

## KARİYER GELİŞİMİNDE YENİ YAKLAŞIMLAR: ÖRNEK VAKA İNCELEMELERİ İLE PLANLANMIŞ ŞANS KURAMI VE KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI

### NEW APPROACHES IN CAREER DEVELOPMENT: PLANNED HAPPENSTANCE THEORY AND CAREER CONSTRUCTION THEORY WITH CASE STUDIES

Özlem Ulaş-Kılıç<sup>1</sup>

Başvuru Tarihi:20.04.2019 Yayına Kabul Tarihi: 20.07.2019 DOI: 10.21764/maeuefd.556321

(Derleme Makale)

**Özet:** Türkiye’de çalışmakta olan kariyer danışmanlarının ve okul psikolojik danışmanlarının, bireyleri 21. yüzyılın gereklerine hazırlamaları ve 4. Sanayi Devrimi’nin getirdikleri dezavantajlarla sağlıklı bir şekilde başa çıkabilmelerine yardımcı olabilmeleri önemlidir. Bunun için danışanlarına rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri sunmada Planlanmış Şans Kuramı (PSK) ve Kariyer Yapılandırma Kuramı’nı (KYK) tanımlarının ve bu kuramların kariyer danışma süreçleri ile ilgili bilgi edinmelerinin önemli olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında, PSK ve KYK ile ilgili açıklamalar ve bu yöntemin psikolojik danışmanlar tarafından anlaşılmasını desteklemek için vaka çalışmaları sunulmaktadır. Vaka incelemelerinden hareketle, bu kuramların bireylerin kariyer problemlerini çözmek için etkili bir şekilde kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: *Kariyer Yapılandırma Kuramı, Planlanmış Şans Kuramı, vaka örneği, kariyer danışması*

**Abstract:** It is important that career counselors and school counselors working in Turkey, prepare individuals for the requirements of the 21. Century and help their clients to learn effective coping strategies to cope with disadvantages of the 4th Industrial Revolution. For this purpose, it is considered important to have knowledge about Planned Happenstance Theory (PHT) and Career Construction Theory (CCT) in providing guidance and psychological counseling services and to gain knowledge about these theories’ career counseling processes. From this point of view, descriptions of the PHT and CCT and case studies are presented to promote counselor understanding of this method. Based on case studies, it can be said that these theories can be used effectively for solving career problems of individuals.

Keywords: *Career Construction Theory, Planned Happenstance Theory, case example, career counseling*

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Merkez, Giresun, [ozlemulass@gmail.com](mailto:ozlemulass@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2757-7905>

## 1. Giriş

Dijital sistemdeki gelişmeler ile birlikte tüm dünya 4. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan yeni bir evreye geçiş yapmaktadır. Bu yeni evre ile birlikte yapay zeka ve robot üretimlerinin arttığı ve teknolojiye bu ilerlemelerin sadece mavi yakalıları değil beyaz yakalıları da etkileyebileceği söylenebilir. McLeod ve Fisch (2007) tarafından hazırlanan rapora göre, şu anda ana sınıfında okuyan öğrencilerin %65'inin seçeceği mesleğin mevcut mesleklerden biri olmadığı bilinmektedir. Çünkü, gelecek on yılda 10 işten dördünün ortadan kalkacağını gösteren güçlü kanıtlar vardır (PWC, 2017). Daha büyük bir etki taşıyan bir diğer bulgu ise tüm işlerin % 60'ından fazlasının otomatik olacaktır (McKinsey, 2016). Yine 2030 Evrensel İşyeri Yordama Projesi (ADP Araştırma Enstitüsü, 2018) kapsamında, dünyanın farklı bölgelerinde çalışmakta olan 222 uzmana 2030'daki iş ve işyeri durumları sorulmuş ve bu uzmanların 2030'da en yaygın olarak dijital medya alanında iş olanaklarının olduğunu ve çalışanların farklı rollere adapte olmasının ve bu anlamda esnek olmalarının onları başarıya ulaştıracağını öngördükleri görülmektedir. Benzer bir şekilde Savickas da (2012) 21. yüzyılın iş dünyasında esnekliğin önemli olduğunu ve kariyer seçimleri yapan bireyler için bu yüzyılın onlarda kaygı ve güvensizlik gibi duyguları açığa çıkardığını ve bu yüzyıldaki beceriler ile 20. yüzyıldaki beceriler arasında fark olduğunu belirtmektedir. Çalışanların uzun yıllar çalışabilecekleri bir işe girdiği 20. yüzyıl boyunca, çalışanlar bürokratik örgütlere güvenerek hayatlarının nasıl gelişeceğine dair büyük bir hikaye sunabilmişlerdir. Bugün, bireyler artık bir iş veya bir kurumun sınırları dahilinde bir kariyer geliştirmek için bir işte 30 yıl çalışmayı planlayamamaktadır (Savickas, 2012). 21. yüzyılın getirdiği değişiklikler ve ihtiyaçlar doğrultusunda, kariyer danışması süreç ve uygulamalarında da bu dönemin özelliklerine benzer şekilde birtakım yenilikler olduğu söylenebilir. Özellikle 4. Sanayi Devrimi ile birlikte bireylerin kariyer seçimlerinin belirsiz hale gelmesiyle toplumlarında bu belirsizliğe ve yeni rollere kendilerini hazırlamalarına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu yenilikler ve bu yüzyılın getirilerine uyum sağlama süreci ile birlikte ise kariyer danışması alanında üçüncü dalga olarak adlandırılan (Hartung, & Santilli, 2018; Taylor, & Savickas, 2016; Severy, 2008) yeni bir döneme girildiği görülmektedir.

Kariyer danışmasında üçüncü dalga, kariyer müdahalelerinde bağlama odaklanmanın önemini ifade etmek üzere kullanılan ve postmodern yaklaşımları içeren bir terimdir. Kariyer danışmasında ilk dalga, 1900'lerin başlarında Özellik-Etmen Kuramları olarak adlandırılan

Parsons ile başlayan ve Holland'ın (1997) yaklaşımıyla devam eden ve insanları mesleklerle eşleştirmekten ibaret olan bir yaklaşımdı. İkinci dalga, 20. yüzyılın ortalarında başlayan yaşam boyu ve yaşam rollerini yönetmeye odaklanan Super'ın (1990) yaklaşımıyla özdeşleştirilmiştir. Şimdi üçüncü dalga ise, 21. yüzyılın ilk on yılı sonunda tanıtılan ve Savickas'ın (2011) kariyer yapılandırma yaklaşımıyla özdeşleştirilen yaşam tasarımı üzerinde çalışarak anlam kazanmaya odaklanmaktadır (akt., Hartung, & Santilli, 2018). Hikâyenin insan hayatındaki gücünü ve yaygınlığını tanıyan kariyer danışmanları pratikte anlatı modellerini ve yöntemlerini giderek daha fazla kullanmaktadırlar (McMahon, 2017; Savickas, 2011). Çağdaş yaşamdaki iş ve iş yerlerinin belirsiz ve istikrarsız doğası, bireyin kendi kariyerindeki anlam arayışını daha da yoğunlaştırmaktadır (Kahn ve Fellows, 2013, s.109). Kariyer danışması alanındaki bu postmodern yaklaşımlar ile danışan pasif rolden aktif role doğru bir geçiş yapabilmektedir.

21. yüzyılda kariyer danışmasında üçüncü dalga olarak adlandırılan bu dalgada, postmodern yaklaşım olarak ele alınan ve anlatı modellerine odaklanan birçok kuram olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları; Brott'un (2001; 2004) Kariyer Hikayesi Yaklaşımı, McMahon, Patton ve Watson'un (2004) Sistem Teorileri Yaklaşımı, Brown'un (1995) Değer Temelli Yaklaşımı, Niles, Amundson ve Neault'ın (2011) Kariyer Akışı Kuramı'dır. Bununla birlikte ilgili literatür incelendiğinde, kariyer danışması alanında en çok incelenen ve üzerine araştırmalar yapılan kuramların Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) ile Planlanmış Şans Kuramı (PSK) olduğu görülmektedir (Betz, 2008). Bu iki kuramda kariyer danışma süreci çok daha detaylı ele alındığından bu çalışmada bu iki kurama yer verilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Böylelikle okuyuculara ve alan araştırmacılarına, kariyer danışması uygulamalarını karşılaştırarak gösterme olanağına erişilmesi istenmiştir.

KYK'nın varsayımları ve kariyer danışma süreci ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu kuram çerçevesinde geliştirilen bazı ölçme araçlarının Türkiye kültürüne uyarlandığı görülmektedir (Kanten, 2012; Öncel, 2014). Bununla birlikte KYK'nın müdahale yöntemleri ve özellikle de Kariyer Stili Görüşmesi ile ilgili Türkiye'de sınırlı düzeyde bilgi olduğu görülmektedir.

