



## Araştırma Makalesi • Research Article

# Kariyer Yapılandırma Görüşmesi: Nitel Bir Değerlendirme Aracı ve Kariyer Danışma Yöntemi

## Career Construction Interview: A Qualitative Assessment and Career Counseling Method

Nurten Karacan Ozdemir <sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, 27410, Gaziantep/Türkiye.  
ORCID: 0000-0002-2909-6857

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 12 Mayıs 2018  
Düzeltilme tarihi: 01 Haziran 2018  
Kabul tarihi: 09 Haziran 2018

#### Anahtar Kelimeler:

Kariyer Yapılandırma Kuramı  
Kariyer Yapılandırma Görüşmesi  
Nitel Değerlendirme  
Post-Modern Yaklaşımlar  
Kariyer Danışmanlığı

### ÖZ

Bu makalede, post modern kariyer danışmanlığı yaklaşımlarından Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG) hakkında bilgi verilmiştir. KYG, kişiyi kariyer danışmanlığına getiren problemlerin altında yatan dinamikleri ortaya çıkarmada kariyer seçimlerinin altında yatan nedenleri ve motivasyonları belirlemek üzere kullanılan nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışmanlığı yöntemidir. KYG'ye uluslararası alanyazında sıklıkla rastlanmakla birlikte Türkiye'de konuya ilişkin çalışma oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmada, KYG'nin uygulama, değerlendirme ve yorumlama süreçleri ele alınmış ve uygulamada göz önünde bulundurulması gereken noktalar ve önlemlere dikkat çekilmiştir. Teoriye yöneltilen eleştirilere rağmen, KYG'nin kültüre özgü, kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ihtiyacına cevap veren, kişinin kariyerini yapılandırmada ihtiyaç duyduğu en önemli noktalardan biri olan kendini tanıma sürecine özenli, anlamlı ve bütüncül bir inceleme sunan bir yöntem olduğu görülmektedir.

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 12, 2018  
Received in revised form June 1, 2018  
Accepted June 09, 2018

#### Keywords:

Career Construction Theory  
Career Construction Interview  
Qualitative Assessment  
Post-Modern Approaches  
Career Counseling

### ABSTRACT

This study examines Career Construction Interview (CCI) based on Career Construction Theory as one of post-modern career theories. CCI is used as qualitative career assessment tool and career counseling method in order to determine reasons and dynamics underlined problems that bring the client to counseling. There are enormous studies in the international literature, yet few in Turkey. Therefore, this study aims to review main principles, evaluation and interpretation of the CCI and draw attention to caveats. In spite of critics to the theory, the CCI is tool that is culturally sensitive, responsive to the need of paradigm shift in career counseling and provides subjective, meaningful and holistic examination of the self, which contributes to self-exploration that the clients crucially need in their career construction.

## 1. Giriş

21. yüzyılın getirdiği teknolojik, bilimsel, ekonomik, toplumsal ve ahlaki alanlardaki hızlı değişimlerin etkilerini hem kişiler hem de iş dünyası üzerinde görmek mümkündür. Wall (2004), yeni neslin kariyerlerini yapılandırırken öne çıkan unsurların yüksek kazanç sağlamak, bunun için hızlı bir şekilde iyi pozisyonlara gelmek, yaptıkları işte eğlenmek ve övgüyle söz edilmek olduğunu belirtmiştir. İş dünyasına bakıldığında ise, küreselleşmenin getirdiği belirsizliği ve

esnekliği görmek mümkündür (Savickas, 2009). Bu iki unsurun etkileşimiyle, kişilerin birden fazla işle meşgul oldukları ya da sık iş değiştirdikleri, geçici görevler veya proje bazlı çalışmalarla mobil çalışanlar haline geldikleri; iş dünyasında ise kurumların çalışanlarına sürekliliklerine dair güvence vermedikleri ve sınırları olmayan örgütlerin doğduğu gözlenmektedir (Savickas, 2011a). Bu durum, kişinin bütün hayatını belirleyen tek seferlik bir “meslek seçimi” yerine “kariyeri yapılandırma” kavramını öne çıkarmış; kişinin özellikleri ile mesleklerin özelliklerini

\* Sorumlu yazar/Corresponding author.  
e-posta: karacan.nurten@gmail.com

eşleştiren geleneksel yaklaşımların ötesinde, kişilerin anlam arayışı ve yaşamlarına yön verme ihtiyaçlarına göre bir ömür boyu kariyerlerini yapılandırmaya devam ettikleri yaklaşımları gerekli kılmıştır (Savickas, 2013).

Bu noktada, özellikle 21. yüzyılın getirdiği değişimlerle birlikte kariyer danışmanlığında paradigma değişimi öne çıkan bir gereklilik olmuştur (Yeşilyaprak, 2012). İçinde bulunulan post-modern çağ ile kişilerin sadece kariyerlerini değil aynı zamanda yaşamını şekillendirmesine dayanan yapılandırmacı kariyer danışmanlığının açtığı yola duyulan ihtiyaç da artmıştır (Bucassa, 2007). Savickas'ın sunduğu Kariyer Yapılandırma Kuramı bunlardan biridir.

