

ÇÖZÜM ODAKLI KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMA YAKLAŞIMININ TÜRK KÜLTÜRÜNE UYGULANABİLİRLİĞİ

Muhammed Emir AKYOL¹

Özet

Son dönemlerde teknolojiye hızlı değişimler, kaos, belirsizlik ve krizler işlerin içeriklerini, yapılış biçimlerini, çalışanlardan beklentileri doğrudan etkilemiştir. İş alanında yaşanan bu değişiklikler kariyer alanındaki sorunlara da yansımış; yeni sorunlarla başa çıkmada yapılandırmacı paradigmayı benimseyen yaklaşımlar işlevsel hale gelmiştir. İşlevsel hale gelen bu yaklaşımlardan birisi de çözüm odaklı kariyer danışmanlığı yaklaşımıdır. Somut, kısa, anlaşılır, çözüme odaklanan ve çabuk sonuç veren doğası sebepleriyle sıklıkla tercih edilen bu anlayışın Türk kültürel kodlarına ve Türkiye'nin mevcut şartlarına göre değerlendirilmesi bu incelemenin temel amacıdır. Literatür bulgularından hareketle yapılan değerlendirmeler sonucunda kariyer alanındaki sorunlarda çözüm odaklı yaklaşımın kullanımının uygun olduğu ve olmadığı durumlar olduğu saptanarak raporlaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çözüm Odaklı, Kariyer, Danışmanlık, Yapılandırmacılık, Türk Kültürü

THE PRACTICALITY OF SOLUTION-FOCUSED CAREER COUNSELLING IN TURKISH CULTURE

Abstract

Recent rapid changes in technology have directly affected the content, methods of operation, and expectations of employees in the face of chaos, uncertainty, and crises. These changes in the workplace have also impacted career-related problems, and approaches that adopt a constructivist paradigm in dealing with new problems have become functional. One of these functional approaches is the solution-focused career counseling approach. The primary purpose of this study is to evaluate this approach in terms of Turkish cultural codes and the current conditions in Turkey, as it is often preferred due to its concrete, concise, understandable, solution-focused, and quick nature. The evaluations made based on literature findings show that there are situations where the use of the solution-focused approach is appropriate and situations where it is not, and these have been reported.

Keywords: Solution-Focused, Career, Counselling, Constructivism, Turkish Culture

1. GİRİŞ

Kaos, belirsizlik, hızlı değişim, krizler, uyum, kişisel anlam, öznel gerçeklik... Toplumun tüm üyeleri sıralanan bu kavramlarla ekonomi, sosyal, eğitim ve kariyer gibi birçok alanda karşılaşmaktadır. Bireyler üzerinde doğrudan etkileri bulunan bu kavramların baskın şekilde hissedildiği alanların başında kariyer gelmektedir.

Küreselleşme, teknolojiye ani ve sürekli değişimler gerek iş dünyasının gerekse çalışanların beklentilerini doğrudan şekillendirmektedir (Aysan ve Totan, 2009). Hızlı değişim, çevrenin tahmin edilemez yapısı, yapay zekâ ve otomasyon alanlarındaki ilerlemeler; işin yapılış biçimi, çalışanların sahip olması gereken nitelikleri ve iş kollarını doğrudan etkilemiştir (Lent, 2018). Çalışma hayatıyla ilişkili köklü değişiklikleri getiren bu sürecin kariyer alanına dair problemlere de yansıtacağı açıktır. 20. yy.da; ilk işini emekli olana kadar sürdürme, iş ile kişinin özelliklerinin eşleştirilmesi anlayışı yaygınken günümüzde iş değişikliklerinin daha sık gerçekleşmesi, işte anlam bulmanın önemsenmesi, kariyer başarısı için yalnızca işin gerektirdiği

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı Öğrencisi, muhammedemirakyol@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9080-6950

temel becerileri bilmenin yetmemesi, ilaveten transfer edilebilir becerilere de sahip olunmasının gerekliliği gibi durumlar söz konusudur (Öztemel, 2020).

