ortamlar hakkındaki bilgi düzeyini de değerlendirebiliyor olması gerekmektedir (NICE, 2016).

Diğer bağlamlardaki değerlendirmelerde ise birey ve grubun ihtiyacına yönelinmesi ve bulunulan çalışma ortamı ve türü önem kazanabilmektedir (IAEVG, 2003). Yaşam rolleri, kişilik özellikleri, beceriler, kariyer engelleri gibi değişkenlerin değerlendirilmesi konularında kariyer psikolojik danışmanın yeterliliğe sahip olması beklenir.

e. Bilgi Verme ve Teknoloji Kullanımı

Bu yeterlilik alanı kariyer psikolojik danışmanlarının danışanlarını ihtiyaç duydukları bilgi kaynakları ile desteklemesiyle ilgilidir. Bazı yeterlilik çerçevelerinde bilgi verme ve teknoloji kullanımı iki ayrı kavram olarak ifade edilmişse de, birçok yeterlilik sistemleri bilgi verme fonksiyonunun teknolojik kolaylaştırıcılar

(internet, çeşitli yazılımlar gibi) ile yerine getirildiğini düşünerek bu iki kavrama ilişkin yeterlilikleri bir arada sunmaktadırlar.

Kariyer psikolojik danışmanları danışanlarına hizmet sunarken;

i. danışanın ihtiyacını karşılayabilecek bilgiler, bilgi kaynakları ve teknolojik araçların neler olabileceğini değerlendirmek
ii. danışanlara bu kaynakları birden çok biçimde (doğrudan göstererek, bağlantı veya adres vererek gibi) sunmak veya uygun kaynaklara yönlendirmek;
iii. danışanların bilgiyi, bilgi kaynaklarını ve teknolojiyi kullanımında yorumlama gibi konularda onlara destek olmak (NCDA, 2020; Sametz ve Joseph, 2021) gibi işlevleri yerine getirirler.

Kariyer psikolojik danışmanı danışanın kariyer amacına uygun öğrenme fırsatlarına erişme yollarını araştırmasında yardımcı olur (MYK, 2017). Bu amaçla bilgi verme işlevini yerine getirirken; eğitim ve kurslar, mesleki bilgiler, istihdam fırsatları, ulusal ve uluslar arası düzeyde ilgili yasal düzenlemeler konularındaki bilgileri derleyebilmeli, organize edebilmeli, güncelleyebilmeli ve danışanın kullanımına sunabilmelidir (IAEVG, 2003).

Bilgi verme sürecini yürütürken ve danışanları eğitsel ve mesleki bilgi kaynaklarına yöneltirken kariyer psikolojik danışmanlarının bilgi iletişim teknolojilerini de etkin olarak kullanabilme yeterliliğine sahip olmaları beklenir (MYK, 2017). Bu kapsamda veri tabanları, bilgisayar destekli eğitim ve kariyer rehberlik programları, internet temelli uygulamalar, öz-değerlendirme araçları ve diğer çevrimiçi kaynakları kullanma bilgi ve becerileri akla gelmektedir (IAEVG, 2003; NICE, 2016)

f. Kariyer Gelişim Programları

Kariyer gelişim programları; kariyer psikolojik danışmanının koordinasyonunda gerçekletirilen bireyin kariyer gelişimine güçlendirmeyi amaçlayana, bilgi ve yaşantı içerikli sistematik bir programdır (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Daha işevuruk bir ifadeyle ise; mesleki bilgi sağlama, kariyerle ilgili kavramlar hakkında bilgilendirme, hedef belirleme, farklı iş yerlerinde yaşantılar sağlama ve kariyer planlama dersleri almayı önerme gibi hedeflere yönelik yapılandırılmış programı (MYK, 2017) ifade eder. Kariyer psikolojik danışmanları, özellikle bağımsız çalıştıklarında kariyer gelişim programlarını yürütmekle kalmaz, aynı zamanda bu tür programlar geliştirmek durumundadırlar (Niles ve Karajic, 2008).

Bu nedenle bu yeterlilik alanında kariyer psikolojik danışmanları kariyer gelişim programı hazırlarken: ilgili konudaki kuramsal bilgiye sahip olma; hedef

kitleyi tanımlayabilme; öğrencilerin/mezunların hangi konularda eğitime ihtiyaçları olduğunu belirleme; belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda kariyer planlama, iş arama teknikleri, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, girişimcilik ve benzeri konularda eğitim programları planlama; eğitim programlarının içeriğini ve yöntemini belirleme; eğitimin amaç ve içeriğine uygun eğitim materyalleri hazırlama yeterliliklerine sahip olmalıdır. Geliştirilen veya daha önceden geliştirilmiş bir kariyer gelişim programını uygularken ise kariyer psikolojik danışmanı: eğitim programlarını gerçekleştirecek uygun kişilerle irtibata geçerek gerekli koordinasyonu sağlama; gerektiğinde bu eğitimleri verme; öğrencilere kariyer ve iş yaşamı hakkında bilgi sunabilmeleri için ilgili personele yönelik eğitimler düzenleme; aqilelere yönelik ise eğitimler/bilgilendirici faaliyetler düzenleme; programın etkililiğini değerlendirebilme ve programı iyileştirebilme yeterliliklerine erişmiş olmalıdır (CACREP, 2016; IAEVG, 2003; MYK, 2017; NICE, 2016).

g. Kariyer Rehberliği

Kariyer psikolojik danışmanlarının okul ortamında kariyer program geliştirme dışında öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlama yönünde de işlevleri vardır. Kariyer rehberliği uygulamalarının vurgulandığı yeterlilik çerçevelerinde (ASCA, 2021; IAEVG, 2003; MYK, 2017; NICE, 2016): kariyer planlaması yardımı için periyodik bireysel görüşmeler yapmak; eğitim fırsatları, rol geçişleri ve kariyer gelişimine yönelik bireysel görüşmeler yapmak, bu faaliyetleri gruplar halinde de uygulamak danışan eylem planı ile ilgili izleme faaliyetleri yapmak işlemleri bulunmaktadır.

Eğitsel seçeneklerin değerlendirildiği ve planların yapıldığı bu yeterlilik türünde psikolojik danışma becerileri, kariyer gelişim programları ve değerlendirme bileşenlerinde yer alan yeterlilikler ön plana çıkmaktadır. Bunlar dışında: öğrenme güçlükleri ile baş edebilmek, danışanı lise sonrası eğitime hazırlayabilmek, öğrencilerin karar verme becerilerini geliştirmelerine destek olabilmek, etkili bir alan seçimini destekleyebilmek, öğrencilerin olası öğrenme fırsatlarını keşfetmelerine yardımcı olabilmek (IAEVG, 2003) gibi bilgi ve beceriler de bu yeterlilik alanında düşünülebilir.

h. Süpervizyon

Kariyer psikolojik danışmanlığı süreci ve uygulamaları ile ilgili, kariyer psikolojik danışmanının, kendisinden daha deneyimli ve birikimli olan meslektaşı tarafından geribildirimlerle desteklenmesini ifade eden süpervizyon (MYK, 2017) çift taraflı bir süreç olabilmektedir. Kariyer psikolojik danışmanı süpervizyon verebildiği gibi gerektiğinde alabilir de.