### 1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) (Savickas, 1989, 2005, 2012, 2013), bireylerin kişisel ve sosyal yapılandırmacılık yoluyla kariyerlerini nasıl inşa ettiklerine açıklama getirir. Kişisel açıdan bireylerin kendi gerçeklerini ve bu gerçeklikleri nasıl yorumladıklarını bakarken; bir kişinin gelişiminde tek başına bunun etkili olmadığına ve kişilerin gelişimlerinin çevrelerine olan uyumun etkisiyle şekillendiğine vurgu yaparak “bağlam”ı da göz önünde bulundurur. Bu nedenle, psikodinamik, çevresel ve gelişimsel özellikleri dikkate alan bir meta-teoridir (Maree, 2014).

KYK, günümüzün değişen koşulları ve sıklaşan iş geçişleri karşısında kişinin kendini merkezde tutmayı başarabilmesi için kişisel yaşamı ile kariyerini uyumlaştırmasının zorunluluğunu vurgulamıştır. Gelişimsel ve bireysel farklılıklara dayalı, yaşam boyu öğrenme ve uyum sağlama becerilerini önemseyen bir kariyer danışmanlığı modeli sunmaktadır (Savickas, 2005). KYK’da kişilere sadece bir kariyer yolu seçmeleri değil, kendilerini tanımları, çevreyle olan etkileşimleri ve öğrenmeleri aracılığıyla yaşamlarındaki anlam ve amacı nasıl oluşturduklarının farkına varmaları ve aslında yaşamlarını biçimlendirmelerine (Savickas, 2005) yardımcı olmak amaçlanır. Bu nedenle danışma süreci Yaşam Biçimlendirme Danışmanlığı (Life-Desing Counseling) (Savickas vd., 2009) olarak da adlandırılır. Amacı, kişilerin yaşam hikâyelerindeki temaları ortaya çıkarmak ve danışanın dünyasını anlamaya çalışmak ve böylece seçimlerinin arkasında yatan motivasyonları, ihtiyaçları ve dinamikleri görmesine, davranışlarına yön veren amacı anlamasına ve yaşamını anlamlı hale getirmesine yardımcı olmak olarak özetlenebilir. Bu amaçla, yapılandırmacı kariyer danışmanlığı kişideki üç noktayı; “mesleki kişilik tiplerini”, başa çıkma becerileri anlamına gelen “kariyer uyum yeteneğini” ve “yaşam temalarını” ortaya çıkarmaya ve geliştirmeye çalışır.

Mesleki kişilik tipleri çocukluk döneminde şekillenmeye başlar. Çocuk aileye geldiğinde “aktör” rolündedir; çevresini anlamaya çalışır, onun kurallarına göre rolünü oynar, cinsiyet, doğum sırası, etnik köken gibi özelliklere göre ailesinde ve toplumda yer alır. Ayrıca, kendi kişilik özelliklerine göre (dışa dönük, uyumlu, deneyimlere açık vb.) çevresindeki kişiler tarafından tanımlanmaya başlanır (Savickas, 2011a). Bu durum, onun mesleki tercihlerini gösteren bir mesleki kimlik geliştirmesi anlamını taşır ve kariyer danışmanlığının amaçlarından biri de bunu ortaya çıkarmaktır (Busacca, 2007). KYK, bu noktada birey-çevre uyumu yaklaşımı çerçevesinde, sosyal çevre içinde

şekillenen kişilik tipleri ile mesleki çevrenin eşleştirilmesine dayanan Holland’ın (1997) kuramından faydalanır. Holland tarafından tanımlanan 6 mesleki kişilik tipi (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) kullanılarak danışanın mesleki kişilik tiplerinin keşfi aracılığıyla bundan bağımsız olamayacağı düşünülen ilgileri ortaya çıkarılmaya çalışılır.

Kariyer uyum yeteneği çocuğun okul hayatı ile aktör rolünden çıkıp kendi kariyerinin “biçimlendiricisi” (agent) rolüne girmesi; kendine hedefler koymaya başlaması ve öz-düzenleme becerileri ile şekillenmeye başlar (Savickas, 2011a). Kariyer uyum yeteneği, kişilerin kariyer gelişimine dair görevlerin, iş ya da okul değiştirme gibi geçişlerin ya da iş kaybı gibi travmatik durumların üstesinden gelmede sahip oldukları başa çıkma becerileri (Savickas ve Porfeli, 2012) olarak tanımlanabilir. Özellikle post-modern dünyanın getirdiği okuldan işe, işten yükseköğrenime, bir işten başka bir işe, bir pozisyondan başka bir pozisyona gibi değişimlerin etkili bir şekilde yönetilebilmesi kişinin süreçlere etkin bir şekilde katılımını gerektirmektedir (Maree, 2014). Kariyer danışmanlığının amacı, İlgi, Kontrol, Merak ve Güven olmak üzere 4 boyuttan oluşan kariyer uyum yeteneklerini artırmaktır. İlgi, kişinin öncelikle kariyer fırsatları ve seçeneklerinin farkında olması ve bunlara yönelmesi ile ilgilidir. Kontrol, kendi geleceği üzerinde kontrole sahip olduğunu fark etmesi ve önündeki seçeneklere dair karar verebilme becerilerini kullanabilmesidir. Merak, mesleklerin özellikleri ve gerekliliklerine dair çevresini araştırırken kendi ilgi, yetenek, değer gibi özelliklerini de incelemesi ifade etmektedir. Güven ise tüm bu süreçleri yönetmede kendine güven duyması anlamına gelmektedir (Porfeli ve Savickas, 2012).