Son zamanlarda kariyer danışması alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, KYK'nın yanı sıra, şans kavramının da üzerinde durulduğu, bu kavramın farklı boyutlarıyla ele alındığı (Chen, 2005; Hagevik, 2000; Magnuson, Wilcoxon, & Norem, 2003; Rojewski, 1999) ve buna dönük teorilerin ortaya çıktığı görülmektedir (Bkz., Borg, Bright, & Pryor 2006; Krumboltz, 1998;

Krumboltz & Levin, 2004; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999; Bright, & Pryor, 2005). Bunun nedeni ise yapılan çalışmaların, şansın kariyer gelişiminde oldukça etkili olduğunu göstermesidir. Örneğin, Betsworth ve Hansen (1996) tarafından yapılan bir çalışmada yaşlı bireylerin kariyer öyküleri incelenmiş ve üçte ikisinin kariyerlerinin beklenmedik olaylardan etkilendiği görülmüştür. Scott ve Hatalla (1990) üniversite mezunu kadınların çoğunluğunun kariyer gelişiminin şanstı etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Akademisyen kadınların kariyer gelişimlerini incelemenin hedeflendiği Williams, Soeprapto, Like, Touradji, Hess ve Hill (1998) tarafından yapılan çalışmada ise kadın akademisyenlerin kariyer yol ve gelişimlerinin şanstı ve beklenmedik olaylardan etkilendiği görülmektedir. Görüldüğü üzere şans bireylerin kariyer gelişimlerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Bu nedenle bireylerin şans olaylarının farkında olması ve kariyer gelişimlerinde bu olayları yönetebilmeleri ve avantaja dönüştürebilmeleri sağlıklı kariyer gelişim süreci açısından önemlidir. Buradan hareketle kariyer danışması alanında bunu vurgulayan kuramların önemli olduğu söylenebilir.

Şansı vurgulayan kuramlardan en çok ilgi göreni ve üzerinde çalışmalar yapılanı Mitchell ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen PSK'dır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde değişen sınav/egitim sistemi ve işe girmeye ilgili politikalar gibi yasal süreçler ile ilgili faktörlerin bireylerin kariyer planlarında öngörülmeven değişikliklere yol açabildiği görülmektedir. Yurtdışında şansın önemini vurgulayan çeşitli çalışmalar olsa da bu konunun Türkiye'de henüz yeni olması nedeniyle şans kavramının ve etkilerinin ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı söylenebilir Öte yandan KYK'ya benzer şekilde bu kurama ve kuramın uygulama biçimine ilişkin Türkiye'deki literatürde sınırlı düzeyde bilgi olduğu görülmektedir.

Türkiye'de çalışmakta olan kariyer danışmanlarının ve okul psikolojik danışmanlarının, danışanlarını 21. yüzyılın gereklerine hazırlamaları ve 4. Sanayi Devrimi'nin getirdikleri dezavantajlarla sağlıklı bir şekilde başa çıkabilmelerine yardımcı olabilmeleri için onlara önleyici, geliştirici ve iyileştirici rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri sunmada PSK ve KYK'yı tanımlarının ve bu kuramların kariyer danışma süreçleri ile ilgili bilgi edinmelerinin önemli olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı PSK ve KYK'nın varsayımlarını, amaçlarını, kariyer danışma süreçlerini ve ampirik geçerliğinin test edildiği çalışmaları tanıtmak ve uygulamaya ilişkin bilgi kazandırmak ve danışma sürecini betimlemek amacıyla vaka örnekleri sunmaktır.

## 2. Kariyer Danışması Alanında Postmodern Kuramlar

Bu bölümde öncelikle PSK ve daha sonra KYK'nın varsayımları, amaçları, kariyer danışma süreçleri üzerinde durulmuş ve ampirik geçerliğinin test edildiği çalışmalar sunulmuştur. Daha sonra ise her iki kurama ilişkin vaka örnekleri tartışılmıştır.

### 2.1. PSK

PSK, kariyer danışmanlarının, danışanlarının yükseköğrenim ve iş dünyasına başarılı geçişlerini kolaylaştırabilmek için kullanabilecekleri bir teoridir (Mitchell ve arkadaşları, 2009). Bu teori ile danışanlarının hayatlarındaki şans olarak adlandırdıkları beklenmedik olaylarla baş etmedeki becerileri geliştirilmeye çalışılır (Mitchell ve arkadaşları, 1999). Bir başka ifade ile PSK, kariyer danışmasında planlanmamış olayları öğrenme için fırsata dönüştürme ve danışanların kariyer gelişimlerinde şans olaylarını tanımlamaları ve bunları kariyer gelişimlerine entegre etmelerini hedeflemektedir (Mitchell ve arkadaşları, 1999).

**2.1.1. Kariyer danışmasının amaçları.** PSK, planlanmamış olayların yaratılması ve öğrenmek için fırsatlara dönüştürülmesini içeren kavramsal bir çerçevedir. PSK'nın amacı planlanmamış olayları öğrenme fırsatlarına çevirmektir (Mitchell ve arkadaşları, 1999). Mitchell ve arkadaşları (1999), şans olaylarını ele almanın kadere inanmak ya da büyülü düşünme biçimine sahip olmak demek olmadığını belirtmişlerdir. Tam tersi bir şekilde kuramda da insanların şansın kapılarını çalmasını beklemesi yerine fırsatları bulmak için harekete geçmesi sağlanmaya çalışılır. Kararsız olmak danışan tarafından tüm verilere sahip olunmadığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bireylere merak edecekleri, sorular soracakları fırsatlar yaratılması amaçlanmaktadır.

PSK'da, kariyer danışmanlarının danışanlarına şans olaylarını kariyer fırsatları olarak görebilmelerinde yardımcı olabilecekleri beş beceri olduğu ve PSK'nın amaçlarından birinin bu becerileri geliştirmek olduğu belirtilmektedir (Mitchell ve arkadaşları, 1999). Bu beceriler:

1. Merak (Curiosity): Yeni öğrenme fırsatlarını keşfetme
2. Kararlılık (Persistence): Engellere rağmen çaba sarf etme
3. Esneklik (Flexibility): Tutum ve koşullar ile birlikte değişme
4. İyimserlik (Optimism): Yeni fırsatları gerçekleştirilebilir ve başarılabılır olarak görme
5. Risk alma (Risk-taking): Belirsiz sonuçlar karşısında harekete geçme

**2.1.2. Kariyer danışması süreci ve müdahale yöntemleri.** PSK'da daha öncede belirtilen amaçlara ulaşmak ve merak, kararlılık, esneklik, iyimserlik ve risk alma becerilerini geliştirebilmek adına kariyer danışma süreci aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır (Mitchell ve arkadaşları, 1999; Krumboltz ve Levin, 2004):

1. ***Danışanın hikayesinde planlanmamış olayları bulmak ve bunları normalleştirmek.*** İlk adım olarak raport ilişki geliştirilir ve danışanın hikayesi alınır. Hikayesinin alınmasının nedeni danışanın kendi eylemlerinin planlanmamış kariyer fırsatlarına nasıl dönüştüğünü fark etmesini sağlamaktır. Bu anlamda bu aşamada danışandan yaşamındaki planlanmamış olayları tanımlaması istenir. Özellikle de danışanların şans olaylarından fayda sağlamak için ne tarz eylemlerde bulduklarını fark etmeleri istenir. Bir başka ifade ile burada amaç, danışanların plansız olayların herkesi etkilediğinin ve şans olaylarından önce ya da sonra bireyin gerçekleştirdiği eylemlerin olay üzerinde derin bir etkiye sahip olabileceğinin farkında olmasını sağlamaktır. Bunun için ise aşağıdaki sorular danışana yöneltilebilir:

- Planlanmamış olaylar kariyerinizi nasıl etkiledi?
- Her olayı düşündüğünüzde ne tarz ortak noktalar görüyorsunuz?
- Gelecekteki olası planlanmamış olaylar ile ilgili ne hissediyorsunuz?

2. ***Danışanlara merak duygularını keşfetmesi ve öğrenme fırsatlarına dönüştürmesi için yardımcı olma.*** Beklenmeyen olaylar gerçekleştiğinde, danışanlar onları keşfedilecek fırsatlar olarak görmeyi öğrenmelidir. Her telefon görüşmesi yeni bir ilişki kurma ve değerli bilgi alışverişinde bulunma şansıdır. Kariyer danışmanı aşağıdaki soru türlerini sorabilir:

- Şans olayları merakınıza nasıl katkıda bulundu?
- Merakınızı arttırmak için nasıl hareket ettiniz?
- Merakınızın kariyer üzerindeki etkilerini nasıl keşfedersiniz?

3. ***İstendik yönde şans olayları üretmeyi öğretme.*** Danışanların geleceklerini ya da kariyer gelişimlerini pasif bir şekilde şansa bırakmamaları için somut adımlar atmaları gerekmektedir. Yeni şeyler öğrenmek ve günlük aktivitelerde aktif olarak yer alarak olası şans olaylarını yakalayabilmenin önemli olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle kariyer danışmanlarının, yalnızca planlanmamış olayların kaçınılmaz olarak

gerçekleşmesini sağlamakla kalmayacaklarını vurgulamaları gerekmektedir. Danışanların istedikleri şans olaylarını üretmeleri için yapıcı eylemler başlatmaları gerekmektedir. İlgilenilen siteleri ziyaret etmek, doğrudan veya uzaktan bir ilgi alanına bağlı olarak dersler almak, mektup ve e-mail göndermek, ağ kurmak, bilgi görüşmeleri yapmak ve internette gezinmek, danışanların beklenmedik ancak faydalı olmak için yapabilecekleri olası eylemlerden birkaçıdır. Kariyer danışmanının muhtemel sorabileceği tartışma soruları aşağıdakileri içerir:

- Bana başınıza gelmesini istediğiniz bir şans olayı söyleyin.
- İsteddiğiniz olayın olasılığını artırmak için şimdi nasıl harekete geçebilirsiniz?
- Eğer hareket ederseniz hayatınız nasıl değişir?
- Hiçbir şey yapmazsanız hayatınız nasıl değişecek?