Kariyer psikolojik danışmanı performansının eleştirel bir biçimde değerlendirildiği bu yeterlilik alanı, mesleki becerilerin geliştirilmesi ve korunması noktalarında son derece gerekli bilgi ve becerileri içermektedir. Kariyer psikolojik danışmanı, süpervizyon süreci hakkında yeterli kuramsal bilgiye sahip olmalı ve bu konudaki eğitimleri takip ederek kendini geliştirebilmelidir. Bunun ötesinde kariyer psikolojik danışmanı, gerek verirken gerekse de alırken kendi süpervizyon uygulamalarını çok kültürlü psikolojik danışma ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirebilmeli, sınırlılıklarını, kültürel taraflılıklarını ve kişisel değerlerini fark edebilmelidir. Ayrıca etik standart ve kodların, mesleki sorumluluklarının bilincinde olmalıdır (NCDA, 2020; Sametz ve Joseph, 2021).

i. Müşavirlik (Konsültasyon) ve Koordinasyon

Konsültasyon, kariyer psikolojik danışmanının hizmet alacaklarla ilgili değerlendirme sürecinde diğer uzman/uzmanlarla, aile ve benzeri diğer kişilerle bilgi ve görüş alışverişinde bulunmasıdır (MYK, 2017). Kariyer psikolojik danışmanı, aileler, öğretmenler, okul idarecileri ve diğer çalışanlara sorumlulukları dahilinde bilgi sağlar, rehberlik eder ve mesleki önerilerde bulunur. Bununla birlikte okul ve aile sisteminde yer alan bireylerle danışanların kariyer gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla kariyer gelişim programları, kariyer hizmetleri ve eğitsel ve mesleki ağ oluşturma konularında düzenlemeler ve koordinasyon gerçekleştirir (IAEVG, 2003).

Bu yeterlilik alanında kariyer psikolojik danışmanı, danışana destek olabilecek diğer kurum, kuruluş ve kaynakları belirleyerek danışanı bu kaynaklara yönlendireceğinden; iş alanları, finansal, sosyal ve kişisel konularda destek sağlayabilecek yerel hizmet sunucularla ilgili bilgiye sahip olmalıdır (IAEVG, 2003; MYK, 2017). Ayrıca kariyer psikolojik danışmanı müşavirlik ve koordinasyon yetkinliğini sağlayabilmek için; kişiler arası ilişkiler, organizasyonlarla (okullar, iş gücü piyasası kuruluşları, belediyeler gibi) eşgüdüm içerisinde çalışabilme, yeni bilgiyi yorumlayabilme ve aktarabilme becerilerini de kullanabilmelidir (IAEVG, 2003).

j. Çokkültürlülük

Kariyer psikolojik danışmanlığının tarihsel gelişim süreci büyük oranda beyaz ırkın etkisine (Fouad ve Bingham, 1995) ve bireysellik, işin merkezi olması, iş ve aile yaşamının ayırlması ve doğrusal bir kariyerr gelişimi gibi batı Avrupa'ya has değerlere (Cook, Heppner ve O'Brien, 2002) işaret eder. Bu değer ve süreç özellikleri diğer kültürel altyapılara sahip gruplarla çalışırken bazı sorunlar oluşturabilmektedir. Her ne kadar artık kariyer psikolojik danışma yeterlilikleri çokkültürlü kariyer psikolojik danışma yeterliliklerine dönüşmüş olsa da (NCDA, 2020), kariyer psikolojik danışmanlarının çokkültürlülük konusunda özel bazı yeterliliklere

sahip olma gereksinimleri vardır. Kültürel özellikler kariyer psikolojik danışma sürecinin her aşamasına önemli ölçüde etki eder ve bu nedenle de kariyer psikolojik danışmanları bu etkiyi doğru değerlendirmek ve uygun yeterlilikleri geliştirmek durumundadırlar (CACREP, 2016; Flores ve Heppner, 2002).

Hemen hemen her yeterlilik çerçevesi çokkültürlülük ile ilgili bilgi, beceri, tutum ve değerlere işaret etmekte, ancak bunlardan bazıları ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda öne çıkan bazı önemli çokkültürlü kariyer psikolojik danışman yeterlilikleri şunlardır (CACREP, 2016; Evans, 2008; Flores ve Heppner, 2002; MYK, 2017; NCDA, 2009; O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997; Sametz ve Joseph, 2021; Vespia, Fitzpatrick, Fouad, Kantamneni ve Chen, 2010):

- Kariyer psikolojik danışmanı kendi kültürel inanç sistemi ve sayıltılarının farkında olmalı ve bu farkındalığı danışanları ile etkileşim sürecinde kullanabilmeli,
- Irk, cinsiyet, yoksulluk gibi ayırt edici özelliklerin danışanın özyeterlilik inancını nasıl etkilediğini keşfedebilmeli,
- Farklı gruplarla daha etkili çalışabilmek için bireysel ve grupla psikolojik danışma becerilerini sürekli geliştirmeli,
- Danışanların işe ve çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet rolü ve etnik köken temelli kültürel davranış kalıplarına ilişkin ön yargılarını/tutumlarını ölçekleyebilmeli ya da görüşmeler yoluyla analiz edebilmeli,
- Danışanın etnik kökeni ve ırkından bağımsız olarak iyi bir terapötik işbirliği geliştirebilmeli, güven ve yakınlık oluşturabilmeli, danışanın süreçle ilgili beklentilerini kavrayabilmeli, danışanın ihtiyacına uygun amaç ve görevler belirleyebilmeli,
- Toplumsal dışlanmaya maruz kalmış, işyerinde ayrımcılık ve ırkçılık gibi sorunlar yaşayan danışanları iş tatminini koruma veya uygun işler bulma konularında destekleyebilmeli,
- Danışanın işe ve diğer çalışanlara yönelik tutumlarını keşfedip anlayabilmeli,
- Danışanın kültürel yapısına uygun değerlendirme ve müdahale tekniklerini seçebilmeli,
- Danışanın kariyer gelişimde faydalı olabilecek sosyal destek sistemlerini bilmeli ve bu sistemleri kullanabilmelidir.

k. Etik ve Yasal Konular

Kariyer psikolojik danışmanlarının bir diğer yeterlilik alanı mesleki etik kurallar ve yasal kuralları uygulayabilme bilgi ve becerisini (MYK, 2017) içermekte-

dir. Yeterlilikle ilgili konular kariyer psikolojik danışınmada etik uygulamalarda merkezi bir konuma sahiptir. Etik kariyer psikolojik danışmanları mesleklerini gerekli yeterlilikle icra edebilmek ve yeterliliklerinin bulunmadığı alan ve durumlardan kaçınabilmek için bilgi ve becerilerini geliştirmek durumundadırlar (CACREP, 2016; Dugger, 2016). Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik derneğince hazırlanan "Psikolojik Danışma Etik Kodları" kitabı (Türk PDR Derneği, 2021) çeşitli alan akademisyenlerinin yazdıkları bölümler içermekte olup; etik kodlar, pandemide kullanımı artan teknoloji ve internet gibi son dönem yeterlilik bileşenlerini de içerek şekilde açıklanmıştır.

Etik yeterlilikler, kariyer psikolojik danışmanlarının gerçekleştirdikleri etkinliklere yeterliliklerinin olması ön koşulunu taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer psikolojik danışmanı etik yeterliliğinin olmadığı bir mesleki etkinliği gerçekleştirmemelidir. Bu tür durumlarda, yani etik yeterliliğin sağlanmadığı durumlarda danışan uygun bir biçimde başka bir meslek elemanına yönlendirilmelidir (Türk PDR Derneği, 2011, 2021).