Bireylerin kariyerleriyle ilişkili bu farklılaşmalar psikolojik danışma alanında sürdürülen yardım hizmetlerinde de değişimi beraberinde getirmiştir. Somut, nicel ve mutlak gerçekliğe dayalı anlayış yerini öznel gerçeklik ve kişisel anlamın keşfine; bağlamsal faktörlerin göz ardı edilmemesi gerektiği anlayışına bırakmıştır. Belirtilen bu anlayış yapılandırıcılık olarak bildirilmektedir (Kararımak ve Aydın, 2007). Terapi sürecinde danışanın kendi oluşturduğu anlamın üzerinde durma, deneyim ve bağlamsal faktörler üzerine kurgulanan öznel gerçekliğin keşfedilmesi anlayışı ön plana çıkmaktadır (Miller, 2004). Süreç içerisinde danışanın oturuma getirdiği malzeme gerçeklik filtresine sokulmadan danışanın algı çerçevesine göre ele alınmaktadır. Yapılandırıcı anlayışa göre danışan; kendi hikayesinin yazarıdır. Bilginin pasif alıcısı değil aktif oluşturunucusudur (Kararımak ve Aydın, 2007). Kişinin yaşam kariyeri üzerinde aktifliğini vurgulayan ve günümüzde kariyer problemlerine dair yardım sunmada temel enstrümanlar arasında yer alan yapılandırıcı anlayış temelli birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar arasında da çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanlığı yer almaktadır. Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanlığı (ÇOKPD), çözüm odaklı terapi ilkelerinin kariyer alanına uygulanması olarak ifade edilebilir. Bu anlamda ilerleyen bölümde ÇOKPD'nin daha iyi anlaşılması adına çözüm odaklı terapinin özelliklerinden kısaca bahsedilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çözüm Odaklı Psikolojik Danışma

Steve de Shazer ve Insoo Kim Berg tarafından geliştirilen bu anlayışa göre çözüme ulaşma yolculuğunda sorunun detaylandırılıp kapsamlı şekilde analiz edilmesine ihtiyaç yoktur (Bannink, 2007). Terapi sürecinde danışan ve danışman, enerjilerinin çok kısıtlı bir bölümünü probleminin kökenini inmeye ve geçmişi irdelemeye ayırır; bunun yerine 6 oturumdan daha kısa sürecek şekilde çözüme ulaşılmaya çalışılır (Gingerich ve Eisengart, 2000). Problemi uzun uzadıya ele almayan bu yapı gereğince süreç, diğer yaklaşımlara oranla daha kısa sürmektedir (Sklare, 1997). Çözüm odaklı yaklaşımın dereceleme, istisna, mucize soru gibi ilgi çekici tekniklere sahip olması; yargılamayan, öznel gerçekliğe saygı gösteren, sorunların içinde kaybolmayı engelleyen yapısı ve tüm yaş grupları için somut – anlaşılabilir olması sebepleriyle kullanım sıklığı oldukça yaygındır (Lethem, 2002). Çözüm odaklı yaklaşımın tercih edilir bu yapısı kariyer alanındaki sorunlarda da kullanımını beraberinde getirmiştir.

2.2. Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışması (ÇOKPD):

Modern dönemde iş dünyasının karmaşıklığı, iş – aile dengesini sağlamakta zorlanma ve işin bireylerin hayatlarıyla iç içe geçmesi gibi sebeplerle danışanlar birçok ikileme karşı karşıya kalmakta; yardım süreçlerinde yapılandırıcı paradigma hüküm sürmektedir (Miller, 2004). Danışanların kariyer sorunlarında işleyen, çalışan yönle odaklanarak pozitif değişimi sağlamayı amaç edinen ÇOKPD'de danışanın kendi anlamını oluşturması, kendisine anlamlı gelen hedefler için cesaretlendirilmesi söz konusudur. İş birliğini vurgulayan, danışanın kendi kariyerinin aktif yazıcısı olduğunu ifade eden, çözümü önceleyen ve bağlamsal faktörlerin etkisini de işin içerisine katan bu anlayışta çözümün nasıl olacağı üzerinde durulmaktadır (Miller, 2006). Danışanların kariyer problemlerini çözme potansiyellerinin