4. **Harekete geçmek için önündeki engelleri aşmayı öğretme.** Bazı danışanlar, merak, sabır, esneklik, iyimserlik ve risk alma becerilerinden yoksun olduğu için beklenmeyen fırsatlar yaratmaya dirençli olabilirler. Dahası, danışanlar harekete geçme, meraklarını deneyimleme ve öğrenme ve keşfetme için beklenmedik fırsatlardan faydalanma isteklerini engelleyen birtakım inançlara sahip olabilirler. Yine bu aşamada bireylerin kariyer seçiminde akılcı olmayan inançlarını ölçmek amacıyla Kromboltz (1994; 1999) tarafından geliştirilen ve Ulu (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Kariyer İnançları Envanteri kullanılabilir. Danışanın engelleri aşıp harekete geçmesinin sağlamak için bazen ardında yatan işlevsiz inançları ortaya çıkarmak gerekebilir (Kromboltz, 2008). Kariyer danışmanı aşağıdaki gibi sorular sorabilir:

- Yapmak istediğiniz şeyi yapmanız nasıl engellendi?
- Diğer insanlar böyle engelleri nasıl aşmış?
- Bu engelin üstesinden nasıl gelirsiniz?

Bu yaklaşımda birey-çevre uyum yaklaşımlarında olduğu gibi ilgi testi yorumlama süreçleri yer almamaktadır. Kariyer danışmanının eğitim düzeyine ve yetkinlik sınırına göre ilgi envanterleri kullanılabilir, ancak envanter sonuçlarının değerlendirilmesi klasik yaklaşımlardan farklıdır. Öncelikle Kromboltz (1993) ilgi envanterlerini cevaplarken danışanların aslında envanterde yer alan bütün maddeleri denemediğini, dolayısıyla buna ilişkin tepkilerinin gerçekçi olamayacağını belirtmektedir (Kromboltz, 1999). Dolayısıyla bu kuramda ilgi envanterleri bir öğrenme

materyali olarak görülür ve sonuçlar danışanlar ile tartışılır. Bunun nedeni ise bu yaklaşımda ilgiler sürekli değişen bir yapı olarak görülür ve meslekler ile ilgileri eşleştirmeden ziyade ilgilerin nasıl geliştiği üzerine durulur (Krumboltz, 1998). Ölçek sonuçlarının psikolojik danışman tarafından değerlendirilmesi, diyalogu kolayca sınırlandırabilir ve keşfi kısıtlayabilir. Bir başka ifade ile ölçme araçları danışanları yeni arayışlara yönlendirecek şekilde sunulmalıdır (Krumboltz, 2008). Kariyer danışmanı, bu anlamda aşağıdaki soruları sorabilir (Mitchell ve arkadaşları, 1999).

- Bu alandaki ilginizden nasıl vazgeçtiniz?
- Buna önemli biri mi etken oldu?
- Bu alanlara ilgi duymanız için neleri değiştirmek zorundasınız?
- Bu alanlarda çalışan insanların ilgilerini nasıl geliştirdiklerini düşünüyorsunuz?
- Bu alanlardan birine ilgi geliştirmek isteseydiniz, nasıl devam ederdingiz?

Kuramın en önemli noktalarından biri danışanın cesaretlendirilmesidir. Dolayısıyla yukarıdaki her adımdan ve her danışma oturumundan sonra danışandan kendi hayatında bir eylemde bulunması istenebilir. Bu eylem birini telefon ile aramak, e-posta atmak gibi davranışlar olabilir. Bunu danışana sunarken ev ödevi demek öğretmen ilişkisini hatırlatabileceğinden bu tarz söylemlerden uzak durulmasında fayda vardır (Krumboltz, 2008).

**2.1.3. Kuramın ampirik geçerliği.** Son zamanlarda kariyer danışması alanında yapılan çalışmalar, PSK'nın birçok danışanın kariyer gelişiminde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Krumboltz'un şansı yönetmek için kullanılmasını önerdiği beceriler ile ilgili yapılan bir araştırmada (Ahn, Jung, Jang, Du, Lee & et al., 2015), Güney Kore'deki lise öğrencilerinin yüksek mesleki kimlik statülerinin PSK'da belirtilen beceriler ile ilişkili olduğu görülmüştür. PSK'nin temel alındığı kariyer eğitiminin kullanıldığı bir diğer çalışmada, bu eğitimin üniversite öğrencilerinin kariyer yeterliklerini arttırdığı görülmüştür (Chien, Fischer, & Biller, 2006). İsveçli ergenler ile yapılan bir diğer çalışma da (Hirschi, 2010) katılımcıların çoğunun şans olaylarından etkilendiği görülmektedir. Bir başka araştırmanın sonuçları (Kim, Jang, Jung, Lee, Puig ve Lee, 2014), üniversite öğrencilerinin beklenmedik kariyer fırsatlarını keşfetmek için yeterince planlanmış şans becerilerine sahip olmaları durumunda, kariyerlerine bağlılık düzeylerinin kariyer kararı verme yetkinliği aracılığıyla kariyer kararı verme durumlarını



etkilediğini göstermektedir. Bütün bu çalışmalardan hareketle özellikle 4. Sanayi Devrimi'nin belirsizlikleri de düşünüldüğünde, PSK'nın kariyer danışmanları tarafından bilinmesi ve kullanması gereken bir teori olduğu söylenebilir.

**2.1.4. Vaka örneği.** Derya 33 yaşında, evli, jeoloji mühendisliği alanında lisans eğitimini tamamlamış bir kadındır. Derya yaşamının çoğunu Türkiye'nin büyükşehirlerinden birinde geçirmiştir. Evlendikten sonra eşiyle birlikte başka bir ülkeye taşınmıştır. Alışveriş merkezinde stantlardan birinde çalışmakta olan Derya yaklaşık olarak 3 yıldır bu işi yapmaktadır. Eşinin sağlık sigortasından faydalanan Derya, sağlık sigortası bulunan ve daha uygun maaş alabileceği bir işte çalışmak istemektedir. Eşinden maddi destek alan Derya bu duruma alışkın olmadığı için ekonomik sıkıntılarda yaşamaktadır. Derya ile PSK baz alınarak sürdürülen kariyer danışması süreci yaklaşık olarak dört hafta ve dört oturum olarak sürmüştür. Derya'dan vaka örneği sunumu için gerekli izinler onam formunu doldurması sağlanarak alınmıştır. Kariyer danışmanı Derya ile yapılan görüşmeleri not alarak kayıt altına alınmıştır. Aşağıda bir kariyer danışmanının PSK'yı kullanarak Derya'ya nasıl yardımcı olacağını anlatan kısaltılmış varsayımsal açıklamalara yer verilmiştir.

Kariyer danışmanı, öncelikle danışma süreci ile ilgili bilgi vermiştir ve Derya'nın çalışma beklentilerini belirlemiştir. Kariyer danışmanı ayrıca, öncelikli olarak planlanmamış olayları vurgulamak amacıyla 'Yaşamda birçok plan geliştirilebilir, ancak kendi mücadelelerinizden öğrendiğiniz gibi, hayat her zaman planlara göre işlemez. Bu nedenle, sizin suçunuz olmayan ve kontrolünüzün ötesinde ekonomik problemler gibi faktörler karşısında yaşamınızdan daha doyum sağlayabilmeniz için beklenmedik fırsatlar yaratabilecek bazı eylem adımlarını belirlemenize yardımcı olmak istiyorum.' açıklamalarında bulunur. Burada ekonomik problemlerin örnek olarak verilmesinin nedeni danışanın bunu kendi hikayesini anlatırken ifade etmesidir. Burada kariyer danışmanı Derya'ya, 'yaşamınızda böyle beklenmedik olaylar olarak ifade edebileceğiniz başka olaylar nelerdir?' diye sorar. Derya bu kadar uzun süre iş bulamamasını beklemediğini ifade eder. Derya her zaman güvenli bir işinin olacağını düşündüğünü, bu yüzden yüksek lisans yaptığını ancak bir anda evlilik ve ülke değiştirme derken tüm bunların kariyerinin arka plana atıldığını hissettiğini belirtir. Bunları planlamadığını ifade eder. Derya ile bütün bu planlanmamış olayların ne kadarının kendi kontrolünde ne kadarının kontrolünde olmadığı üzerine konuşulur. Kontrolünde olmayan olayların onu daha fazla

etkilediğini ifade eden Derya ile görüşürken sık sık bunların yeni deneyimler olduğu üzerine odaklanılır.

Bu yeni deneyimlerin ona katkıları üzerine odaklanılır. Bu yapılırken Derya ilk zamanlarda defalarca iş başvurularında bulunduğunu, ancak çoğundan bir cevap bile alamadığını belirtmiştir. Artık cesaretinin kırıldığını, son bir yıldır hiçbir iş başvurusunda bulunmadığını eklemiştir. Kariyer danışmanı öncelikle defalarca iş başvurularında bulunma ile neyi deneyimlediğini sorar. Derya ise kimsenin gönderilen özgeçmişe dikkat etmediğini öğrendiğini ifade eder. Kariyer danışmanı kontrol edemediği olaylara ilişkin işe yaramayan bu yöntemleri nasıl değiştirebileceğini ve başka eylemleri keşfetmek isteyip istemediğini inceler. Burada amaç beklemediği olayların danışanın yaşamında nasıl avantajlar yaratabileceğini, buna nasıl odaklanabileceğini ve durumu yeniden çerçeveslendirebileceğini öğrenmesine yardımcı olmaktır.

Daha sonra danışanın geçmiş yaşantılarındaki başarıları üzerine odaklanıldı. Bu başarılardaki şans olayları incelendi. Özellikle danışanın risk alma eğiliminin şans olayları ile baş etmede çok etkili olduğu fark edildi. Sonuçlarını kestirmeden üniversite de bir profesörü ile çalışmış ve çok önemli bir projede yer almıştı. Yine danışana hep başarısızlıklarında söz ettiği belirtilmiş, şu an da başarı olarak neyi gördüğünü belirtmiştir. Danışan da pasta yapımlarında oldukça iyi olduğunu, arkadaşının partisinde pasta yaptığını ve herkesin çok beğendiğini belirtmiştir. Derya'nın pasta yapımı konusundaki becerisini tanımlaması durumunda, danışman iş kaybının daha önce göz önünde bulundurmadığı yeni bir iş alanına yol açabileceği ihtimalini vurgulanmıştır. Kariyer danışmanı diğer olası fikirleri belirlemek için Derya ile çalışmaya devam etmiş ve Derya nihayetinde pasta yapımı işi açmanın onu ilgilendiren ve araştırmak istediği bir şey olduğuna karar vermiştir.