Çocuklukta aktör, okul yaşamında özne (agent) rollerini üstlenen kişi, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemleri ile birlikte artık kendi yaşam hikâyesinin “yazarı” (author) haline gelmiştir. Kişinin yaşam teması da bu hikâyelerde gizlidir (Savickas, 2011a). Temelleri Adler’in Bireysel Psikolojisine dayanan KYK’nın bu bölümünde, kişinin diğer yaşam rolleri gibi kariyer rollerinin altında da kendini güçlü, önemli ve güvende hissetmek ve yetersizlik duygusunun üstesinden gelmek için çocukluk döneminde oluşturulmuş imgesel bir amaç olduğundan ve bu amacın kişinin seçimlerini şekillendirdiğinden bahsedilir. Meslek seçimlerinin altında da kişinin çocukluk döneminde oluşturduğu ve onu imgesel amaçlarına doğru hareket ettiren yaşam temaları yatar. Diğer bir deyişle kişinin seçtiği meslek, yaşamında (pasif bir şekilde) maruz kaldığı konuların ve endişelerin (aktif bir şekilde) üstesinden gelme yolu sunmaktadır (Savickas, 2011a).

Kariyer danışmanlığı sürecinde bütün bunları ortaya çıkarmak ve çalışmak için Savickas (1989, 2002, 2011a, b) Kariyer Yapılandırma Görüşmesini (KYG) (daha önceki isimleriyle Kariyer Stili Görüşmesi ve Kariyer Hikâyesi Görüşmesi) alana kazandırmıştır. KYG, kişinin iyilik halini artırma, yaşamına anlam ve bütünlük katma, kişisel gelişimleri için kendi özelliklerinin farkında olma ve bunları uygun şekilde kullanma konularında danışana destek olmak için kullanılacak bir yöntemdir (Hartung ve Taber, 2008).

## 1.2. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG)

KYG, danışanın kariyerine ilişkin küçük hikâyeleri bütüne bağlayarak yaşamındaki önemli yönleri ve yapıları, davranışlarının altında yatan amaç ve motivasyonları, kişilik tarzını ve kariyer uyum becerilerini (ilgi, kontrol, merak, güven) ortaya çıkarmaya ve üzerinde çalışmaya yardımcı olan nitel bir değerlendirme aracı ve bir kariyer danışma yöntemidir.

KYG, her biri bir amaca hizmet eden yapılandırılmış 5 sorudan oluşur. Bunlar; çocuklukta hayran olunan rol modelleri, favori dergiler ya da televizyon programları, favori hikâye ya da kitap, favori söylem ya da motto (slogan) ve 3 tane erken çocukluk anılarına ilişkin sorulardır. KYG soruları ve yorumlamaya dair özet bilgi Tablo 1'de görülebilir.

KYG'nin değerlendirilmesi ve yorumlanması (örneğin, Barclay ve Wolff, 2012; Maree, 2012; Savickas, 2011b, 2012, 2013; Taber, Hartung, Briddick, Briddick ve Rehfuß, 2011) her bir sorunun amacı ve işlevi göz önünde bulundurularak yapılır.

İlk olarak, danışana "Kariyerini yapılandırmanda sana nasıl faydalı olabilirim?" sorusu yöneltilir. Bu soru ile danışanın kariyer danışma sürecinden ve kariyer danışmanından ne/neler beklemekte olduğu anlaşılmaya çalışılır. Bu soruya verilen yanıt, danışanın kariyer danışmanlığından beklentilerini ve ulaşmak istediği amaçlarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, kariyer danışmanının ne sunabileceği, nasıl yardımcı olabileceği ve danışanın beklentilerinin ne ölçüde karşılanabileceğine dair yaptığı açıklamaları ile danışan ile kariyer danışmanı arasında kurulan ilişkiye dair bir sözleşme yapma fırsatı sunmaktadır (Savickas, 2011b). Bu anlaşmanın ardından, KYG'nin ana bölümünü oluşturan uyarıcı nitelikteki sorular ile devam edilir.