bulunduğu ifade eden ÇOKPD'nin 3 evreden oluştuğu Miller (2004) tarafından ifade edilmiştir. Buna göre *ilk evrede* danışan problemini ifade eder ve hedefinin ne olduğunu belirtir. Terapist bu evrede oturumlar sonunda elde etmeyi beklediklerin neler, oturumlarla hedeflediğin nedir gibi açık uçlu sorularla çözüme ve somut hedef oluşturmaya odaklanmaktadır. *İkinci evrede* istisna ve derecelendirme soruları yardımıyla danışanın iç kaynaklarını keşfederek kendisine yardımcı olması amaçlanır. Burada da problemin yaşanmadığı anlar var mı, bu anlarda neler farklıydı, neleri farklı yapıyordun, 0 – 10 arasında düşündüğünde hedefinle ilgili hangi noktadasın, bu noktaya seni neler getirdi, nereye ulaşmak istiyorsun, bunun için neler yapman gerekir gibi sorularla danışanın iç kaynaklarını açığa çıkartmak amaçlanır. *Üçüncü evrede* ise danışanın kaydettiği ilerlemeyi ve öğrenilenlerin hayata aktarılmasını kolaylaştıracak bir oturum sonu mesajının hazırlanması yer almaktadır (Miller, 2004).

Kariyer alanına dair güncel sorunlarla başa çıkmada başarılı sonuçlar getirdiği belirtilen ÇOKPD yaklaşımının etkililiğine dair çalışmaların oldukça sınırlı; Türkiye özelinde gerçekleştirilen çalışmaların ise çok az olduğu ifade edilmektedir (Bacanlı, 2021). Bu anlamda etkililiğine dair önemli argümanlara sahip bu yaklaşımın Türk kültürü ve Türkiye'deki mevcut şartlara göre uygunluğunun incelenmesi bir sonraki bölümde ele alınmıştır.

3. TÜRK KÜLTÜRÜ VE TÜRKİYE'NİN MEVCUT KOŞULLARINA GÖRE ÇÖZÜM ODAKLI KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMA YAKLAŞIMININ UYGULANABİLİRLİĞİ

Bilgin (1996) danışma sürecinin kültürel faktörlerle doğrudan ilişkili olduğunu; hâkim kültürel öğretilerin terapiden beklentileri şekillendirdiğini ifade etmiştir. Bu noktada Türk kültürüne has bazı öğretilerin ve bununla bağlantılı olarak bireylerin psikolojik yardım almaya ilişkin beklentilerinin ÇOKPD yaklaşımının uygulanmasını zorlaştırıcı bazı özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Türkiye'de üniversite öğrencileri ve personelleriyle yürütülen bir araştırmada katılımcıların ruh sağlığı uzmanlarından yol gösterme, ikna etme, alternatifler üretme gibi beklentiler içerisinde oldukları saptanmıştır (Türküm, Kızıltaş ve Sarıyer, 2004). Benzer bulgunun tekrar ettiği farklı bir araştırmadaysa katılımcıların Lüleci, Soylu ve Canbulat (2015) tarafından geliştirilen psikolojik danışma yardımına ilişkin beklentiler ölçeğinin yönlendiricilik boyutunda 30 üzerinden 27 puan aldıkları saptanmıştır (Koçyiğit ve Pamukçu, 2018). Yakın sonuçların elde edildiği ve kültürel bağlamda daha geniş perspektiften ele alındığı bir diğer araştırmadaysa Türk kültüründe danışanların çok az bir kısmının gamma tipi özelliklere (özerk, bağımsız ve bireysel) sahip olduğu; ağırlıklı olarak uzmanlığa, otorite figürlerinin yönlendirmesi ve direktiflerine göre hareket etme özelliklerini barındıran beta tipin özelliklerini yansıttıkları belirlenmiştir. Bunun paralelinde katılımcıların danışmanlar tarafından verilecek tavsiye ve yönlendirmelere güvendiği; terapi sürecinde danışmanın rol ve sorumluluklarının kendi sorumluluklarından daha baskın olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır (Mocan-Aydın, 2000). Türk kültürüne ait bu danışan yapısı ÇOKPD yaklaşımına ve dolayısıyla yapılandırmacı anlayışın doğasıyla örtüşmemektedir. Yapılandırmacılıkta ifade edilen insan bilginin pasif bir alıcısı olmaktan çok kendi gerçekliğini, anlamını oluşturandır (Kararımak ve Aydın, 2007) anlayışı, ÇOKPD yaklaşımının uzmanlık ve yönlendirme içermeyen, esas sorumluluğun ve değişim gücünün danışanda olduğu görüşü (Miller, 2006) ve kişinin kendi hayatının uzmanı olduğu; terapistin bu süreçte bir destekçi pozisyonunda bulunduğu (Gingerich ve Eisengart, 2000) ifadeleri Türk kültüründe ifade edilen yapılarla örtüşmemektedir. Nitekim Paszkowska-Rogacz (2008) tarafından yürütülen çalışmada Polonyalı ve İngiliz