Kariyer psikolojik danışmanı çokkültürlü bir bakış açısını da içerecek şekilde etik yeterliliği sağlayabilmek için:

i. Bilgilerini sürekli güncel tutmalı ve gerektiğinde bu yeni bilgiyi uygulamaya dönüştürebilmeli,

ii. Bilgi ve deneyimlerini profesyonel bir çerçevede kendisinin, ait olduğu organizasyonun ve mesleğinin saygınlığı doğrultusunda kullanabilmeli,

iii. Etik ve yasal sorunlarla karşılaştığında ve ihtiyaç duyduğunda süpervizyon sürecini ve müşavirlik hizmetini etkili bir biçimde kullanabilmeli,

iv. Kariyer hizmetlerini ve sürecini kalite standartları ışığında hedef grubun ihtiyaçları doğrultusunda gözden geçirebilmeli, bu gözden geçirme sonucunda uygun süreç geliştirme yaklaşımlarını tasarlayabilmelidir (NCDA, 2020; NICE, 2016).

l. İşgücü Piyasası

Bireylerin yaşamları gittikçe artan bir biçimde çeşitli geçişlerle tanımlanmaktadır; okuldan veya yükseköğretimden iş yaşamına geçiş, çalışma yaşamından işsizliğe geçiş bunlardan bazılarıdır. Kariyer psikolojik danışması desteğinin belki de en çok etki gösterdiği durumlar bu geçiş öncesi, esnası ve sonrasındaki zamanları kapsamaktadır. Danışanların kendi özellikleri veya eğitsel çevrelerle ilgili bilgilere sahip olmalarının ötesinde, kariyer gelişimlerinin bir uzantısı olarak işgücü piyasası hakkında da yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir (EU, 2008). Örgün eğitim sisteminin bir parçası olarak öğrencilerin kariyer fırsatları

ve işgücü piyasası eğilimleri hakkında bilgi sahibi olmaları onların uzun vadeli kariyer planları yapabilmeleri için son derece faydalı olacaktır. Ayrıca eğitim bağlamını işgücü piyasası bilgi ve deneyimleri ile zenginleştirmek öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini daha gerçekçi bir biçimde keşfetmelerini de kolaylaştırmaktadır (ASCA, 2021; CACREP, 2016; NICE, 2016)

Bu yeterlilik alanında kariyer psikolojik danışmanları danışanların iş arama ve istihdam edilebilirlik becerilerini artıracak özelliklere sahip olmalıdır (IAEVG, 2003). Ancak bundan daha da önemlisi kariyer psikolojik danışmanları, kariyer psikolojik danışmanının bilgi verme işlevinin de bir uzantısı olarak işgücü piyasası verilerini içeren kariyer bilgi sistemlerini, bu sistemlerin özelliklerini ve nasıl kullanılabileceğini bilmek durumundadırlar (NICE, 2016). Türkiye örneğinde işgücü piyasası verilerini içeren kariyer bilgi sistemlerine Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) ve ÜNİ-VERİ (CBİKO, 2021) örnek olarak verilebilir. Bu sistemler, üniversite program seçimi aşamasındaki öğrencilere destek olma sürecinde kullanılabilecek, üniversiteler ve lisans programlarının özellikleri hakkında bilgilerin yer aldığı çevrimiçi platformlardır ve içeriğinde belirli bir üniversitenin belirli bir lisans programı mezununun; ne kadar sürede iş bulduğu, ortalama ne kadar ücret aldığı, hangi sektörde iş bulduğu gibi işgücü piyası verileri yer almaktadır.

m. Araştırma

Kariyer psikolojik danışmanının gerçekleştirdiği işlemlerden bir diğeri kariyer konulu bilimsel çalışmalarda bulunmaktır (MYK, 2017). Kariyer psikolojik danışmanı kariyer planlama/geliştirme ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında araştırmaları ve projeleri yürütür veya bu araştırma ve projelerde yer alır ve ayrıca araştırma ihtiyacının olduğu konularda bilimsel araştırma ilke ve yöntemlerine uygun araştırmalar gerçekleştirir.

Bu işlevleri yerine getiren bir kariyer psikolojik danışmanının araştırma tasarlama, gerçekleştirme, değerlendirme ve raporlama ile ilgili temel yeterliliklere sahip olması beklenir. Bilgi ve beceri düzeyinde araştırma metodolojisi, veri toplama ve analiz teknikleri, raporlama, araştırma sonuçlarının sunumu ve yayılması konularında kariyer psikolojik danışmanlarının yeterliliğe sahip olması gerekmektedir (IAEVG, 2003; MYK, 2017; NCDA, 2020).

n. Toplumsal Kapasite Geliştirme

Kariyer psikolojik danışmanının danışanlarına yönelik doğrudan sorumlulukları olduğu gibi aynı zamanda kariyer psikolojik danışmasının toplumsal yaşamda bir kapasite oluşturması gibi sorumluluğu da vardır. Yeterliliklerin belirlenmesinde sadece bireylere ve bireylerden elde edilen bilgilere dayanmak yeterli görülmemelidir. Yeterlilikler bireyler için olsa dahi sistemik bir bakışla ilgili pay-

daşları da kapsamalıdır (Roelofs ve Sanders, 2007). Kariyer psikolojik danışmanı, toplumun ihtiyaçlarını, eğitsel, sosyal, ekonomik ve istihdam amaçlarını göz önünde bulundurarak paydaşlar arasında bir işbirliğinin oluşumuna katkıda bulunmaya çalışır (IAEVG, 2003). Kariyer psikolojik danışmanı disiplinler arası bir koordinasyon kullanarak, ilgili sosyal sitemlerin daha kapsayıcı ve etkili olmasına fayda sağlayacak tasarımlar gerçekleştirmeye, politika yapıcılar ve diğer paydaşların toplumsal iyilik halinin kariyer gelişimi yoluyla korunması ve artırılmasına çaba gösterir (NICE, 2016).

Bunu gerçekleştirirken Türkiye bir kariyer psikolojik danışmanı: toplumsal işbirliği içinde bulunması gereken kurum, kuruluş ve organizasyonlarla işbirliği kurabilme ve bunlarla eylem planı oluşturabilme ve uygulayabilme becerisine, kaynakları analiz edebilme becerisine, toplumsal ihtiyaçları analiz edebilme becerisine, kariyer psikolojik danışması ile ilgili yerel, ulusal ve uluslarlarası ağlarla çalışabilme becerilerine sahip olmalıdır. Kariyer psikolojik danışmanı, yurtiçinde ve yurtdışındaki eğitim kuruluşları, özel/kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği ve ortak proje olasılıklarını araştırır (MYK, 2017).

Sonuç

Sözü edilen yeterlilikler sayesinde kariyer psikolojik danışmanları, kendi mesleki gelişim süreçlerinde ihtiyaç duyabilecekleri beceri ve bilgiler hakkında özdeğerlendirme de yapabilmektedirler (Engels, Minor, Sampson Jr ve Splete, 1995). Aslında birçok yeterlilik alanında yer alan ancak daha önemle vurgulanan yeterliliklerden birisi, kariyer psikolojik danışmanlarının kendi bilgi ve becerilerini sürekli olarak gözden geçirerek geliştirmeleridir (NCDA, 2020).