Birinci soruda, çocukluğa dair hayran olunan rol-modelleri araştırılır. Bu sorunun cevabında danışanın kimlik gelişimine ve benlik algısına ilişkin örüntüler, imgesel yaşam amaçları, mevcut problemler ve bu problemlere ilişkin potansiyel çözümler yatmaktadır. Rol modelleriyle benzeyen ve ayrışan yönleri danışanın kendilik algısına dair ipuçları içermektedir. Bunu ortaya çıkarmada, danışanın kahramanlarını tanımlarken kullandığı ilk sığata ve tekrar eden kelime örüntülerine bakılır. Ayrıca rol modellerin danışana göre sahip olduğu farklı yönleri, danışanın yaşamakta olduğu ikilemler ya da yaşam zorluklarına dair çözümler sunmaktadır.

İkinci soruda favori dergiler ya da televizyon programları aracılığıyla danışanın mesleki ilgileri ve bu ilgilerine yönelik doyum bulabilecekleri çalışma koşulları ve çevresi araştırılır. Bunlar, Holland'ın mesleki tipolojisindeki 6 kişilik tipi ve mesleki ilgi (RIASEC; Realistic= Gerçekçi, Investigative= Araştırmacı, Artistic=Sanatçı, Social=Sosyal, Enterprineur= Girişimci ve Conventional= Geleneksel) kategorilerine göre incelenir.

Üçüncü soruda, favori hikâye, kitap ya da filmler sorulur. Kitap ya da filmdeki kahramanlar ile özdeşim kurduğu noktalardan hareketle kişinin ideal ego biçimlenmesine dair örüntülere ulaşılabilir. Ayrıca, kişinin yaşam temalarında gizli çatışmaları, problemleri ya da ikilemlerine dair

çözümlerine ve kullandığı başa çıkma biçimlerine ulaşılabilir.

Dördüncü soru, favori söylem ya da motto ile ilgilidir. Bu yolla, danışanın kaygılarının ya da güçlüklerinin üstesinden gelmede kendine verdiği tavsiyeler, problem çözüm yolları incelenir. Bunların olumlu ya da olumsuz hangi doğrultuda olduğu, danışanın kendi kendine nasıl rehberlik ettiği gibi açılardan değerlendirilmesi önemlidir.

Son soruda danışandan erken çocukluk dönemine ait üç anı getirmesi istenir. Bireysel Psikoloji Yaklaşımından hareketle, kişinin getirdiği anılar rastgele ifade bulmuş anılar değil, kişinin hedeflerine odaklanmayı sürdürmesi ve geçmiş deneyimlerinden edindiği tavsiyeler aracılığıyla geleceğe yönelik kendini hazırlaması için kendi kendine hatırlatmak istediği veya kendini rahatlatan hikâyelerdir (Adler 1932; Akt: Maree, 2012). Bunların analizinde; kullanılan ilk fiil, tekrar eden kelimelerin tespit edilmesi, anılara konulan başlıkların değerlendirilmesi gibi yöntemler kullanılır. Bu yolla, kişiyi danışmaya getiren çatışmaları, bunların altında yatan olası yaşam temaları ve imgesel amaçları, kariyerini biçimlendiren dönüm noktalarına dair ipuçları elde edilir. Bu, kişinin meslek seçimlerinin altında, çocukluk döneminde yaşanan acıların ve bunlar karşısında oluşturduğu yaşam amaçlarının yattığı hipotezine dayanmaktadır.

### 1.2.1. KYG'nin Nitel Bir Değerlendirme Aracı Olarak Kullanılması

KYG gibi post-modern kariyer teorileri ile birlikte puanlara dayanan nicel değerlendirmelerinden çok, kişilerin kariyer gelişimindeki öznel yönü ve algılarını ortaya çıkarmayı teşvik eden nitel değerlendirmeler öne çıkmıştır. Sosyal ve çevresel unsurların, anlamın ve bağlamın etkisi ile daha karmaşık bir yapıya sahip olan kariyer gelişimi, bu yönüyle bütüncül bir yorumlamayı gerektirmesi açısından nitel değerlendirmeleri gerekli kılmaktadır (McMahon ve Patton, 2002). Savickas (1993) da, nitel değerlendirme aracılığıyla danışanların kariyerlerine ilişkin öznel algıların ortaya çıkarılması gerekliliğine vurgu yapmıştır. KYG bunu gerçekleştirmede kullanılabilir bir değerlendirme aracıdır.