öğrencilerin danışan merkezli bir terapi beklentisi içinde oldukları; terapistten de süreç içerisinde empatik, onları aktif kılacak ve anlayacak yaklaşıma sahip olmasını umdukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda batı kültürüne ait öğretilerin ÇOKPD yaklaşımının yukarıda vurgulanan yönleriyle daha çok örtüştüğü, Türk kültürünün otorite, uzmanlık ve tavsiye bekleyen danışan yapısıyla pek örtüşmediği sonucuna varılabilir.

Türk kültürünün ÇOKPD yaklaşımıyla örtüşmeyen bir başka yönü daha bulunmaktadır. Türkler yüksek düzeyde alfa özelliklere (otorite ve güce boyun eğme, eşitsizlikleri kabul etme) sahiptir. Bunun yanında katı bir kader algısı, dış güçler ve diğerlerinin her şeyi kontrol ettiği ile kendi hayatlarının başkaları tarafından belirlendiği inançlarını taşınmaktadır. Sahip olunan bu algıların bir sonucu olarak terapist uzman ve yönlendirici kişi olarak kabul edilmekte, kurtarıcı olarak görülmekte ve süreç içerisinde kendisinden tavsiyeler beklenmektedir (Mocan-Aydın, 2000). Benzer bir bulgu daha güncel tarihli bir araştırmada da tekrar etmektedir. Yorgun ve Voltan-Acar (2014) Türk danışanların terapi esnasında özgürce, bireysel olarak karar alma pratiklerinin düşük seviyede olduğu, bireysel kararlar almanın kültür içerisinde hoş karşılanmaması sebebiyle terapide yönlendirme beklentisi içerisinde oldukları bulgularına ulaşmışlardır. Mocan-Aydın (2000) ile Yorgun ve Voltan-Acar (2014)'a ait ifade edilen araştırma bulguları danışan yapısı bağlamında ÇOKPD yaklaşımının temel felsefesiyle çelişmektedir. Miller (2004) ÇOKPD yaklaşımının bağlamsal faktörleri göz ardı etmemekle birlikte danışanların kendi sorunlarını çözebilecek güce sahip olduklarını vurgulamıştır. Bu noktada boyun eğici, değişim kaynağını dışarıda gören, tavsiye ve yönlendirme bekleyen profildeki danışanlarla ÇOKPD yaklaşımın uygulanmasının güç olduğu söylenebilir. Bununla birlikte toplumun tüm bireylerinde farklı örüntülerin de görülebileceği unutulmamalıdır. Kendini tanıma, ifade etme ve anlatmaya istekli; değişimin baş aktörü olduğunu kabul eden ve kendi hayatının uzmanı olduğunu kabul eden bireylerin ÇOKPD yaklaşımına uygun olduğu söylenebilir.