Derya'ya hayatında olmasını istediği şans olayları sorulmuştur. O da artık eşinin parasından ziyade kendi parasını kazanmak istediğini, sadece çalışmak istediğini belirtmiştir. Bunun üzerine Derya'ya bunu nasıl yapabileceği sorulmuştur. Derya'nın verdiği cevaplar, şimdilik pasta yapımı ile devam etmesi yönündedir. Bunu eyleme nasıl dökebileceği tartışılmış ve bu kariyer yolunda devam etmenin onun yaşamını nasıl etkileyeceği konuşulmuştur.

Daha sonra Derya ile pasta yapımı işindeki olası engellerin neler olabileceği tartışılmıştır. Derya'nın kendine yeteri kadar güvenmediği ve bu tarz ev yapımı işlerin başarısızlık oranıyla ilgili istatistikleri aktardığı görülmüştür. Bununla birlikte jeoloji mühendisliğinin daha prestijli olduğunu ve daha fazla para kazanabileceğini belirtmiştir. Böylece kariyer danışmanı, kaygısını

arttırmanın yanı sıra ilerlemesini engelleyen bazı olumsuz düşünceleri tanımlamak için onunla birlikte çalışmıştır. Onun bu inançlarının doğruluğu tartışılmış ve pasta yapımı işini yapan bir arkadaşıyla konuşması istenmiştir. Arkadaşı ile konuştuktan sonra, Derya bu işe daha fazla inanmaya başlamıştır. Bu işe ilişkin finansman sağlama konusunda adımlar atmaya başlamıştır.

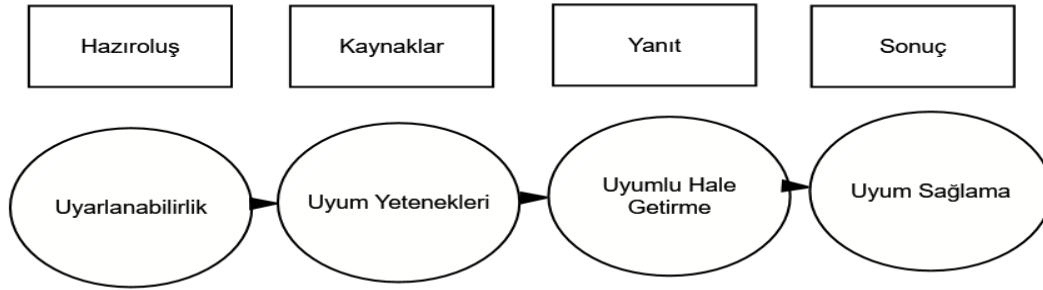
## **2.2. KYK**

KYK, meslek seçimi ve iş uyumunu açıklamaya çalışan birçok kariyer teorisinden biridir. Yaşam tasarımı paradigması içerisinde yer alan KYK'da Savickas (2005; 2013); kariyerlerin kişilerarası süreçlerle birlikte kurulduğunu iddia eder. KYK, yaşam döngüsü boyunca mesleki davranışların anlaşılması için bir model sunarken, kariyer danışmanlarının danışanların mesleki seçimler yapmalarına ve başarılı ve tatmin edici iş yaşamları sürdürmelerine yardımcı olmak için kullandıkları yöntem ve materyalleri de sunmaktadır. KYK, kariyere bir yolda ilerleyiş ya da merdivene tırmanış olarak değil, bireyin kendi çalışma yaşamını anlattığı bir hikaye olarak bakmaktadır (Savickas, 2013).

KYK'da, danışanlar çalışma hayatlarının yanı sıra güncel geçişler ve konular hakkında küçük hikayeler anlatır ve ardından bu hikayeleri benlik ve çalışma ile ilgili bir öyküye entegre ederler (Savickas 2013, s. 168). Benlik ve çalışma hakkındaki bu anlatı ile amaçlanan, danışanın kariyer gelişimini anlamlandırmak ve duyguları düzenlemek, sonraki adımın ne olduğunu belirlemek ve daha tatmin edici bir yaşam stili geliştirmesine yardımcı olmaktır (Savickas 2013).

**2.2.1. Kariyer danışmasının amaçları.** KYK'da, bireylerin mesleki davranışlarına ve iş faaliyetlerine anlam veren kimlik kazanması ve kariyer uyumuna sahip olma olmak üzere iki temel amaç vardır (Savickas, 2005; 2013). Bu anlamda bu iki amaçtan kimlik ile vurgulanan, bireylerin kendi çalışma yaşamları ile kimliklerini entegre edebilmeleri iken; kariyer uyumu ile vurgulanan bireylerin sosyal uyumunu değiştirebilecek şimdiki ve gelecekte karşılaşılabileceği mesleki rollerindeki görevler, geçişler ve travmalar ile başa çıkma kaynaklarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2012) kimlik ve benlik kavramının birbirinden farklı olduğunu belirtmiştir. Buna göre kimlik, sosyal rollere ilişkin bireylerin kendileri ile ilgili neler düşündüğünü içerir. Bir başka anlatımla bir bireyin tezi (benliği) toplumun antitezi (roller) ile karşılaşır ve bu ikisinin sentezi kimliği oluşturur. Dolayısıyla bireyler psikolojik benlik ile sosyal roller ve kültürel temsilleri ilişkilendirerek psiko-sosyal kimlikler geliştirirler (Savickas, 2012). Kariyer uyumu ise kaygı (bireyin işle ilgili olası görevlere hazırlanmaya yönelik tutumlara sahip olması ve bu konuda iyimser olması), kontrol (bireyin kendi kariyer gelişimindeki kontrol odağı

ile ilgili inançlara ve öz düzenleme becerilerine sahip olması), merak (bireyin kendisine uygun olası iş fırsatlarını araştırması, iş hakkında meraklı olması, yeni deneyimlere açık olması ve gelecekteki olasılıkları denemesi) ve güven (bireyin iş geçişleri ile ilgili görevleri yapabilmesi, eğitim ve kariyer seçimleri yapabilmesi ve uygulaması için bir eylem planı uygulamada öz-yeterlik kazanması) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Savickas, 1997; Savickas, 2002; Savickas 2013; Savickas ve Porfeli 2012). Kariyer uyumunu açıklayan model (Savickas ve Porfeli, 2012) Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Kariyer uyum modeli

Şekil 1’de görüldüğü üzere, Kariyer Uyum modeli, uyarlanabilir hazırlığa ve kaynaklara sahip olma ve yanıtları uyarlamak olarak tanımlanan bir dizi hazırlık ve performans unsurları tarafından üretilen uyum sağlama sonuçları ya da çıktılarını kavramsallaştırmaktadır. Daha açık bir anlatımla, değişime istekli ve hazır olan (uyarlanabilirlik) ve bu değişimi yapmak için psikososyal kaynaklara (uyum yetenekleri) sahip olan bireyler, değişen koşullara daha iyi yanıtlar verebilirler (uyumlu hale getirme) ve böylelikle güvenli pozitif çıktılar (uyum sağlama) elde edebilirler (Tokar, Savickas, & Kaut, baskıda).

**2.2.2. Kariyer danışması süreci ve müdahale yöntemleri.** KYK’nin kariyer danışma süreci aşağıda sırasıyla maddeler halinde verilmiştir (Savickas, 2005; 2012; 2013; 2014):

1. Kariyer danışma süreci, önce danışanın hayatında onu alt üst eden noktaya odaklanarak ve terapötik ilişki kurularak başlar. Burada ikinci aşama olan Kariyer Stili Görüşmesi’nin (KSG) ilk sorusu olan ‘Kariyerini yapılandırma sana nasıl faydalı olabilir?’ sorusu sorulur. Dolayısıyla aslında birinci ve ikinci aşama iç içe geçmiş bir şekildedir. Burada önemli olan nokta, birçok psikolojik danışma yaklaşımlarında sorulan ‘Sana nasıl yardımcı olabilir?’ sorusunun

kullanılmasının önerilmemesidir. Bunun nedeni ise yardımcı olmak eyleminin kariyer danışmanı ile danışanı arasındaki eşit ilişkiyi olumsuz yönde etkileyebileceğidir. KYK’da danışanlar kendi hayatlarının uzmanıdırlar ve kariyer danışmanı danışanlarıyla eşit ilişki kurup, kendi hayatlarının uzmanı olduklarını onlara hatırlatmalıdır. Dolayısıyla ‘yardım etmek’ (helpful) eylemi yerine danışanla nasıl işbirliği içerisinde çalışılabileceğini çağrıştıran ‘faydalı olmak’ (useful) eylemi kullanılmasının bu açıdan önemli olduğu düşünülmektedir.