KYG kapsamında Savickas (2011a) üç tür müdahaleden söz eder. Bunlar; kariyer rehberliği, kariyer eğitimi ve kariyer danışmanlığıdır. Kariyer danışmanı, danışanın yardım talebine göre, bu üçünden hangisine ihtiyacı olduğunu değerlendirir ve buna göre bir yardım planı geliştirir. Eğer danışan basitçe bir akademik öneri ya da bir mesleki yönlendirme arıyor ise, danışan "aktör" pozisyonundadır ve bir role ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda kariyer danışmanı geleneksel bir yöntem olan "kişisel özellikler ile meslekleri eşleştirme"yi kullanacaktır. Eğer danışan kariyer seçeneklerini araştırma, kariyer kararı verme, kariyer planı yapma, iş arama gibi konularda yardım istiyorsa "özne" rolünü artıracak kariyer eğitimi ve psiko-sosyal destek müdahaleleri kullanacaktır. Son olarak, eğer danışan yaşamında bir anlam oluşturma, kimliğini biçimlendirme gibi ihtiyaçlar içindeyse kariyer danışmanı, danışanın kariyer hikâyesini dinleyecek ve kariyer danışmanlığı sunacaktır. Çok az da olsa, bazen danışanlar aynı anda bu üçü için de talepte bulunabilir ya da ihtiyaç duyabilirler (Savickas,

2011a). Danışanın kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmede KYG bir araç olarak kullanılabilir.

Nitel değerlendirme ile sonuç odaklı olmaktan çok süreç odaklı olmak; dolayısıyla test sonuçları yerine kariyer hikâyelerini incelemek vurgulanmaktadır (Savickas, 1993). Örneğin, Holland'ın mesleki tipolojisinde aynı kategoriye düşen iki farklı kişinin yaşam temaları, yaşam amaçları ve seçimleri tamamen birbirinden farklı olabilir (Savickas, 1995). Bu nedenle test sonuçlarına dayalı mesleki kişilik tipleri ve ilgilerin ötesinde kişilerin yaşamlarını yapılandıran bireysel farklılıklarını anlamada ve danışana da kendisiyle ilgili farkındalık kazandırmada, KYG daha faydalı ve daha iyi sonuçlar sunar (Savickas, 1996).

KYG ile kişilerin kendisi tarafından ifade edilen hikâyeleri aracılığıyla yaşam rolleri, uyum stratejileri, motivasyonları,

mücadeleleri ve kişilik tipleri hakkında bilgi toplanır (Taber vd., 2011). Bir diğer deyişle, KYG kapsamında tanımlanan üç unsur; mesleki kişilik tipleri, yaşam temaları ve kariyer uyum yeteneği ortaya çıkarılır. Böylece, danışanı kariyer danışmanlığına getiren sebepler ya da belirtilerin mesleki durumu ile ilişkisi değerlendirilir (Busacca, 2007). Bu değerlendirme ile birlikte, hem danışanın problemine dair bir farkındalık kazanmasına yardımcı olunmuş olup hem de kariyer danışmanlığı sürecinin nasıl yapılandırılacağına ve ilerleyeceğine dair bir öngörüye ulaşılmış olur. Böylece, geçmişi kullanarak şu andaki koşulları anlamlandırma ve geleceği biçimlendirme fırsatı sunar (Hartung ve Taber, 2008). Bu noktada, kariyer değerlendirmesi ve danışmanlığının iç içe geçmiş ve birlikte ilerleyen, birbirini besleyen süreçler olduğu söylenebilir.

**Tablo 1.** Kariyer Yapılandırma Görüşmesi

Sorular	İlgili Alan	Açıklama
a.) Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?		Danışanla psikolojik danışman arasında bir bağ kurulmasını sağlar.
1. Büyürken kime hayranlık duyardın? (Kadın ya da erkek) kahramanların kimlerdi?	Rol modelleri	İdeal benlik arayışını gösterir. Yorumlamada, kime hayranlık duyulduğundan çok neye hayranlık duyulduğu araştırılır.
Açıklama: 6-7 yaşları civarındayken anne ve baban dışında, hayran olduğun 3 kahraman söyler misin? Bunlar, bir komşunuz, öğretmenin gibi çevrenizden bir kişi, çizgi film karakteri ya da bir süper kahraman ya da sanatçı, sporcu, bilim insanı vb. olabilir.		
2. Düzenli olarak okuduğun dergi ya da izlediğin televizyon programı var mı? Hangileri?	Favori dergi, televizyon programı ya da web sayfası	Mesleki kişilik tipi ve buna uygun tercih edilen iş çevresini gösterir. Bu açıdan, yorumlamada mesleki ilgiler ve bunu doyuracak iş çevreleri araştırılır.
Açıklama: Takip etmekten hoşlandığın 3 tane dergi ya da televizyon programı söyler misin? Bunların her birinde hoşlandığın şeyler neler? (Dergi ya da televizyon programı yoksa en sık ziyaret edilen web sayfası da sorulabilir.)		
3. Şu andaki favori hikâyeyi ne?	Favori kitap ya da film	Danışanla benzer problemi yaşayan ana karakter ortaya çıkarılır. Kahramanın bu problemle başa çıkma biçimi ve danışanın başa çıkma yöntemleri arasındaki benzerlikler araştırılır.
Açıklama: Tekrar tekrar okuduğun bir kitabı düşün. Bana bu kitabın hikâyesini anlatır mısın? Eğer bu şekilde bir kitap yoksa tekrar tekrar izlediğin bir film de olabilir. Bu filmin hikâyesini anlatır mısın?		
4. Favori söylemin/motton ne?	Favori söylem ya da motto	
Açıklama: Duyduğun ve hoşlandığın, kendi kendine söylediğin favori söylemin ne? Bu odanda asılı olan posterdeki bir söz de olabilir. Eğer varsa birden fazla da paylaşabilirsin veya eğer yoksa kendin bir tane yazabilirsin.		
5. Erken yaşlardaki 3 anını anlatır mısın?	Erken çocukluk anıları	Kişisel amaçların altında yatan temel kaygıları ve yaşam temalarını ortaya çıkarır.
Açıklama: 3-6 yaş arasında hatırladığın üç tane anını anlatır mısın? (Danışan anılarını anlatıp bitirdikten sonra) Bunlara sırasıyla bir başlık koysan ne koyardın?		