Türk kültüründeki baskın anlayışların ÇOKPD yaklaşımıyla örtüşmeyen yönlerinin yanında ülke şartları ve danışan eğilimleri gerekçeleriyle ÇOKPD uygulanmasını işlevsel kılan yanlar da mevcuttur. Türkiye’de gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda psikolojik desteğe ihtiyaç duyulduğunda yardım için ruh sağlığı uzmanlarını tercih etme listenin sonlarında yer almaktadır (Topkaya ve Meydan, 2013; Kızıldağ, Demirtaş-Zorbaz, Gençtanırım ve Arıcı, 2012; Türküm, Kızıldağ ve Sarıyer, 2004). Bu veriler Türk danışanların terapiye katılımlarında ilgi çekici – tetikleyici anlayışlara ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Lethem (2002) çözüm odaklı yaklaşım içerisinde yer alan istisna, mucize ve derecelendirme soruları gibi tekniklerin danışanların terapi sürecine dair ilgi ve meraklarını arttırdığını ifade etmiştir. Bu anlamda ruh sağlığı uzmanından destek almanın tercih edilebilir olmasında ÇOKPD yaklaşımının kullanışlı olabileceği söylenebilir.

Türkiye’deki mevcut şartlar bağlamında değerlendirme yapıldığında, ÇOKPD yaklaşımının kullanımının oldukça işlevsel yanları bulunmaktadır. Türkiye’de kariyer problemlerine dair hizmetler psikolojik danışman istihdamının en fazla Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullar üzerine gerçekleşmesi sebebiyle rehberlik servisleri tarafından yürütülmektedir. Bununla birlikte okul rehberlik servislerinin çoklu alanlarda hizmet vermeleri de bir gerekliliktir. American School Counselor Assosication (ASCA) okullarda psikolojik danışman / öğrenci ideal oranının 250’ye 1 olduğunu belirtmektedir. Ülkemizde psikolojik danışman olmayan okullar bir tarafa; bu sayının yakalanabildiği oran oldukça azdır. Bu durum literatür

temelli incelendiğinde Thompson (2002) öğrenci sayısının fazla, personel sayısının az olması sebebiyle psikolojik danışmanların etkililiğinin sınırlandığını belirtirken Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) benzer şekilde psikolojik danışmanların %20'sinin öğrenci sayısının fazla ve psikolojik danışman sayısının az olmasını bir problem olarak gördüklerini ifade etmiştir. Camadan ve Sezgin (2012) rehberlik hizmetlerinin önemli paydaşlarından olan idarecilerle yürüttükleri çalışmada müdürlerin okullarda daha etkin hizmet sunulabilmesi için okul psikolojik danışmanı sayısının artırılması gerektiğini düşündükleri bulgusuna ulaşmıştır. Müdürlerle yürütülen bir diğer araştırmadaysa 250-500 arasında öğrenciden sorumlu psikolojik danışmanların 750'den fazla öğrenciden sorumlu psikolojik danışmanlardan müdürler tarafından daha etkili algılandıklarını tespit etmiştir (Gündüz, İnandı ve Tunç, 2014). Kapsamlı gelişimsel rehberlik vizyonu gereğince okullarda en fazla sayıda öğrenciye ruh sağlığı hizmetinin ulaştırılması esastır (Nazlı, 2016). Bu esas ve eğitim kurumlarında sınırlı sayıda psikolojik danışman olduğu bulgusu doğrultusunda okullarda kısa süreli ve etkili yaklaşımlara ihtiyaç olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu noktada Türkiye'de kariyer alanında sunulacak ruh sağlığı hizmetlerinde ÇOKPD yaklaşımının uygulanmasının işlevsel nitelik taşıdığı söylenebilir. Stalker, Levene ve Coady (1999) tarafından belirtilen kişi başına ayrılan zaman ve kaynak maliyetinin azlığı sebebiyle çözüm odaklı yaklaşımın sıklıkla tercih edildiği, Sklare (1997) tarafından vurgulanan problemin kökenine dair derinlemesine incelemenin yapılmaması sebebiyle çözüm odaklı yaklaşımın kısa olduğu saptamaları ile Kim ve Franklin (2009) tarafından elde edilen okullarda çözüm odaklı yaklaşımla farklı akademik, kişisel ve sosyal alanlardaki sorunların 4-8 oturumda istenen sonuçları verdiğine dair metaanaliz bulgusu Türkiye'de bu yaklaşımın kullanılmasının uygun olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Kariyer alanındaki sorunlarla başa çıkmada çözüm odaklı yaklaşımın etkili sonuçlar ortaya koyabileceğini ön gören son açıklama ise psikolojik danışmanların kuramsal eğilimleriyle ilişkilidir. Öz Soysal, Uz Baş ve Aysan (2016) tarafından yürütülen araştırmada okul psikolojik danışmanlarının, psikolojik danışma kuramlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. 16 psikolojik danışmanın görüşlerine göre okullarda en çok tercih edilen yaklaşımlar arasında çözüm odaklı yaklaşım 2. sırada (13 katılımcı) yer almaktadır. Bu tercihin sebepleri sorulduğunda yaklaşımın somut, anlaşılır, çözüme dönük ve basit doğasının olması ile öğrenci sayısının fazlalığına bağlı olarak kısa sürmesinin işlevselliği yanıtları verilmiştir. Bu bağlamda psikolojik danışmanların kuramsal eğilimlerinin çözüm odaklı yaklaşım tarafında toplanmasının kariyer problemlerinde işlevsel bir terapi sürecini beraberinde getireceği yorumu yapılabilir.