İşgücü piyasasındaki değişimler, teknolojik ilerlemeler, mesleklerin tanım ve içeriklerindeki hızlı dönüşümler, iş ve diğer yaşam rollerinin karmaşıklaşması günümüzde hiç görülmediği kadar etkileyici bir süratle gerçekleşmektedir. Kariyer psikolojik danışmanı eğiticileri de bu değişimlere hızlı tepki vermek durumundadırlar. Bu türden değişimlerin ve zorlukların üstesinden gelinebilecek yeterliliklerin farkında hiç görülmedikolunması ile kariyer psikolojik danışmanı eğitiminde de güncel, günümüz dünyasına uyum sağlayabilen bilgi ve becerilere sahip meslek elemanları yetiştirebilmek mümkün olabilecektir (Niles ve Karajic, 2008). Kariyer psikolojik danışmanlarının halen artan bir şekilde ve büyük olasılıkla gelecekte de ihtiyaç duyacağı yeterliliklerin başında çokkültürlülük bileşeni ve ilişkili yeterlilikler gelmektedir. Tüm organizasyonel düzeylerde sosyal içerme ve fırsat eşitliği halen eğitim, gelişim ve istihdam süreçlerinde en zorlayıcı tehditlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (EU, 2008). Bu yönüyle kültürel duyarlılık ve çokkültürlü-

lük yeterliliği sürekli devam eden yaşam boyu bir süreçtir (Kiselica, 1999). Kariyer psikolojik danışmanı yetiştiren programların bu yeterliliği merkeze koymalarında fayda olacaktır (Flores ve Heppner, 2002).

Bir kariyer psikolojik danışmanı, örgün eğitim sürecinde bu yeterlilikleri kazanmamış olsa dahi profesyonel gelişim süreçlerinde bu açığı kapatmanın yollarını keşfetmek durumundadır (Flores ve Heppner, 2002). Unutulmamalıdır ki kariyer psikolojik danışmanlığı sürekli bir dönüşüm içerisindeki bir meslektir (McMahon ve Patton, 2002) ve bu mesleği icra edenler de dönüşüm hızı ve kapasitesine ayak uydurmaya çalışmalıdırlar. Her türlü (bireysel ya da grup, çevrimiçi ya da yüzyüze gibi) danışan-kariyer psikolojik danışmanı etkileşiminde bir kariyer psikolojik danışmanı sürekli olarak ilgili yeterliliklerden hangilerine ve ne düzeyde sahip olduğunu değerlendirmelidir. Ardından ilk iş eksik veya yetersiz görülen bilgi ve becerilerin hangi yol ve kaynaklarla desteklenebileceğini bulmak olmalıdır (EU, 2009).

Kaynaklar

American School Counselor Association. (2021). ASCA School Counselor Professional Standards & Competencies. Erişim adresi: https://www.schoolcounselor.org/getmedia/a8d59c2c-51de-4ec3-a565-a3235f3b93c3/SC-Competencies.pdf

Cook, E. P., Heppner, M. J. ve O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and intervention from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly, 50,* 291–305.

Council of the European Union. (2008, Kasım). Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. In *2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brussels*. Erişim adresi: https://www.voced.edu.au/content/ngv:13309

Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (2016). CACREP Standards. Erişim adresi: https://www.cacrep.org/

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı. (2021). Danışman Bilgi Sistemi (DABİS). Erişim adresi: https://www.cbiko.gov.tr/

Dorn, F. J. (1992). Occupational wellness: The integration of career identity and personal identity. *Journal of Counseling & Development, 71*, 176–178.

Dugger, S.M. (2016). *Foundations of career counseling: A case-based approach*. US: Pearson Education, Inc.

Engels, D. W., Minor, C. W., Sampson Jr, J. P. ve Splete, H. H. (1995). Career counseling specialty: History, development, and prospect. *Journal of Counseling & Development*, *74*(2), 134-138.

European Union. (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Erişim adresi: https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Evans, K. (2008). *Gaining cultural competence in career counseling*. Boston: Lahaska Press.

Flores, L. Y. (2007). Introduction to a special issue. *Journal of Career Development, 34*, 3–4.

Flores, L. Y. ve Heppner, M. J. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of career development*, *28*(3), 181-202.

Fouad, N. A. ve Bingham, R. P. (1995). Career counseling with racial and ethnic minorities. W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (2. Bs.) içinde (ss. 331–365). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Gysbers, N. C., Heppner, M. J. ve Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (2. Bs.). Boston: Allyn and Bacon

Herr, E. L., Cramer, S. H. ve Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan. Systematic approaches* (6. Bs.). New York: Harper Collins.

Hill, C. E. (1990). Exploratory in-session process research in individual psychotherapy: A review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 58,* 288–294. doi:10.1037/0022-006X.58.3.288

International Association for Educational and Vocational Guidance. (2003). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. Bern, Switzerland: Author.

Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: Sage.

Kiselica, M. S. (1999). Preparing Anglos for the challenges and joys of multiculturalism. *The Counseling Psychologist, 26, 5-21.*

Lent, R. E. ve Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling* içinde (ss. 1–26). NJ: Wiley.

Lucas, M. S. (1993). Personal aspects of career counseling: Three examples. *The Career Development Quarterly, 42,* 161-166.

McMahon, M. ve Patton, W. (2002). *Supervision in the helping professions: A practical approach*. N.S.W.: Pearson Education.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). Kariyer Psikolojik Danışmanı Seviye 7 Ulusal Meslek Standardı. Erişim adresi: https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_revizyon&task=indir&id=4&standart_id=3091

Moon, J. (2002). *How to use level descriptors*. London: University of East London.

National Career Development Association. (1994). Ethical standards. D.W. Engels (Ed.), *The professional practice of career counseling and con- sultation: A resource document* (2. Bs.) içinde, (ss. 26-33). Alexandria, VA: Author. (Reprinted from Ethical standards, by the National Career Development Association, 1991, Alexandria, VA: Author)

National Career Development Association. (2009, Güncelleme 2020). Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development. Erişim adresi: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627

National Vocational Guidance Association, Board of Directors. (1982, June). Vocational/career counseling competencies. *NVGA Newsletter, 22*, 6.

Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe. (2016). European competence standards for the academic training of career practitioners. *NICE Handbook Vol. II*. Erişim adresi: https://nice-network.eu/.cm4all/uproc.php/0/Publications/NICE%20Handbook%20II%20Open%20Access.pdf?cdp=a&_=174ca20ed1a

Niles, G.S. ve Karajic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. James A. Athanasou ve Raoul Van Esbroeck (Eds.) *International handbook of career guidance* **içinde** (ss. 355-374). Springer.

O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y. ve Bikos, L. H. (1997). The career counseling self-efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 20-31.

Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel.

Ridley, C. R., Mollen, D. ve Kelly, S. M. (2011). Beyond microskills: Toward a model of counseling competence. *The Counseling Psychologist*, *39*(6), 825-864

Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehmn, L. ve Richie, P. (2005). A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice, 36,* 347–354.

Roelofs, E. ve Sanders, P. (2007). Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal of Vocational Training, 40*(1), 123-139. Erişim adresi: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_Roelofs.pdf

Sametz, R. R. ve Joseph, M. A. M. (2021). *Career counseling: A holistic view of lifespan and special populations*. San Diego: Cognella.

Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Brooks/Cole

Sumerall, S. W., Lopez, S. J. ve Oehlert, M. E. (2000). *Competency-based education and training in psychology: A primer.* Springfield, IL: Charles C Thomas.