2. Bu aşamanın adı kariyer hikayesini inşa etmektir (construction) ve bu aşama danışana farklı sorular içeren bir görüşme ile başlar. KSG adı verilen görüşme sorularından oluşan form, kariyer danışmanlarının danışanın hayatındaki önemli hikayeleri anlatmasını sağlayarak, bu hikayelerdeki temalara dikkat edilmesini ve bu küçük hikayelerden büyük bir hikaye ortaya çıkarılmasını gerektirir. Bu görüşme soruları ile hem danışanların yaşam temaları hem de mesleki kişilik özellikleri ve kariyer uyum düzeyi hakkında bilgi toplanabilir. Burada en önemli nokta ise hem kariyer danışmanının hem de danışanın bu kariyer hikayelerini geleceği belirleyici olarak görmemeleridir. Bunun yerine bu hikayeler bir anlam yaratmak ve geleceği şekillendirmek için bir girişim olarak değerlendirilmelidir. Danışanlar kendi hikayelerini anlatırken aslında kendi duymak istedikleri hikayeleri anlatmaktadırlar. Dolayısıyla kariyer danışmanlarını danışanların anlattıkları hikayeleri dinlerken benzer davranış örüntülerine dikkat etmektedirler.

KYK’da kullanılan KSG (Savickas, 1998; 2015); danışandan yaşam yapısı (roller), uyum stratejileri, motivasyonlar, arayışlar ve kişilik tarzı ile ilgili kendi kendini tanımlayan hikayeler şeklinde veri toplamak için kullanılır. İlk görüşmede, kariyer danışmanı danışanın diğer alanlardaki rollerini (örneğin, çalışma, ev ve aile, toplum ve eğlence gibi) ve bu rollerin çalışma hayatı ile ilişkisine ilişkin ipuçlarını dikkatlice dinler. Özellikle çalışma rolünün danışanın hayatındaki öneminin incelenmesinin anlamlı olacağı görülmektedir. Kariyer danışmanı bu soru ile danışanın amaçları ile ilgili bilgi sahibi olduktan sonra, danışana ilk oturumda sana birbiri ile alakasız gibi görünen sorular soracağım, ancak seni merak ediyorum ve tanımak istiyorum şeklinde bir giriş ile KSG’de yer alan soruları yöneltir. KSG’de, danışanların, danışma süreci hedeflerini ve yaşam hikayelerini anlama ve yeniden inşa etme konusundaki anlatıları belirlemek için kullanılan altı temel soru bulunmaktadır. Bu sorular Tablo 1.’de verilmiştir (Savickas, 2015).

Tablo 1.

*Kariyer Stili Görüşmesi Soruları*

- 
- A. Kariyerini yapılandırma sana nasıl faydalı olabilir?
1. Büyürken rol modeliniz, kahramanız ya da hayran olduğunuz kişiler var mıydı? Bana üç tane isim söyleyebilir misiniz?
    - a. Bu kişilerin hangi özelliklerine hayran oldunuz? Her biri için neler söyleyebilirsiniz?
    - b. Bu kişilerin her biri ile benzer ne tarz yönleriniz var?
    - c. Bu kişilerin her birinden farklı nasıl yönleriniz var?
  2. Düzenli olarak okuduğunuz dergi, izlediğiniz televizyon programları, youtuberlar ya da takip ettiğiniz internet sayfası var mı? Bana üç tane örnek verir misiniz?
    - a. Okuduğunuz dergilerin hangi bölümlerinden daha çok hoşlanıyorsunuz?
    - b. İzlediğiniz televizyon programlarında ya da takip ettiğiniz internet sayfalarında size çeken özellikleri nasıl tanımlarsınız?
    - c. Bu dergilerde, televizyon programlarında ya da internet sayfalarında hoşlandığımız özellikler neler?
  3. Son zamanlarda sevdiğiniz bir kitabı ya da filmi, senaryoyu veya masalı anlatır mısınız?
    - a. Bu senaryolarda en sevdiğiniz karakter kim?
    - b. Bu karakterin özellikleri ne?
  4. Favori bir söz, motto veya sloganınız var mı?
  5. En eski hatırladığımız anılarınız nelerdir? Bana 3 ile 6 yaşları arasındayken başımıza gelen üç tane anı anlatır mısınız?
    - a. Bu anılara bir başlık verseniz, nasıl bir başlık koyardınız?
- 

Savickas'ın (1989) önceki yayınlarında bu sorulara ek olarak 'Boş zamanlarınızda neler yapmaktan hoşlanırsınız? Hobileriniz nelerdir? Bu hobilerinizde en çok hoşlandığımız şeyler neler?' ve 'Ortaokul ve lisede en sevdiğiniz dersler hangileriydi? Neden? Hangi derslerden nefret ediyordunuz? Neden?' sorularını da sorduğu görülmektedir. Dileyen okuyucular bu soruları da danışanlarına yöneltebilirler. Özellikle lise öğrencileri gibi mesleki kimliğini bulma çabasında olan danışanlar (Super, 1994) ile çalışırken yukarıdaki sorulara ek olarak bu soruların da sorulması anlamlı olabilir. Ayrıca Briddick, Sensoy-Briddick ve Savickas (2018), Türkiye'de ilkökul öğrencileri için kariyer müfredatı hazırladıkları çalışmalarında, "Büyürken rol modeliniz, kahramanız ya da hayran olduğunuz kişiler var mıydı?" sorusunda kahraman cümlesinin Türkiye kültüründe daha farklı algılandığını belirttiklerinden dolayı, Türkiye'de bu soruyu sorarken yalnızca rol modellerinin sorulmasının anlamlı olacağı düşünülmektedir. Danışana tüm bu sorular yöneltildikten sonra 'Eklemek ya da açıklamak istediğiniz başka herhangi bir nokta var mı?' sorusu yöneltilir.

3. Bu aşamanın adı yapı-çözüm aşamasıdır (de-construction). Bu aşama da kariyer danışmanı danışanın öyküsünü dikkatlice dinledikten sonra, öyküde danışanın motivasyonunu bozucu ifadelerle odaklanır. Bazen danışanların öykülerinde belirgin birtakım beklentiler, kafa karıştırıcı roller, kültürel engeller ve sınırlandırıcı fikirler vardır. Bu fikir ve tutumları açığa çıkarmak

konusunda kariyer danışmanının dikkatli olması gerekir. Özellikle de cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim gibi konulara ilişkin önyargılar konusunda üçüncü bir gözle dinlemek önemli olabilir. Tam olarak bu aşamada kariyer danışmanı danışanın unuttuğu, varsaydığı ve ihmal ettiği noktalara odaklanıp, bunu danışana yansıtmalıdır.

4. Bu aşamanın adı yeniden inşa etmektir (re-construction). Önemli olaylar, tekrarlayan bölümler, kişiler ve yörunge değiştiren deneyimlere ilişkin mini hikayeler alındıktan sonra, sırada bu hikayeleri makro hikaye şekline dönüştürmek vardır. Bunu yaparken her bir sorunun neyi ifade ettiğini bilmenin önemli olacağı düşünülmektedir. Tablo 2’de her bir soru alanındaki yanıtların danışan hakkında hangi bilgileri açığa çıkardığı açıklanmaktadır. Tablo 2 hazırlanırken, araştırmacının Psycoun Institute tarafından hazırlanan Kariyer Yapılandırma Kuramı adlı eğitimdeki deneyimlerinden ve Savickas’ın (2015) Yaşam Tasarımı Psikolojik Danışması El Kitabı’ndan faydalanılmıştır. Danışan, kendini tanımlayan hikayeleri KSG'deki sorulara verilen cevaplar ile ilişkilendirdiğinde, kariyer danışmanı dikkatlice dinler, açıklayıcı sorular sorar, yansıtma yapar ve danışana vermek üzere danışanın sorulara verdiği yanıtları not eder. Burada asıl amaç kariyer danışmanının danışan ile beraber onun kariyer hikayesini yeniden inşa etmektir.

Tablo 2.

*Kariyer Stili Görüşmesi Soru Alanlarına İlişkin Bilgiler*

Alan	Açığa Çıkardığı Bilgilere İlişkin Açıklamalar	Püf Noktaları
<b>Rol modelleri</b>	Ego ideallerini temsil eder. Önemli olan nokta hayranlık duyduğu kişilerden ziyade hangi özelliklere hayranlık duyduğudur. Belirtilen rol modellerine ilişkin sıfatlara odaklanılır. Tekrar eden sıfatlar ego ideallerini yansıtmaktadır.	Danışanlar annesi veya babasını rol model olarak gösterdiklerinde danışanlardan farklı rol modellerini düşünmeleri istenebilir. Bunun nedeni ise ebeveynler özerk olarak ele alınan rol modelleriyle karşılaştırıldığında, heteronolojik etkilere sahip olabilmektedirler. Yine eğer danışan erken çocukluk dönemi ile ilgili bir rol model belirtemiyorsa, o zaman orta çocukluk ve erken ergenlik dönemlerine ilişkin rol modellerini düşünmesi istenebilir.
<b>Dergiler/Televizyon Programları/Youtuber/İnternet Sayfası</b>	Danışanın ilgisini çeken aktiviteleri ve çevreleri temsil eder.	Danışanın belirttiği dergi, televizyon ya da programları psikolojik danışman izlese bile burada önemli olan nokta, danışanın kendi açıklamalarını dinlemektir. Bu soru ile elde edilen cevaplar değerlendirilirken, Holland'ın taksonomisinden faydalanılabilir.
<b>Kitap/film/masal senaryosu</b>	Danışanın geçiş süreci ile ilgili bilgi verebilir ve problemle nasıl başa çıktığını temsil eder. Geçiş çıktılarını öngörmek için kullanılabilir.	Danışanların hayatlarındaki en sevdiği senaryo yerine, son zamanlarda danışanları etkileyen senaryoları almak gerekmektedir. Danışanın senaryoyu anlatırken en az dört beş cümle ile tanımlamasını istemek ve kullandığı fiillere dikkat etmek önemlidir. Danışana senaryodaki favori karakterini sorarak danışan ile aynı problemi yaşayan karakterin problemle nasıl başa çıktığını ortaya çıkarmak önemlidir.
<b>Sevilen bir söz ya da slogan</b>	Danışanın kendi kendisine verdiği tavsiyeyi öğrenmek için kullanılabilir.	Eğer danışan herhangi bir sevdiği söz ya da sloganı bulamıyorsa, o zaman danışma süreci sırasında bir tane yazması istenebilir.
<b>İlk anılar</b>	Zihni meşgul eden ve geçmişte çekilen ve şimdiye aktif bir şekilde etkileyen durumları açığa çıkarmak için kullanılabilir.	Danışanın ilk anıları ile ilgili bilgi toplarken muhakkak geçmişte genellikle gerçekleştirdiği olaylarla ilgili değil, spesifik bir olayla ilgili anıları elde etmek gerekir. Bir anı ile ilgili en az dört-beş cümlelik bilgi almak gerekir. Her anıya danışanın nasıl başlık vereceğini sormak kritiktir. Bu başlıklar da ise en az bir fiil ve bir duygu bulunmalıdır.