4. SONUÇ

ÇOKPD yaklaşımının Türk kültürü ve Türkiye'nin mevcut şartlarına göre uygunluğunun değerlendirildiği bu çalışmada Türk kültüründeki otorite figürünün yönlendirmesine gereksinim duyma, salt kaderci anlayış, hayatın dış güçler tarafından yönlendirildiğine inanma, terapistin uzman gözüyle bakıp ikna edilme ve tavsiyeleri bekleme ile bireysel – özerk bir şekilde karar vermenin kültürel yapı içerisinde hoş karşılanmaması gibi özellikler sebebiyle çözüm odaklı yaklaşımın kariyer alanında kullanılmasının işlevsel sonuçlar ortaya çıkartamayabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Türk danışmanların psikolojik yardım alma noktasındaki gönülsüzlüğünü kırmada çözüm odaklı yaklaşımın somut, anlaşılır ve ilgi çekici teknikleri sahip olması; rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin en yaygın şekilde sunulduğu okullarda kısa sürede çözüme götürecek yapıya sahip olması, psikolojik danışmanların çözüm odaklı

yaklaşımı tercih edip benimsemesi gibi sebeplerle de kariyer alanındaki sorunlarda çözüm odaklı yaklaşımların işlevsel sonuçlar ortaya koyma potansiyeline sahip olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda Türkiye’de, sayıca az da olsa, kariyer alanındaki problemlerin çözüm odaklı yaklaşımlarla ele alınıp başarılı şekilde nihayete erdirildiği bir çalışmaya rastlanmaktadır (Akyol ve Bacanlı, 2019). Bu anlamda kariyer problemlerinde çözüm odaklı yaklaşımın gerek bireysel gerekse grupla psikolojik danışma süreçlerinde aktif şekilde kullanımının artırılması, yaklaşımın etkililiğini test eden deneysel araştırmaların yoğunlaştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte okul ve kariyer danışmanlığı merkezlerinde yapılandırıcılığı benimseyen psikolojik danışmanlarla derinlemesine görüşmeler yapılarak yaklaşımın uygulamadaki karşılığı, avantaj ve dezavantajlarına dair detaylı bilgi sahibi olunabilir.