Türk PDR Derneği (2011). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar (8.Bs.). Ankara: Türk PDR Derneği Yayınları.

Türk PDR Derneği (2021). Psikolojik Danışma Etik Kodları. Ankara: Türk PDR Derneği Yayınları.

Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N. ve Chen, Y. L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *The Career Development Quarterly*, *59*(1), 54-71.

Ward, C. ve Bingham, R. (1993). Career assessment of ethnic minority women. *Journal of Career Assessment*, *3*, 246–257.

Young, R. A. ve Domene, J. F. (2012). Creating a research agenda in career counselling: The place of action theory. *British Journal of Guidance and Counselling, 40*(1), 15–30.

EDİTÖRLER HAKKINDA

Prof. Dr. Feride BACANLI

Dr. Feride Bacanlı Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimlerini Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı'nda, Doktora eğitimini Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı'nda yapmıştır Lisans eğitimi sonrası MEB'e bağlı resmi liselerde çalışmıştır. 1993-1998 yıllarında Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında araştırma görevlisi ve sonraki yıllarda da öğretim üyesi olarak görev yapmıştır. 1994 yılında Ohio State Üniversitesi Psikoloji bölümünde misafir araştırmacı olarak doktora derslerine katılmıştır. 2015-2016 yıllarında University of Central Florida'nın Danışman Eğitimi Bölümünde misafir araştırmacı olarak Kariyer psikolojik danışması ve bireyle psikolojik danışma ile ilgili teorik ve uygulamalı derslere katılmış ve bilimsel araştırmalarını sürdürmüştür. Dr. Bacanlı'nın bilimsel ilgi alanı kariyer psikolojik danışması, okul psikolojik danışmanlığı ve rehberliği, psikolojik danışman eğitimi, bireyle ve grupla psikolojik danışma ve mesleki psikolojik danışma uygulamaları ve çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması uygulamalarıdır. Araştırma ve yayın konuları mesleki olgunluk, karar verme, kişisel kararsızlık, kariyer karar verme güçlükleri, kariyer uyumluluğu, kariyer gelişimi ve seçimiyle ilgili ölçme araçları ve psiko-eğitim programları geliştirmedir. Adları geçen konularda çalışılmış uluslararası, ulusal bilimsel hakemli seçkin dergilerde yayınlanmış çok sayıda araştırma makaleleri, uluslararası ve ulusal kongrelerde sunulmuş sözel bildirileri vardır. Bilimsel ilgi alanlarıyla ilgili İngilizceye çeviri ders kitapları editörlüğü , Türkçe kitap editörlüğü, çeviri ve Türkçe kitaplarda bölüm yazarlığı ve tek yazarlı Türkçe kitapları vardır. TÜBİTAK projesi yürütücülüğü yapmış ve Sınıf Rehberlik Programlarının ve Etkinliklerinin Geliştirilmesi Projelerinde araştırmacı olarak çalışmıştır. Dr. Bacanlı 2018 yılından beri de sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri konusunda 17 ülkenin katıldığı ve World Education Research Association tarafından kabul edilen uluslararası bir projenin Türkiye ekibinde araştırmacıdır. Proje ekibi ile birlikte çalıştıkları SDÖ becerilerinin kariyer gelişimiyle ilişkisi ve benzerleri konularda ulusal ve uluslararası bilimsel makale, kitap bölümü, sözel bildirileri bulunmaktadır. Dr Bacanlı Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği'nin, Amerika Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği'nin (NCDA) ve Meslek Psikolojisi Topluluğu'nun (SVP) üyesidir.

ORCID No: 0000-0002-5712-3867

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

İlk, orta ve lise eğitimini Samsun'da tamamlamış, lisans derecesini 2003 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik programından almıştır. Aynı yıl Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde (ODTÜ) yüksek lisans programına kabul almış ve anabilim dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalından 2011 yılında doktora derecesini alan BÜYÜKGÖZE-KAVAS, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalında 2012 yılında yardımcı doçent olarak göreve başlamış ve 2016 yılında doçent, 2021 yılında ise Profesör unvanını almıştır.

Türk PDR Derneği tarafından 2018 yılında yayımlanmaya başlayan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'nin editörleri arasında yer alan BÜYÜKGÖZE-KAVAS, aynı zamanda "Journal of Vocational Behavior", "Journal of Career Assessment" ve "Australian Journal of Career Development" gibi uluslararası prestijli dergilerin editörler kurulunda yer alan ilk Türk araştırmacı olma özelliğini taşımaktadır.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı alanındaki nitelikli çalışmalarından dolayı 2011 yılında Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği tarafından Başarılı Genç Araştırmacı Ödülü'ne, 2013 yılında İtalya'da European Society for Vocational Designing and Career Counseling (ESVDC) tarafından Kariyer Psikolojik Danışmanlığı alanında Avrupa'da Ümit Vaat Eden Araştırmacı Ödülü'ne (The Most Promising Young Researcher in The Field) ve 2019 yılında Sosyal Bilimler alanında TÜBİTAK Teşvik Ödülü'ne layık görülmüştür. Evli ve iki çocuk annesi olan Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS, hâlen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışmalarını sürdürmektedir.

ORCID No: 0000-0001-9072-7040

YAZARLAR HAKKINDA

Doç. Dr. Abdullah ATLİ

Ankara Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünden 2001 yılında mezun olan yazar, 9 yıl Milli Eğitime bağlı okullarda Okul Psikolojik Danışmanı olarak görev yaptı. 2008 yılında İnönü Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde Yüksek Lisansını; 2013 yılında da Doktorasını tamamladı. Halen İnönü Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaya devam etmektedir.

ORCID No: 0000-0001-7504-484X

Prof. Dr. Diğdem M. SİYEZ

1994 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında başladığı lisans eğitimini 1998 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programında tamamladı. Mezun olduktan sonra beş yıl MEB'e bağlı özel ve resmi kurumlarda psikolojik danışman olarak çalıştı. 2003 yılında Dokuz Eylül Üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında yüksek lisans eğitimini tamamlayıp doktora eğitimine başladığında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik danışmanlık anabilim dalında öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladı. 2006 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında doktora eğitimini tamamladı. 2010 yılında Psikolojik danışma ve Rehberlik alanında Doçent, 2015 yılında da profesör oldu.

Çözüm odaklı psikolojik danışma, önleyici psikolojik danışma ve kariyer psikolojik danışmanlığı konularında çalışmalarını yürütmektedir. Hali hazırda 17s'i SCI/SSCI dergilerde yayınlanmış 70'in adet araştırma makalesi bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası kongrelerde sunulmuş 70'in üzerinde sözlü bildirisi vardır. Yayınlanmış iki kitabı, çeviri editörlüğünü yaptığı 3 kitabının yanı sıra 6 kitapta da bölüm yazarlığı yapmıştır. İnfertiliteyi önleme, cinsel sağlık eğitimi, internet bağımlılığı, kariyer psikolojik danışmanlığı üzerine yapılan TÜBİTAK ve BAP projelerinde proje yürütücüsü olarak çalışmıştır. Ayrıca bir AB projesinde kısa süreli uzman, bir UNICEF projesinde de eğitim danışmanı olarak çalışmıştır. Gelişim psikolojisi, ergenlerle psikolojik danışma, çözüm odaklı psikolojik danışma, kariyer psikolojik danışmanlığı, okul temelli psikolojik danışma ve bilimsel araştırma yöntemleri derslerini hem lisans hem de lisansüstü düzeyde yürütmektedir.