Sorulara ilişkin bütün bu dikkat edilmesi gereken unsurlardan hareketle, kariyer danışmanı bir makro hikaye kurar ve bu hikayeyi danışanı ile paylaşır. Bu genellikle ikinci oturumda yapılan



bir aşamadır. Danışan bu hikayenin baş karakteridir ve makro hikayedeki kendisini yansıtmayan durumlar yeniden konuşulur ve danışanın hikayesi üzerine tartışılır. Makro hikayede, olaylar neden-sonuç ilişkisi içerisinde sunulur. Bununla birlikte burada önemli olan bir diğer nokta bireyin zaman içinde nasıl değiştiğinin vurgulanmasıdır.

5. Bu aşamada danışanın kariyer hikayesi birlikte inşa edilir (co-construction). Danışanın yaşam portresi hazırlanır ve gerçek dünyada harekete geçmesi için birlikte bir plan yapılır. Temel olarak bu aşamada danışan yaşamının anlamı ve bu anlamla gelecekte ne tarz adımlar atacağı birlikte belirlenmeye çalışılır.

**2.2.3. Kuramın ampirik geçerliği.** Literatürde KYK ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bazı çalışmalarda bu kuramın önermelerinin test edildiği, bazı çalışmalarda ise vaka örneklerine yer verildiği görülmektedir. KYK'nın önermelerinin test edildiği çalışmalarda, Savickas'ın (2004) belirttiği 'kariyer uyumu, kariyer geçişleri ile baş edebilmek ve kariyer seçimi yapmak konusunda hazırlık ve kaynaklara sahip olmaktır' önermesinin test edildiği ve doğrulandığı görülmektedir. Örneğin; Cai ve arkadaşları (2015) tarafından Çin'de yapılan çalışmada, uyarlanabilirlik değişkenlerinden biri olan ve kariyer uyumu modelinde hazırlık değişkenlerinden biri olarak değerlendirilebilen proaktif kişiliğin kariyer uyumunu etkilediği, bunun da güçlü kariyer araştırma davranışlarını geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çin'de yapılan bu çalışmaya benzer bir şekilde, KYK'nın önermeleri temel alındığında farklı ülkelerde yapılan çalışmalar (örn., Büyükgoze-Kavas, Duffy, & Douglas, 2015; Guan ve arkadaşları, 2014; Merino-Tejedor, Hontangas, & Boada-Grau, 2016); proaktif kişilik, deneyimlere açıklık, gibi kişilik özellikleri ile öz-düzenleme gibi uyarlanabilir özelliklerin uyum yeteneğini etkilediğini ve bu uyum yeteneğinin ise iş memnuniyeti, okul başarısı, iyi oluş gibi uyum gösterme davranışları ile sonuçlandığını göstermektedir. Bu durum da KYK'nın bireyin hazırlık durumunun (uyarlanabilirlik), kaynaklarını (uyum yeteneğini), kaynakların bireyin uyum sağlama sürecini ve bunun da uyum gösterme davranışlarını etkilediği önermelerini doğrulamaktadır.

KYK Teorisi'nde belirtilen KSG kullanılarak yapılan vaka çalışmaları ise bu teorinin ve görüşme yönteminin, danışanların kariyerlerini yapılandırmada etkili olduğunu göstermektedir (McMahon, Watson, Chetty, & Hoelson, 2012; Taber, Hartung, Briddick, Briddick, & Rehfuss, 2011; Savickas, 2014). Gay danışanlar (Maree, 2014), kadın lise öğrencileri (Maree, 2012), Kafkas asıllı üniversite öğrencileri (Cardoso, Silva, Gonçaves, & Duarte, 2014), Güney Afrika, İngiltere ve Avustralya'da yaşamakta olan yaşlı kadınlar (McMahon, Watson, & Bimrose,

2012) ve İngiltere ve Norveç'te kariyer gelişimlerinin ortalarında bulunan bireylerle yapılan çalışmalar (Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012) KYK'nın farklı kültürel oryantasyonlarda bireylerin kariyer sorunları ile baş edebilmelerinde etkili olduğunu göstermektedir.

**2.2.4. Vaka örneği.** Hakan, 36 yaşında, yaşamının çoğunluğunu Türkiye'nin doğusunda geçirmiş bir erkektir. Hakan, Türkiye'de orta büyüklükte bir üniversitede bilgisayar bölümünü bitirmiştir. Yıllarca kamu kuruluşuna atanmak için KPSS sınavına hazırlanmıştır. Bununla birlikte bir kamu kuruluşuna atanabilmek için gerekli olan puanı kazanamadığından dolayı bu hayalinden vazgeçmiş ve yurt dışında lisansüstü eğitimine devam etmek için sınavlara girmiş ve kazanmıştır. Hakan bu sürecin çok hızlı geliştiğini ve aslında akademisyen olmayı etraflıca düşünmeden böyle bir karar aldığını belirtiyor. Daha sonra ise yüksek lisans yapmak için yurtdışında bir üniversitede öğrenimine devam etmiştir. Şu an ise doktora eğitimine devam edip etmeyeceğine ilişkin kararsızlık yaşamaktadır ve kariyer yolunda hangi yönde ilerleyeceğini bilememektedir. Hakan ile KYK baz alınarak sürdürülen kariyer danışması süreci yaklaşık olarak üç hafta ve üç oturum olarak sürmüştür. Hakan'dan vaka örneği sunumu için gerekli izinler onam formunu doldurması sağlanarak alınmıştır. Kariyer danışmanı Hakan ile yapılan görüşmeleri not olarak kayıt altına almıştır.

Öncelikle Hakan'a kariyer danışması süreci kısaca anlatılmış ve yapılandırılmıştır. Kariyer danışmanı Hakan ile görüşürken, onun anlattıklarını not almış ve bunu yaparken Hakan'ın sözcüklerini kullanmaya özen göstermiştir. Hakan'a KSG'de yer alan ve Tablo 1'de sunulan altı soru sorulmuştur ve bu sorulara ilişkin cevapları aşağıda özet şeklinde verilmiştir:

a) Sana nasıl faydalı olabilirim?

Şu an yüksek lisans dönemindeyim. Bu işi bulana kadar çok zorluk yaşadım, babamın yanında çalıştım hep. Ama burada daha çok zorlanıyorum, mücadele ediyorum sürekli. Bana bir sürü ödev veriliyor ve belli bir yaştan sonra sürekli çalışmak beni yoruyor. Şu aralar doktora şu an okuduğum üniversitede devam edip etmeyeceğime de karar vermeliyim. Sanırım doktora yurt dışında yapmak istemiyorum. Aslında sanırım doktora yapmak istemiyorum ama başka seçenekte göremiyorum.

### 1. Rol Modelleri:

- Sınıf öğretmeni: Genç, eğlenceli, kibar, sert gözükken ama yumuşak kalpli, adil, sınıfın dizginleri onun elinde.
- Arkadaşı Kemal: Lider, kendine güvenen, adil, sosyal.
- Kuzeni Selçuk: Rahat, sosyal, insanların kalbini kazanmasını bilen, adil.

### 2. Dergiler/Televizyon Programları/Youtuber/Internet Sayfası

- Internet Gain: İnsanların internete nasıl girdiklerini anlatıyor, bir grup insan hayat hikayesini anlatıyor, birlikte güçleniyorlar, yavaş yavaş yeni fikirler elde ediyorlar.
- 3y+1t: Yeni şeyler öğreniyorlar, farklı kültürler. Ama en iyisi birbirleri ile iletişimleri çok iyi. Sürekli başka yerleri geziyorlar ama birlikte planlıyorlar. Birbirlerini duyuyorlar, çok iyi bir takımlar.
- Berkcan: Eğlenceli, utangaç ama aşmış. Yeni şeyler üretiyor sürekli. Bir grup arkadaşı var, onlarda destek oluyor. En yeni içerik onun oluşturduğu içerik.

### 3. Kitap/film/masal senaryosu

`Partical Fewer diye bir film izlemiştim. Bu filmde bir grup bilim adamı var ve bir şeyler araştırıyorlar. Ama bir parçayı biri diğerini başka biri koyuyor ve üst üste bir şeyler ifade etmiş oluyorlar. Böyle parça parça bir şeyler yapıyorlar. Bilim kampları var. Herkes parçası ile oraya geliyor ve bulgularını paylaşıyorlar. Çok başarılılar keşfetmede.

Oradan en sevdiğim karakter bir baş rol oynuyor aslında. Daha yeni başlıyor kariyerine ve grupta sivriliyor, birçok şey katıyor gruba. Önce biraz bocalıyor, ancak daha sonra oldukça başarılı bir şekilde grubun parçası olmaya devam ediyor.`

### 4. Sevilen bir söz ya da slogan

Hakan önce bir mottosu olmadığını söylüyor. Kariyer danışmanı şu anda bir tane uydurmasını istiyor. O da aşağıdaki cümleyi ifade ediyor: ‘Uzun bir yolun var ama bu yolda yapamayacağın bir şeyi yapmaya devam edersen bütün hayatını bir aptal gibi yaşarsın.’