KAYNAKÇA

- American School Counselor Association (2018). Student to school counselor ratio. Erişim adresi: <https://www.schoolcounselor.org/asca/media/asca/home/Ratios18-19.pdf>
- Akyol, E. Y., ve Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73-79.
- Aysan, F., ve Totan, T. (2009). Constructivist career counseling and its applicability in Turkey, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2147 – 2150.
- Bannink, F. P. (2007). Solution focused brief therapy, *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 37, 87-94.
- Bacanlı, F. (2022). Çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması modeli. İçinde F. Bacanlı ve A. Büyükgöze-Kavas (Eds.), *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (s. 150-170). Ankara: Pegem Akademi
- Bilgin, A. (1998). Danışma sürecinde danışmadan ve danışmandan beklentiler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 147 – 155.
- Camadan, F., ve Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 199 – 211.
- Gingerich, W. J., ve Eisengart, S. (2000). Solution-focused brief therapy: A review of the outcome research. *Family Process*, 39, 477-498.
- Gündüz, B., İnandı, Y., ve Tunç, B. (2014). Okul yöneticilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri: Betimsel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 19-34.
- Kararırmak Ö., ve Aydın, G. (2007). Yapılandırıcı yaklaşım: Çağdaş psikolojik danışma anlayışını ve uygulamalarını biçimlendiren bir güç. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 91-108.
- Kızıldağ, S., Demirtaş-Zorbaz, S., Gençtanırım, D., ve Arıcı, F. (2012). Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik danışma yardımı almaya ve bu yardımın sunulduğu birimlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 185-196.
- Kim, J. S., ve Franklin, C. (2009). Solution-focused brief therapy in schools: A review of the outcome literature. *Children and Youth Services Review*, 31, 464-470.

- Koçyiğit, M., ve Pamukçu, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışmadan beklentileri: Cinsiyet, psikolojik yardım alma deneyimi, psikolojik yardım almaya ilişkin tutum ve kişilik özelliklerinin rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4), 2148-2171.
- Lent, R.W. (2018), Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66: 205-219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lethem, J. (2002). Brief-solution focused therapy. *Child and Adolescent Mental Health*, 7(4), 189-192.
- Lüleci, B., Soylu, Y. ve Canbulat, N. (2015). Psikolojik danışma yardımına ilişkin beklentiler ölçeği'nin geliştirilmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(3), 313-326, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2015.017>.
- Miller, J. H. (2004). 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.
- Mocan-Aydin, G. (2000). Western models of counseling and psychotherapy within Turkey: Crossing cultural boundaries. *The Counseling Psychologist*, 28(2), 281-298.
- Nazlı, S. (2016). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı*. (Altıncı baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Öz Soysal, S., Uz Baş, A., ve Aysan, F. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma yaklaşımlarına ilişkin görüşleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(46), 53-69.
- Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(2), 1-24
- Paszowska-Rogacz, A. (2008). Predictors of client expectations from career counselling. *Ergonomia: An International Journal of Ergonomics and Human Factors*, 30(2), 119-133.
- Sklare, B. G. (1997). *Okul danışmanları için çözüm odaklı kısa süreli psikolojik danışma*. (Çev. D. M. Siyez, 2010). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Stalker, C. A., Levene, J. E., ve Coady, N. F. (1999). Solution-focused brief therapy one model fits all, *Families in Society*, 80(5), 468-477.
- Thompson, R. A. (2002). *School counseling: Best practices for working in the schools*. (Second edition). Brunner – Routledge: New York.
- Topkaya, N., ve Meydan, B. (2013). Üniversite öğrencilerinin problem yaşadıkları alanlar, yardım kaynakları ve psikolojik yardım alma niyetleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 25 – 37.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389-407.
- Türküm, A. S., Kızıлтаş, A., ve Sarıyer, A. (2004). Anadolu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi'nin hedef kitesinin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin ön çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 15-27.
- Yorgun, A., ve Voltan-Acar, N. (2014). Gerçeklik terapisinin Türk kültürüne uygulanabilirliği: Kültür açısından eleştirel bakış. *Eğitim ve Bilim*, 39(175), 216 – 226.