Kaynak: Hartung ve Taber, 2008; Taber vd., 2011. Not. KYG'nin son formundan çıkarılmış soruları içermemektedir.

### 1.2.2. KYG'nin Kariyer Danışma Yöntemi Olarak Kullanılması

Kariyer Yapılandırma Modeline dayalı kariyer danışmanlığı beş adımdan oluşur (Savickas, 2012, 2013). Bunlar;

anlamlandırma, çözümlenme, yeniden yapılandırma, birlikte yapılandırma ve eylem aşamalarıdır. Birinci aşamada, kariyer danışmanı KYG aracılığıyla danışanın küçük hikâyelerini anlatmasını sağlayarak kariyer gelişimini anlamlandırmasına ve kariyerini yapılandırmasına yardımcı

olur. Kariyer danışmanı KYG'deki sorular aracılığıyla danışanın benlik, kimlik ve kariyerini yapılandırma yollarını ve uyum stratejilerini görebilir (Taber vd., 2011). İkinci aşamada, KYG'de verdiği cevaplar ve bunların çözümlenmesi aracılığıyla danışanın kendini tanımaya ilişkin sorgulamaları ve incelemeleri desteklenir. Örneğin, danışanın takip ettiği favori dergileri ve televizyon programları ilgilerine dair ipuçları verir ve bunlar danışanla birlikte analiz edilerek danışanın kendine ilişkin farkındalık kazanmasına yardım edilir. Bu farkındalıklar danışanı kariyerini yeniden yapılandırma aşamasına doğru götürür. Bu süreç, kariyer danışmanının danışana rehberlik etmesi aracılığıyla birlikte yapılandırma olarak görülür. Eğilimlerini belirlemesi ve önceliklerini netleştirmesi için danışan ile kariyer danışmanı birlikte ilerlerler (Savickas, 2011a). Kariyer danışmanı danışanı dikkatli bir şekilde dinler, kişinin kendilik algısı ve ilgilerini yansıtan temaları ve kalıpları ortaya çıkarır ve bunları danışanın görüşüne sunar. Eğer danışan da bunlara katılır ve böyle olduğunu düşünürse eğitsel ya da mesleki seçimlerini yapılandırmaya yönelik işbirliği yapma süreci başlar (Barclay ve Wolff, 2012). Bu durumda KYG'den elde edilen bilgiler aracılığıyla kariyer danışmanlığında eylem aşamasına doğru ilerlenir. Bu aşamada danışanın ileriye yönelik bir değişim getirecek ve Taber, 2008). Bu nedenle, yaşam boyu süren, bütüncül ve önleyicidir (Maree, 2010).

### 1.2.3. KYG Uygulamalarını ve Etkililiğini Gösteren Çalışmalar

KYG değerlendirmeden uygulamaya farklı amaçlarla kullanılmış ve etkililiği pek çok farklı çalışma ile ortaya konulmuştur. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında, ilk olarak, KYG'nin kariyer danışmanlığında nasıl kullanılabileceğine dair örnekler sunan vaka çalışmalarını görmek mümkündür.

Savickas (1995, 2005, 2013), Elaine adındaki danışanı ile KYG kullanarak Kariyer Yapılandırma Danışmanının nasıl gerçekleştirilebileceğine dair bir örnek sunmuştur. Araştırmacı ilk yayınında (1995) kariyer kararsızlığını incelemiş ve Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde KYG'deki sorular üzerinden kariyer kararsızlığının nasıl ele alınabileceğini örneklemiştir. 2005 ve 2013 tarihli yayınlarında bu vaka üzerinden KYG analizinin ve kariyer yapılandırma danışmanlığı sürecinin nasıl yapılacağını açıklamıştır. Bu araştırmalarda vaka çalışması olarak incelenen Elaine, tıp okumayı düşünen ancak bu karardan çok da emin olmayan bir danışandır. Kariyer danışmanından tıp alanının kendisi için doğru bir tercih olup olmayacağını öğrenmek ve karar vermesinde kendisine yardımcı olmasını istemektedir. Danışan, Mühendislik alanlarına yönelik dersler almıştır. Kimya Mühendisliğinin kendisi için uygun bir meslek olacağını düşünmekle birlikte, İnşaat Mühendisliğinin kendisine daha kolay geldiğini ifade etmektedir. Yazar, KYG'nin ilk sorusu ile danışanı kariyer danışmanlığına getiren sebebi; yani karar verme güçlüğü, ortaya koymuş ve görüşme boyunca bu durumun danışanın yaşam temaları ile nasıl ilgili olduğunu incelemiştir. Ayrıca, karar verme becerileri kariyer uyum yeteneğinin "kontrol" alt boyutu ile ilişkili olduğu için Elaine'nin kariyer kontrolünü geliştirme konusunda desteklenebileceğini ifade etmiştir. Arkasından, KYG'deki erken çocukluk anılarına bakmıştır. Danışanın kullandığı ilk "filleri" inceleyerek ve