5. İlk anılar: Danışan üçüncü bir anıyı hatırlayamadığını, 3 ile 6 yaşları arasında yalnızca bu iki anıyı hatırlayabildiğini ifade etti.

- Sıkılan çocuk bir şeyler arıyor: Evin bir odasında tek başına bir şeyler oynuyor, bir şeyler bulmak istiyor. Bir şeyler arıyor odada onu eğlendirecek.
- Güçlü olmak isterken sıkışmak: Dışarı çıkıyor, sinirli olduğunu hatırlıyor, ancak neye neden sinirlendiğini bilmiyor. Büyük çocukların oynadığı yere gidiyor. Onlarla oynamak istiyor, ancak onlar izin vermiyorlar. O da kimsenin tırmanamadığı bir ağaca çıkıyor. Ancak ağacın sahibi meyvelerini kopardığı için aşağıdan ona sopa ile vuruyor. Kimse yardım etmiyor ve sıkışmış bir şekilde bir süre ağaçta kalıyor.

Daha sonra kariyer danışmanı Hakan için aşağıdaki yaşam portresini yaptı. Kariyer danışmanı başlangıçta yaşam portresini inşa etmesine rağmen, kariyer hikayesini daha da şekillendirmek için bu portreyi birlikte inşa etmek için Hakan ile birlikte çalışmıştır.

İlk adım olarak Hakan'ın ilk soruya verdiği yanıt dikkatlice dinlenmiştir. Hakan'ın kariyer danışması alma amacı kariyer kararsızlığı yaşaması ve kendisi için uygun olabilecek bir dizi kariyer seçeneğini görememesi olarak ifade edilebilir. Kendi deyimiyle kendisini kariyerinde çıkmazda hissediyor. Öğrenci ve boş zaman rolleri arasında sıkıştığı görülüyor. Onun küçük öyküleri incelendiğinde, boş zaman rolüne daha fazla zaman ayırmak istediği ve eğlencenin onun için önemli olduğu görülmektedir.

Hakan'dan elde edilen hikayeler ile kariyerinde yaşadığı sorunları bütünleştirmek ve yaşam temasındaki temel problemi belirlemek için kariyer danışmanı ilk anılarını incelemiştir. İlk anılarında sıklıkla tekrar eden fiiller, “aramak”, “bulmak”, “oynamak” ve “sıkışmak” şeklindedir. Danışanın favori senaryosundaki fiiller de incelendiğinde, aslında eğlenmenin, yeni bir şeyler ortaya koymanın ve araştırmanın sıklıkla vurgulandığı ve dolayısıyla bu fiillerin onun hayatındaki önemi görülmektedir. İlk anılarında hazzla ulaşmak için bir arayış içerisinde olduğu görülmektedir ki bu da onun yaşamının merkezindeki problem olarak ifade edilmektedir. Aslında hem favori senaryosu hem de ilk anılarına verdikleri başlıklardan birlikte çalışabileceği ve keşfedebileceği yerler aradığı görülmektedir. Hakan'ın küçük hikayeleri genelde eğlenmek için bir şeyler aradığı ve ilişki kurmak ve sosyalleşmek ihtiyacının onun için önemli olduğu görülmektedir. Hakan bu hikayeleri anlatırken, kariyer danışmanı bazı önemli ifadeleri tekrar etmiş ve Hakan'dan kullandığı anahtar kelimelerin ve ifadelerin anlamlarını netleştirmesini istemiştir. Bu nedenle, ağzından çıkan sözcükleri duyması için kendisini dikkatlice dinlemesini sağlamak için özen gösterilmiştir. Hakan ile ilk anıları üzerinde konuşuldukça, kendi arayışını

durdurduğunu ve aslında sanki üçüncü anısındaki gibi saplanıp kaldığını fark etmiştir. Aslında yıllardır pasif davranışlarda bulunduğunu ve bunu değiştirebileceğini görmüştür. Bunun ilk anıları ile bağlantısı vurgulanmıştır.

Daha sonra Hakan'ın hayran olduğu insanlar yaşam hedeflerini anlamak ve merkezdeki yaşam sorunlarına cevap aramak için analiz edilmiştir. Hakan'ın rol modellerinin birçok ortak özelliği olduğu ve merkezi yaşam sorununa (arayış içerisinde olmaktan suçluluk duymak) ilişkin çözümler sunduğu görülmektedir. Hakan tıpkı rol modelleri gibi adil, sosyal, kendine güvenen ve lider olmak istiyor. Rol modelleri ona, nasıl adil olunacağını, başkalarına nasıl bakacağını, nasıl lider ve sosyal olabileceğini göstermiş. Hakan'a bu özelliklerin onun için önemi sorulmuş ve Hakan kendisinde bu rol modellerine ilişkin özellikleri gördüğünü belirtmiştir.

Hakan'ın en sevdiği dergi, TV programı ve web sitesi, yaşam stiline en uygun çevreyi belirlemek için analiz edilmiştir. İzlediği programlar incelendiğinde, insanlarla takım olarak çalıştığı, yeni bireyler elde ettiği ve araştırdığı ortamlardan hoşlandığı görülmektedir. Holland'ın taksonomisinde Sosyal, Geleneksel ve Araştırmacı tiplerin belirgin bir şekilde gözlemlendiği görülmektedir. İlgilerinden ve bunun Holland'ın taksonomisindeki yerinden konuşarak, şu an öğrenim gördüğü üniversite ve bölümde neden çalışmak istemediği üzerine odaklanılmıştır.

Hakan'ın en sevdiği senaryo, kendisinininkine benzer bir sorunu olan bir karakter içerip içermediğini ve karakterin belirli bir sorunu nasıl çözdüğünü belirlemek için analiz edilmiştir. Kendisi gibi ana karakterinde araştırmak ve bir grubun içerisinde kendisini kanıtlamak istediğine ilişkin ifadelerinin Hakan'ı ve merkezdeki yaşam sorunu ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Hakan'ın, "kendini nasıl iyileştireceği" konusunda kendisine verebileceği tavsiyeler bulmak için bir tane yaşam sloganı oluşturması istendi ve bu slogan incelendi. Bu yaşam mottosunda zamana ihtiyacı olduğunu fark etti. Bununla birlikte ilgi alanları ve rol modelleri konuşuldukça aslında yeteneklerinin çok üstünde bir şeyler yapmadığını dolayısıyla 'aptal' olmadığını ifade etti.

Hakan'ın ilk anılarında olduğu gibi araştırırken diğer seçenekleri yüzünden sıkışıp kalmak istemediği üzerine tartışıldı. İlk anısındaki ağaçtayken aşağıdan kendisine vuran adamın şu anki sıkışıp kalmışlığında neyi temsil ettiği tartışıldı. Hikayelerinde araştıran ve bir şeyler bularak eğlenmeye çalışan ve bunu hemen isteyen bir Hakan olduğu üzerine tartışıldı. Bununla birlikte ikinci hikayesindeki ikilemin şu andaki kariyer problemine yansıdığını görebiliyoruz. Hakan, favori senaryosu ve ilk anılarından yola çıkarak aslında bölümündeki derslerden ziyade çalışma biçimini sevmediği fark ediyor. Bölümündeki derslerin onun araştırma tipi ile uyumlu olduğu

görülmektedir. Farklı üniversitelerde aynı bölümlerde daha grup çalışmalarının olduğu ama şu anki üniversitesinde yalnızca bireysel olarak program geliştirme üzerine odaklandıklarını, burada daha çok bireysel ödevler yaptığını belirtiyor. Bunun üzerine Hakan'dan kendi bölümü ile ilgili daha grup çalışmalarının yapılabileceği alanlar ile ilgili araştırması isteniyor. Bu yapılırken danışanın öykülerinden çıkarımlar doğrultusunda yalnız araştırma yapmayı sevmediği düşünülerek, bir arkadaşından yardım alması öneriliyor.

### 3. Sonuç ve Öneriler

Kariyer danışmanlarının bireylerin kariyer gelişimlerine yardımcı olabilmesi için kariyer danışması alanında birçok kuram ve strateji vardır. Bununla birlikte değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte 21. yy., kariyer müdahalelerinde de birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Geleceğin belirsizliği bireylerin kariyer rollerini de etkileyebileceğinden, bireyin kendi kariyer gelişiminde aktif olmaya iten kariyer müdahale stratejilerinin ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Bu stratejilerden yalnızca ikisi olan ve kariyer danışma sürecini detaylı bir şekilde ele alan ve üzerinde diğer kuramlara göre daha fazla ampirik çalışma yürütülen PSK ve KYK'nın, bireylerin öngörülmesi zor olan gelecek ile ilgili kariyer duyguları ile çalışmada, geçiş süreçlerinde, yaşamlarını tasarlamalarında, yaşam boyu ilerlemelerinde, başarılarını ve karşılarına çıkabilecek engellerde kendi güç ve kaynaklarını nasıl kullanabileceklerini anlamalarında etkili yöntemler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kariyer danışmanlarının günümüzde kariyerin, tek bir karar veriş noktasından ziyade; dönüş, karar veriş, ilerleyiş ve gerileyiş gibi birden fazla duraktan oluşan bir yolculuk olduğunu unutmamaları gerekmektedir. Bu anlayış ile birlikte bireyin öyküsünün alındığı farklı teorik varsayımların ele alınmasının bireylerin kariyer süreçlerinde etkili olacağı söylenebilir.