2014-2019 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın Hakları ve Sorunları Araştırma Uygulama Merkezi'nde çalışmış bu dönemde Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek Birimi'nin kurulmasında rol ve almış ve bu birimin koordinatörlüğü görevini yürütmüştür. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü bölüm başkanlığı ve PDR Ana bilim dalı başkanlığı görevlerini yürütmektedir. Aynı zamanda 2021 yılından bu yanda da Dokuz Eylül Üniversitesi Akademik ve Kişisel Gelişimi Destekleme Uygulama Merkezinde müdür yardımcısı olarak çalışmaktadır. Çalışan rolünün yanı sıra eş ve annelik rolleri yaşamında önemli bir yer kaplamaktadır.

ORCID No: 0000-0003-4724-3387

Doç. Dr. Elif BALIN

Elif Balın lisans derecesini 2006 yılında Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) programında tamamladı. Aynı yıl Bahçeşehir Üniversitesi kariyer merkezinde çalıştı ve proje asistanlığını yaptığı "Global Career Development Facilitators" (GCDF) sertifika programını tamamladı. Yine PDR alanındaki yüksek lisans derecesini 2008 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde tamamladı ve aynı zamanda Bilkent Üniversitesi Uluslararası Okulu'nda okul psikolojik danışmanı olarak çalıştı. Ardından Danışman Eğitimi ve Süpervizyonu alanında doktora çalışması yapmak üzere Amerika Birleşik Devletleri Pennsylvania Devlet Üniversite'ne gitti. Burada Kadın Çalışmaları yan dal doktora programını da tamamladı ve bu alanda dersler verdi. Doktora çalışmalarının son dört yılında ise aynı üniversitenin kariyer merkezinde kariyer danışmanı olarak çalıştı. Bu sırada gerekli yeterlilikleri tamamlayarak Lisanslı Profesyonel Danışman (LPC) ve "National Certified Counselor"(NCC) unvanlarını kazandı. Doktora derecesini kazandığı 2015 yılından sonra bir yıl boyunca New Jersey eyaletindeki Rowan Üniversite'sinde öğretim üyeliği yaptı. Kendisi, 2016'dan beri Kaliforniya Devlet Üniversitesi San Francisco kampüsü danışmanlık bölümünde (Doçent) öğretim üyesi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans programının koordinatörü olarak çalışmaktadır. Elif Balın 2012 yılından beri ABD'deki Ulusal Kariyer Gelişimi Kuruluşu (National Career Development Association), Amerikan Psikolojik Danışmanlık Kuruluşu ve Psikolojik Danışman Eğitimi ve Süpervizyönü Kuruluşu'nda uluslararası öğrenciler ve çok kültürlülük üzerine araştırma, yetkinlik geliştirme ve hak savunuculuğu yapan çeşitli komite ve projelerde liderlik görevlerinde bulunmuştur. Aynı zamanda Kaliforniya Kariyer Gelişimi Kuruluşu'nda Kariyer Psikolojik Danışma Eğitimi ve Araştırmaları alt teşkilatının başkanlığını yapmaktadır. Uluslararası (yabancı) öğrenciler ve yeni göçmenlerin kariyer gelişimi ihtiyaçları, üniversite kariyer merkezlerinin yapıları ve yetkinlikleri ve psikolojik danışman eğitimi ve süpervizyönü konularına odaklanan araştırma çalışmaları, akademik ders kitabi bölümleri ve kongre sunumları bulunmaktadır. Her research has been published and highlighted in the *International Journal for Educational and Vocational Guidance, Journal of International Students, and The Chronicle of Higher Education*. She also contributed several chapters to various co-edited books such as Counseling for Social Justice and Mapping the Future of Undergraduate Career Education: Equitable Career Learning, Development and Preparation for a New World of Work.

ORCID No: 0000-0001-9360-7298

Prof. Dr. Erkan IŞIK

1980 yılı İzmir doğumlu Işık, lisans ve yüksek lisans eğitimlerini Selçuk Üniversitesi'nde (2002, 2006), doktora eğitimini ise 2010 yılında Çukurova Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Başlıca akademik ilgi alanları; bireylerin profesyonel, evlilik ve genel doyumlarını etkileyen bireysel (örn., yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi, kariyer uyum yetenekleri, algılanan sosyal destek/engel) ve sistemik (örn., benlik ayrımlaşması, köken aile etkileri, sosyo-ekonomik durum) faktörlerdir. Işık bu konularda ulusal ve uluslararası çalışmalar ve lisansüstü tez danışmanlıkları yürütmektedir. Bu araştırma çalışmalarının yanında, 2003 yılından bu yana üniversite öğrencileriyle kariyer psikolojik danışmanlığı ve Weinheim Aile Terapi Enstitüsü'nden aldığı eğitimlerle birlikte 2006 yılından bu yana birey, aile ve çiftlerle psikolojik danışma uygulamaları yapmakta ve öğrenci uygulamalarına süpervizyon vermektedir. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında 2014 yılında doçent, 2020 yılında profesör unvanı alan Işık, 2021 yılından bu yana İstanbul Aydın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

ORCID No: 0000-0002-0373-120X

Prof. Dr. Fidan KORKUT OWEN

Dr. Korkut-Owen, lisans derecesini yılında Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde, yüksek lisans ve doktora derecelerini ise aynı üniversitenin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı'ndan aldı. Uzmanlığını aldığı birimde dokuz yıl araştırma görevlisi daha sonra 18 yıl öğretim üyesi olarak çalışarak akademik ünvanlarını kazandı. Bu arada 1993-1994'de bir yıl boyunca Türk Rehberlik ve Psikolojik Danışma Derneği'nin Başkanlığını ve 2010-2015 yılları arasında da derneğin yayını olan Türk Rehberlik ve Psikolojik Danışma Dergisi'nin editörlüğünü yürüttü. Farklı zamanlarda Amerika Birleşik Devletleri'nde University of North Carolina at Greensboro ile Kentucky Morehead State University'de konuk öğretim üyesi olarak bulundu. Hacettepe Üniversite'sinden emekli olduğu 2011 yılından sonra, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet'inde Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lefke Avrupa Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi KKTC Kampüsünde dersler veren Dr. Korkut-Owen, 2015-2022 yılları arasında da Bahçeşehir Üniversitesi'nde görev yapmıştır. Yazarın, araştırma ve yayın konuları arasında kariyer psikolojik danışmanlığı, iyilik hali, önleyici psikolojik danışma ve rehberlik, etkili iletişim, psikolojik danışman eğitimi, psikolojik danışmanların mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri yer almaktadır.