harekete geçmesi ve ilk adımları atması beklenir. KYG aracılığıyla gerçekleştirilen kariyer danışmanlığı yaklaşık 3 oturum sürer (Savickas, 2005).

Savickas (2009) kişinin yaşam temalarından hareketle kariyer danışmanlığında kullanılmak üzere başarı formülü (success formula) olarak adlandırdığı bir formül geliştirmiş ve bunlar üzerinde çalışıldığında kişinin meslek seçimlerinin altındaki amaçların ortaya çıkarılabileceğinden ya da onu kariyer danışmanlığına getiren nedenler üzerinde çalışılabileceğinden bahsetmiştir. Kariyer Yapılandırma Danışmanlığı süreci kişinin meslek ya da iş seçimi yapmasına yardımcı olmanın ötesine geçerek, danışanın da aktif katılımı ile iş, aile, ilişki alanları gibi yaşamındaki farklı rollerine ilişkin farkındalığını ve geçmiş deneyimler, medya, aile gibi farklı kanallarla oluşan inanç sistemi arasındaki sinerjiyi ortaya çıkaran bir yaklaşımdır (Brott, 2005). Bu doğrultuda, kariyer danışmanlığında kişiye kariyerini yapılandırırken yaşamındaki anlam ve amacı bulmasına ve bu doğrultuda yaşamına bir yön çizmesine yardımcı olmak amaçlanır (Bucassa, 2007). Bütün bu bilgiler ışığında, KYG sadece bir kariyer değerlendirme ya da danışma yönteminden öte kişinin yaşamına anlam katan bir uygulama haline gelir (Hartung

bu anılar boyunca kullandığı kelimeleri inceleyerek danışanın yaşamındaki hareket tarzını ortaya koymaya çalışmıştır. Örneğin, danışan ilk olarak "gitmek" fiilini kullanmıştır. Bu KYG boyunca ifade edilen hikâyeler aracılığıyla "hareket etme, yolda olma ve seyahat etme" isteği olarak yorumlanmıştır. Benzer şekilde, KYG'nin 3. sorusu olan favori kitap/hikâye sorusunda da "dans etme, şarkı söyleme, hareket etme" ifadeleri öne çıkmıştır. Erken çocukluk anılarında da iletişim kurmaktan hoşlandığı, yaşamdan keyif almayı, eğlenmeyi istediği ortaya konmuştur. Öte yandan, erken çocukluk anılarında, danışan dans ederken iki kadın ona oturmasını ve oynamayı kesmesini söylemektedir. Bu analiz, danışanın yaşam temasını oluşturan çatışmayı ve bu durumun şu andaki yaşamında nasıl bir ikileme neden olduğunu ortaya koymaktadır. Çocukluk anılarına verdiği başlıklarda, Elaine "kendisini eğlenmekten alıkoyan yetişkinlere kızgın olan küçük kız" ifadesini kullanmıştır. Yaramazlık yapıp onların isteklerine uymayabileceğini bilse de bu planın uzun vadede başarısızlığa uğrayacağını anlar. Bu durum, onun şu andaki yaşadığı kariyer kararsızlığını açıklamaktadır; kariyer danışmanından hayattan keyif alabileceği bir seçim yapması için kendisini desteklemesini istemekte ve bu kararın uzun vadede başarısız olmamasını istemektedir. KYG'nin 1. sorusuna verdiği yanıtta, Elaine'nin rol modelleri (hedef odaklı, istediği şeyi yapan, eğlenceli, tutkulu, rekabetçi, kafasına koyduğu şey için mücadele eden, kararlı, savaşçı) onun ideal benlik arayışına ve yaşadığı probleme çözüm sunmaktadır. KYG ile Elaine'nin kariyer uyum yeteneğinin "merak" boyutunda güçlü olduğu, ancak kendi geleceğine ilişkin kararlılık, planlı olma ve süreklilik gösterebilmesi için "güven" ve "kontrol" boyutlarında desteklenmeye ihtiyaç duyduğu ortaya konmuştur. Mesleki kişilik tipleri açısından ise, Araştırmacı ve Geleneksel tipin ağırlıklı olduğu, ikisinin ortasında ise Sosyal tipin yer aldığı ifade edilmiştir. Tıp ya da İnşaat Mühendisliğinin gereklerinin aksine, Gerçekçi özellik taşımadığı, Sanatçı ve Girişimci tip özelliklerinin ise seyahat etmeyi, eğlenmeyi sevmesine rağmen daha az öne çıktığı belirtilmiştir. Bu yorumlamalardan hareketle danışanla birlikte başarı formülü ve yaşam portresi