Bununla birlikte `iyi bir kariyer danışmanı olabilmek için öncelikle iyi bir psikolojik danışman olunmalıdır (Crites, 1976)` ilkesinden hareketle ilgili uzmanların PSK ve KYK gibi yaklaşımları uygulamadan önce psikoloji eğitimi alması gerektiği söylenebilir. Öte yandan psikolojik danışman eğitiminin yani sıra kariyer danışması alanında da çalışmalar yapmasının bu yaklaşımları benimseyerek sunduğu kariyer danışması hizmetlerini daha etkili kılacağı belirtilebilir. KYK uygulamasında eğer uygulamacılar danışanın ilk anılarının ortaya çıkardığı duygular ile baş etmede yetkin olmadıklarını düşünüyorlarsa, o zaman bu sorunun sorulmamasının anlamlı olacağı düşünülmektedir. İlk anılar sorusunun travmatik duyguları da beraberinde getirebileceği görüldüğünde, yetkinlik sınırları dışarısında durumlar ile karşı karşıya

kalabilecek olan profesyonellerin, bu duygularla baş ediminin sağlanabilmesi için refere etme gibi hizmetlerden faydalanabilirler.

Bu çalışma kapsamında PSK ve KYK ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve bu yolla Türkiye’de çalışmakta olan kariyer danışmanları ve okul psikolojik danışmanlarına bilgi ve anlayış kazandırılmaya çalışılmıştır. Öte yandan bu çalışmada her kurama ilişkin yalnızca bir vaka önerisi sunulmuştur. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda, bu iki kuramın farklı örneklem grupları üzerindeki etkisi test edilebilir. Benzer bir şekilde farklı kültürel oryantasyonlara sahip bireylerle vaka çalışmaları planlanabilir.

## Kaynaklar

- ADP Research Institute (2018). *Evolution of work 2.0: The me vs. we mindset*. <https://www.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/t/the-evolution-of-work-the-changing-nature-of-the-global-workplace.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Ahn, S., Jung, S. H., Jang, S. H., Du, X., Lee, B. H., Rhee, E., ... & Lee, S. M. (2015). Planned happenstance skills and occupational identity status in high school students. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 31-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00093.x>.
- Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98. <https://doi.org/10.1177%2F106907279600400106>.
- Betz, N. E. (2008). Advances in vocational theories. In S. D. Brown, R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th edition, pp. 357-374), New York: Wiley.
- Borg, T., Bright, J., & Pryor, R. (2006). The butterfly model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of secondary school students. *Australian Journal of Career Development*, 15(3), 54-59. <https://doi.org/10.1177%2F103841620601500311>.
- Briddick, W. C., Sensoy-Briddick, H., & Savickas, S. (2018). Career construction materials: the story of a career development curriculum in a Turkish school. *Early Child Development and Care*, 188(4), 478-489. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1423483>.
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313. <https://doi.org/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.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>.
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4-11. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x>.



- 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>.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, et al. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.001>.
- Chen, C. P. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*(3), 251-270. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-3600-7>.
- Chien, J. C., Fischer, J. M., & Biller, E. (2006). Evaluating a metacognitive and planned happenstance career training course for Taiwanese college students. *Journal of Employment Counseling, 43*(4), 146-153. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00014.x>.
- Crites, J. O. (1976). Career counseling: A comprehensive approach. *The Counseling Psychologist, 6*(3), 2-12.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., et al. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>.
- Hagevik, S. (2000). Planned happenstance. *Journal of Environmental Health, 62*(9), 39-39.
- 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/10.1177/21069072717692980>.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 39-49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kahn, W. A., & Fellows, S. (2013). Employee engagement and meaningful work. B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger, (eds). *Purpose and meaning in the workplace* (s. 105-126). Washington: American Psychological Association.

- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2(16), 191-205.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143-148. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00427.x>.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72(4), 424-429. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00962.x>.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 390-392.
- Krumboltz, J. D. (1999). *Career Beliefs Inventory applications and technical guide*. Palo Alto: Consulting Psychologists.
- Magnuson, S., Wilcoxon, S. A., & Norem, K. (2003). Career paths of professional leaders in counseling: Plans, opportunities, and happenstance. *The Journal of Humanistic Counseling*, 42(1), 42-52. <https://doi.org/10.1002/j.2164-490X.2003.tb00167.x>.
- Maree, J. G. (2012). A (guided) meta-reflection theory of career counselling: A case study. *South African Journal of Higher Education*, 26(1), 670-690.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670>.
- McKinsey, L. A. (2016). *The technical potential for automation in the US*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet> adresinden erişilmiştir.
- McLeod, S., & Fisch, K. (2007). *Shift happens*. <https://shifthappens.wikispaces.com> adresinden erişilmiştir.
- McMahon, C. (2017). *Authority and democracy: A general theory of government and management*. Princeton, NY: Princeton University Press.

- 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>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>.
- McMahon, M., Watson, M., Chetty, C., & Hoelson, C. N. (2012). Examining process constructs of narrative career counselling: An exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*(2), 127-141. <https://doi.org/10.1080/03069885.2011.646949>.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 92-102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>.
- Mitchell, K. E., Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development, 77*(2), 115-124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. New York: Pearson.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>.
- PWC (2017). *Millennials mature with their finances*. <https://www.pwc.com/us/en/industries/private-company-services/library/financial-well-being-retirement-survey.html> adresinden erişilmiştir.
- Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly, 22*(4), 267-278. <https://doi.org/10.2307%2F1511261>.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- Savickas, M. L. (1998). Career style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach* (s. 149-205). Philadelphia: Accelerated Development.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (s. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

- Savickas, M. L. (2004). Meaning and mattering in career construction: The case of Elaine (bildiri). *National Career Development Association, San Francisco, CA.*
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 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 and Development, 90*(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown, & R. W. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Publisher: Author.
- 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>.
- Scott, J., & Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly, 39*(1), 18-30. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00231.x>.
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an online career narrative intervention: “What's my story?”. *The Career Development Quarterly, 56*(3), 268-273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (s. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (s. 63-74). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuß, M. C. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly, 59*(3), 274-287. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00069.x>.
- Taylor, J. M., & Savickas, S. (2016). Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.010>.
- Tokar, D. M., Savickas, M. L. and Kauta, K. P. (baskıda). A test of the Career Construction Theory Model of adaptation in adult workers with Chiari malformation.

Ulu, E. (2007). *Predicting high school students career beliefs* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege University, İzmir, Turkey.

Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379-389.

## Extended Abstract

### Purpose

With the developments and the improvements in the digital system, the whole world is moving into a new phase called the 4th Industrial Revolution. Together with this new phase, it can be said that artificial intelligence and robotics technological changes are increasing and these advances in technology can affect not only blue-collar but also white-collar workers. It can be said that there are some innovations similar to the characteristics of this period in the process and applications of career counseling according to the changes and needs brought by this term. Especially with the 4th Industrial Revolution, it can be said that individuals need to prepare themselves for this uncertainty and new roles in their societies when their career choices become uncertain. With these innovations and the process of adapting to the returns of this century, a new era has been entered in the field of career counseling called the third wave. In the 21st century, this wave, which is called the third wave of career counseling, is seen as a post-modern approach and there are many theories focusing on narrative models. Among these theories, it is seen that one of the most studied and researched theories in the field of career counseling is Career Construction, which was developed by Savickas. When examining studies about this theory's assumptions and counseling process in Turkey, it can be seen that some of the tools developed in the theory framework adapted into Turkish culture. However, it is seen that there is limited information about the Career Style Interview and intervention method of the Career Construction Theory.

When recent studies in the field of career counseling have been examined, it can be seen that chance concept is important, as well as Career Construction Theory. It appears that theories have emerged about chance. The Planned Happenstance Theory, developed by Mitchell, Levin and Krumboltz, is one of the most popular theories about chance events and it explain that how these unplanned events affect people's career development. Several studies have stressed the importance of luck abroad, though this matter of luck concept yet due to being new in Turkey. It can be said that there is limited information in the literature in Turkey about Planned Happenstance Theory, this theory assumption and career interventions similar to Career Construction Theory.

## **Post-modern Theories**

It is important to learn Career Construction Theory and Planned Happenstance Theory for career counselors and school counselors working in Turkey to prepare their clients the requirements of the 21th Century and 4th Industrial Revolution. It can be said that it is important for career and school counselors to know and to get information about career counseling interventions and process. For this purpose, it is considered important to have knowledge about Planned Happenstance Theory and Career Construction Theory in providing guidance and psychological counseling services and to gain knowledge about these theories' career counseling processes. From this point of view, descriptions, career counseling processes and the studies of the Career Construction Theory and Planned Happenstance Theory and case studies are presented to promote counselor understanding of this method. In another word, the aim of this study is to present case examples in order to introduce Career Construction Theory and Planned Happenstance Theory assumptions, objectives, career counseling processes and empirical validity studies and to provide information about the career process of these theories in detail.

## **Results**

It can be said that Career Construction Theory and Planned Happenstance Theory are effective methods in working with career feelings related to the future which are difficult to predict, in transition processes, in designing clients' lives, in their lifelong progress, in achieving their success and in understanding the ways in which they can use their own power and resources. Therefore, the career counselors should not forget that career is a journey consisting of multiple stops, such as turn, decision, progress and regression; rather than a single decision-making point. With this understanding, it can be said that addressing the different theoretical assumptions of the individual's story will be effective in the career processes of individuals.

In this study, Career Construction Theory and Planned Happenstance Theory have been examined in detail and in this way it has been tried to gain knowledge and understanding to career counselors and school counselors working in Turkey. In subsequent studies, the effect of these two theories on different sample groups can be tested. Similarly, case studies can be planned with individuals and with different cultural orientations.