ORCID No: 0000-0003-0144-1521

Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

1999 yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünü bitirdi. 2001 yılında Selçuk Üniversitesinde yüksek lisansını ve 2005 yılında doktorasını tamamladı. 2013 yılında Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanında doçent, 2019 yılında Profesör unvanı aldı. 2009-2019 yılları arasında Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesinde çalıştı. Eğitim psikolojisi, Rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile kariyer danışmanlığı alanında çalışmaları bulunmaktadır. Halen Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

ORCID No: 0000-0002-6762-1990

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Prof. Dr. Metin PİŞKİN lisans eğitimini 1986 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi "Eğitimde Psikolojik Hizmetler" bölümünde, yüksek lisans eğitimini 1989 yılında yine Ankara Üniversitesi'nde, doktora eğitimini ise 1996 yılında University of Leicester'de tamamlamıştır. Önemli bir bölümü kariyer danışmanlığı ve okul psikolojik danışmanlığı alanlarında olmak üzere, 67 makale, kitap ve kitap bölümü yazmıştır. 45'i uluslararası olmak üzere toplam 72 bilimsel kongrede bildiri sunmuştur. 13'ü doktora, 25'i yüksek lisans olmak üzere 38 lisansüstü tez danışmanlığı yapmıştır. Dünya Bankası, Avrupa Birliği ve TÜBİTAK destekli 50'yi aşkın ulusal ve uluslararası projede kilit uzman, uzman ve proje yürütücüsü olarak çalışmıştır. Bu kapsamda, 2008-2012 yılları arasında Mısır'da yürütülen Mesleki ve Teknik Eğitim Reformu projesinde kariyer danışmanlığı kilit uzmanı olarak görev üstlenmiş, 2019 yılında ise Mısır'ın Ulusal Kariyer Rehberliği Strateji Raporunu hazırlamıştır. TÜBİTAK 1001 kapsamında 2017-2019 yıllarında yürütülen "*Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi, Tek Yerleşkeli ve Çok Yerleşkeli Üniversiteler için Alternatif Model Önerileri*" adlı proje ile 2008-2011 yıllarında gerçekleştirilen "*Liselerde Şiddetin Saptanması ve Okul Temelli Şiddeti Önleme Programının Geliştirilmesi*" adlı projelerde yürütücü olarak görev almıştır. 2012-2015 yıllarında gerçekleştirilen "*Yetiştirme Yurtları ve Yatılı İlköğretim Bölge Okullarındaki (YİBO) Ergenlerin Akran Zorbalık Durumlarının Belirlenmesi ve Bunu Önlemeye İlişkin Bir Eğitim Programının Geliştirilmesi ve Uygulanması*" ile TÜBİTAK 4005 "*Kariyer Yolculuğuna Işık Tutanlar*" (2019) adlı projelerde ise araştırmacı olarak yer almıştır. Akademik çalışmalarına ek olarak, Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı başkanlığı, Fakülte Yönetim Kurulu üyeliği ve Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdür Yardımcılığı görevlerini halen yürütmektedir.

ORCID No: 0000-0003-3555-636X

Öğr. Gör. Neslihan SALMAN

Öğr. Gör. Neslihan SALMAN, Ankara doğumludur. Lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında, Yüksek Lisans eğitimini ise Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında tamamlamıştır. Yüksek lisans tezini "Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi" konusu üzerine yazmıştır. Buna ek olarak, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Sosyal Hizmetler Programını bitirmiştir. 2018 yılında Ufuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Aynı yıl Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında Doktora eğitimine başlamıştır. Şu an Ufuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında öğretim görevlisi olarak çalışmakta ve aynı zamanda kadınların kariyer gelişimleri ilgili olarak doktora tez çalışmasını sürdürmektedir.

Odaklandığı akademik ilgi alanları; kariyer psikolojik danışması, kariyer karar verme güçlükleri, bireyle psikolojik danışma uygulaması, mesleki psikolojik danışma uygulaması, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması, kadınların kariyer gelişimi ve kariyer seçimini etkileyen faktörlerdir.

ORCID No: 0000-0001-7212-0114

Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Bölümünden 2005 yılında, yüksek Lisansını ve doktorasını Ortadoğu Teknik Üniversitesi PDR bölümünde sırasıyla 2009 ve 2016 yıllarında tamamlamıştır. Doktora çalışma konusu kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında olmuştur. On yılı aşkın bir alan deneyimine sahip Dr. Karacan Özdemir, 2006-2008 yılları arasında Kavaklı Dershanesi'nde, 2008-2016 yılları arasında da ODTÜ GV Ankara Okulları'nda psikolojik danışman olarak görev yapmıştır. Ardından, 2016-2019 yılları arasında Hasan Kalyoncu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmıştır. 2017-2018 yılları arasında North Carolina State University'de (NCSU) doktora sonrası araştırma sürecini tamamlamış, ayrıca kariyer psikolojik danışması alanında çalışmalar yürüten Padova Üniversitesi (İtalya) LARIOS Laboratuvarına ERASMUS+ personel hareketliliği kapsamında ziyarette bulunmuştur. Profesyonel çalışma ve ilgi alanları, kariyer psikolojik danışması ve okul psikolojik danışması üzerinedir. Dr. Karacan-Özdemir, sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri konusunda 17 ülkenin katılımı ile gerçekleşen ve World Education Research Association tarafından kabul edilen uluslararası bir projede 2018 yılından bu yana Türkiye ekibinde araştırmacı olarak yer almaktadır. SDÖ becerileri konusunda proje ekibi ile birlikte gerçekleştirdikleri ulusal ve uluslararası çalışmaları bulunmaktadır. Dr. Karacan-Özdemir'in, kariyer psikolojik danışması alanında pek çok ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmış makaleleri, proje çalışmaları, kitap bölümleri bulunmakta, lisans ve lisansüstü dersler vermektedir.

ORCID No: 0000-0002-2909-6857

Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programından 1995 yılında mezun oldu, akabinde Viyana Ekonomi Üniversitesi'nde 1995-1998 yılları arasında İşletme İktisadı dersleri aldı. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü PDR programında 2004'de yüksek lisans ve 2010'da ise doktora eğitimini tamamladı. Milli Eğitim Bakanlığında önce bir lisede okul psikolojik danışmanı ardından Rehberlik ve Araştırma Merkezinde psikolojik danışman olarak görev yaptı. Daha sonra araştırma görevlisi olarak başladığı Çukurova Üniversitesi'nde 2010 yılında yardımcı doçent, 2019 yılında da doçent unvanı aldı. Almanya Weinheim Sistemik Eğitim ve Gelişim Enstitüsü'nde 2011 yılında Sistemik Psikoterapi, 2019 yılında ise Sistemik Süpervizörlük eğitimlerini tamamladı.

Halen Ç.Ü. Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında öğretim üyesidir. Ayrıca 2015'den beri Ç.Ü. Kariyer Planlama Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü görevini de yürütmektedir.

Akademik çalışmalarını çoğunlukla mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konularında yapmakta, kariyer karar verme, kariyer uyumu, kariyer psikoeğitim uygulamaları, mesleki doyum, mesleki bağlılık ve mükemmeliyetçilik konularında makale, kitap ve kitap bölümleri bulunmaktadır. Mesleki rehberlik, Kariyer gelişimi ve danışma, Kariyer danışma uygulamaları, Karar verme yöntem ve teknikleri, Kariyer planlama ve geliştirme, Pozitif kariyer gelişimi başlıklarında lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermektedir.

ORCID No: 0000- 0003-4076-2619

Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz 1975 yılında İstanbul'da doğmuştur. Sırasıyla KHO sistem yönetim bilimleri, Hacettepe Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programlarında lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamıştır. 1997-2012 yıllarında Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çeşitli görevler icra etmiş ve ardından 2013-2015 yıllarında Gençlik ve Spor Bakanlığı, SGM Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı'nda Psikolojik Değerlendirme ve Müdahale Birimini yönetmiş, elit sporcularla çalışmıştır. Ardından iki yıl boyunca Hacettepe Üniversitesi Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde kariyer danışmanlığı yapmıştır. 2017-2018 yılları arasında Ufuk Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında yardımcı doçent olarak öğretim üyeliği yapmış, Ufuk, Hacettepe ve TED Üniversitelerinde psikolojik testler, kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik, psikolojik danışma kuramları gibi çeşitli alan dersleri vermiştir. 2018 yılında TED Üniversitesi Eğitim Fakültesinde göreve başlayan Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz, hâlen Eğitim Bilimleri Bölümü'nde bölüm başkan yardımcısı ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda öğretim üyesidir. Olcay Yılmaz Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Ankara İl Başkanı ve NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) üyesidir. Kariyer danışmanlığı, spor psikolojisi, kişilik, ölçme araçları geliştirme ve psikolojik testler konularında çalışmaları bulunmaktadır.

ORCID No: 0000-0003-4740-3782

Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ

Lisans eğitimini 2009 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Ulaş Kılıç, yükseklisans eğitimini 2011 yılında ve doktora eğitimini 2016 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. 2014 yılında TUBİTAK Yurt Dışı Doktora Sırası araştırma bursu ile Colorado State Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Kariyer Gelişimi Bölümü'nde misafir araştırmacı olarak bulunmuştur. Doktora sonrası çalışmalarını tamamlamak ve post-doktora derecesini almak üzere TUBİTAK Yurt Dışı Doktora Sonrası araştırma bursunu kazanarak 2018-2020 yıllarında Colorado State Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Kariyer Gelişimi Bölümü'nde Post-Doktora araştırmacısı olarak bulunmuştur. Ulaş Kılıç, 2013-2016 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi ile Hacettepe Üniversitesi Psikometri Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde akademik başarı, bölüm seçimi ve mobbing konularında çeşitli projelerde çalışmıştır. Bununla birlikte Dr. Ulaş Kılıç, 2013-2015 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma Birimi'nde psikolojik danışman olarak hizmet vermiştir. Üniversite dışı deneyim kapsamında ise, Dr. Ulaş Kılıç 2017-2018 yılları arasında Giresun Valiliği'nin Uyuşturucu ile Mücadele ve İl Tütün Kontrol Kurullarında çeşitli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Dr. Ulaş Kılıç özellikle kariyer danışması ve çok kültürlülük yaklaşımı kapsamında akademik çalışmalarını yürütmektedir. Spesifik olarak ise kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer engelleri, kariyer geçişleri ve kariyer uyumu kavramları üzerinde çalışmaktadır.

ORCID No: 0000-0001-9072-7040

Doç. Dr. Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ

Lisans eğitimini 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) programında tamamlayan yazar, lisansüstü eğitimini Hacettepe Üniversitesi PDR Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Doktora eğitimi sırasında Michigan Eyaleti, ABD'de bir yıl süreyle doktora sırası araştırma yapmak amacıyla bulunmuş ve özellikle çocuklarla psikolojik danışma alanında ders alarak çeşitli uygulamalar gerçekleştirmiştir. Yazarın ulusal ve uluslararası alanda çeşitli makaleleri, kitap bölümleri ve projeleri bulunmaktadır. Çalışmaları daha çok çocukluk dönemine yoğunlaşan yazarın özellikle okula uyum, çocuk davranış sorunları ve çocukla kariyer danışması alanında çeşitli yayınları bulunmaktadır. Yazar Ankara Üniversitesi PDR Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

ORCID No: 0000-0003-0040-9095

Prof. Dr. Spencer G. Niles

William & Mary'de Danışman Eğitim Programında Profesör olarak görev yapmaktadır. Daha önce William & Mary'deki Eğitim Okulu'nda Dekan ve Profesör olarak görev yaptı. Ayrıca 2000-2013 yılları arasında Pennsylvania Eyalet Üniversitesi'nde Eğitim Psikolojisi, Danışma ve Özel Eğitim Bölümü'nde Seçkin Profesör ve Bölüm Başkanı olarak görev yaptı. Chi Sigma Iota International'ın Eski Başkanıdır ve Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği'nin (NCDA) iki kez Başkanlığını yapmıştır. NCDA Seçkin Kariyer Ödülü'nün sahibidir ve bursu ve liderliği için başka birçok ödül almıştır. The Career Development Quarterly'de iki dönem Editör, Journal of Counseling & Development da Editör olarak görev yaptı ve çok sayıda derginin yayın kurulunda hizmet vermeye devam etmektedir. Yaklaşık 140 yayının yazarlığını veya ortak yazarlığını yaptı ve ulusal ve uluslararası konferanslarda 150'den fazla sunum yaptı. Kariyer Gelişimi Müdahaleleri (6. baskı) kitabı, dünyanın en çok satan kariyer kitabıdır. En son birlikte yazdığı kitapların adı Kariyer Akışı ve Gelişimi: Umut-Eylem Teorisi ve Kariyer Kurtarma: Zor Zamanlarda Umutla Kariyerler Yaratmak. Yirmiyediden fazla ülkede ders vermiştir. Japon Kariyer Gelişimi Derneği'nin Onursal Üyesi, İtalyan Eğitim ve Mesleki Rehberlik Derneği'nin Onursal Üyesi ve Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikası Merkezi Yönetim Kurulu üyesidir.

ORCID No: 0000-0001-6539-9129

Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu ÇAYKUŞ

Dr. Tansu Mutlu Çaykuş, lisans eğitimini Ankara Üniversitesi, yüksek lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi, doktora eğitimini ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında tamamlamıştır. Yüksek lisans ve doktora eğitimi süresince TÜBİTAK'tan burs alan yazar, doktora tez araştırmasını University of Wisconsin- Milwaukee'de "misafir araştırmacı" unvanıyla yürütmüştür. The International Committee of Adlerian Summer Schools and Institutes tarafından düzenlenen yaz okullarına katılmıştır. Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda çalışma hayatını sürdüren yazarın temel çalışma alanları içerisinde kariyer psikolojik danışmanlığı, travma sonrası psikolojik danışma ve psikolojik danışman eğitimi yer almaktadır. Bu çalışma alanları doğrultusunda bilimsel etkinliklere katılım göstermekte, projeler yürütmekte ve yayınlar ortaya çıkarmaktadır.

ORCID No: 0000–0002–4758–1522

Prof. Dr. D. Yelda KAĞNICI

ODTÜ Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalında 1997 yılında lisans, 1999 yılında yüksek lisans ve 2004 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. 1998-2000 yılları arasında ODTÜ Sağlık ve Rehberlik Merkezi bünyesinde psikolojik danışman olarak çalışmıştır. 2001-2003 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde Incarnate Word Üniversitesi Psikolojik Danışma Merkezinde psikolojik danışman olarak staj yapmıştır. 2004 yılından günümüze kadar Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında öğretim üyesi olarak görev yapmakta olan Dr. Kağnıcı, 2017 yılından beri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Başkanlığını yürütmektedir. 2011 yılında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim alanında doçent unvanı, 2019 yılında profesör unvanı almıştır. Çokkültürlü psikolojik danışma, psikolojik danışman eğitimi ve süpervizyonu ile göç konularında çeşitli yurtiçi ve dışı yayınları bulunmaktadır. Dr. Kağnıcı "Göçmen Çocuk ve Ergenler: Kültürleşme, Uyum ve Eğitim" ve "Dezavantajlı Gruplarla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı" kitaplarının editörlüğünü yapmıştır. Ayrıca "Kültür ve Psikolojik Danışma" kitabının da yazarıdır.

ORCID No: 0000-0002-5201-4784