çıkarılmıştır (Savickas, 2005). KYG'ye dayalı kariyer değerlendirme ve danışmanlığı aracılığıyla danışanın Bilgisayar Bilimleri alanına yönelebileceği ortaya konulmuştur. Danışan ayrıca güvengencilik becerilerini geliştirebilmesi için bireysel danışmaya yönlendirilmiştir. İzleme çalışmaları aracılığıyla danışan bilgisayar bilimlerinden mezun olduktan sonra kolayca iş bulmuş ve yaptığı seçimden son derece memnun olduğunu ifade etmiştir. Yazarın KYG'nin kullanımı ve analizi konusunda yayınladığı diğer makaleleri de incelenebilir (Örn. Savickas, 2002, 2009, 2012, 2015).

Benzer şekilde, Taber vd. (2011) hukuk okumak ile lisanslı profesyonel psikolojik danışman olmak arasında kararsızlık yaşayan 23 yaşındaki Emma ile örnek bir uygulama sunmuşlardır. Emma, kariyer danışmanlığına gelme sebebi olarak bu iki seçenek arasında sıkışıp kalmasını, bu durumun kendisinde oluşturduğu stresi ve geleceğe yönelik somut bir plan yapamamasını göstermiştir. Yazarlar, KYG kullanarak Emma'nın kariyerine ilişkin yaşadığı ikilemi ve bunu çözmek için geliştirdiği motivasyonları ve çabaları incelemiştir. Özellikle erken çocukluk anılarını danışanla birlikte inceleyerek yaşamı boyunca onu yönlendiren yaşam temalarını ortaya çıkarmış ve bunların meslek yaşamına nasıl transfer edilebileceğini keşfetmişlerdir. Sık kullandığı fiilleri (uyandırmak, koşuşturmak ve oturtmak) inceleyerek Emma'nın sürekli bir şeyler için koşuşturduğunu öte yandan diğerlerini çok geç olmadan bazı konularda "uyandırmak" gibi bir misyon taşıdığını ve çoğu zaman ne ve nasıl yapacağını bilmediği için bu iki seçenek arasında sıkışıp kaldığını ve hiçbir şey yapmadan oturduğunu ortaya koymuşlardır. Rol modellerini inceleyerek ideal benliğini; olmak istediği Emma'yı (diğerlerini önemseyen, bağımsız, düşüncelerini özgürce ifade edebilen, kararları üzerinde kendi kontrolü olan) danışanla birlikte tanımlamışlardır. Rol modellerinin aksine Emma, hayatını bir koltukta oturarak kendini ifade edemeden geçirmek istememekte, kendisi gibi adaletsizliklerle karşılaşmış kişiler adına mücadele etmek, onların sesi olmak istemektedir. Kariyer uyum yetenekleri açısından danışanın "kariyer kontrol"ü alt boyutunda desteklenmeye ihtiyaç duyduğu ifade edilmiştir. KYG aracılığıyla incelenen hikâyelerine göre danışanın aile baskısı gibi engellerin neden olduğu stresle mücadele etmeye ve geleceğine ilişkin kararları üzerinde kendi kontrolünün olmasını sağlamaya çalıştığını göstermektedir. Emma'nın KYG ile ortaya konan "başkalarını önemseme", "besleme", aktif ve proaktif "bağımsızlık" davranışlarının Holland'ın Mesleki Tipolojisi ve Strong İlgi Envanteri sonuçları ile de benzerlik göstererek "Sanatçı", "Sosyal" ve "Girişimci" mesleki kişilik tipleri ile tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca mesleğini uygulayacağı çevresel koşullar açısından bir ofise ya da sadece tek bir konuma bağlı kalmak istemediği görülmüştür. Kariyer danışmanlığı sürecinde danışanın sadece bir tane diploma almak zorunda olmadığı, psikolojik danışma derecesi ile hukuku nasıl birleştirebileceği üzerinde durulmuştur. Psikolojik danışma eğitimiyle birlikte "başkalarının sesi" olabileceğini daha iyi taşıyabileceği tartışılmıştır. Emma hukuk ve psikolojik danışma derecelerinin ikisini bir arada almaya ve "diğerlerini önemsemediği", "bağımsız bir şekilde hareket edebildiği" ve "adaletsizliğe uğrayanları savunabildiği" bir kariyer inşa edebilmek üzere her iki mesleği birleştirmeye karar vermiştir. Bu uygulamada KYG'nin, danışanın yaşam temalarını, kariyer uyum yeteneklerini ve mesleki kişilik

tiplerini ortaya çıkarmada nitel bir kariyer değerlendirme aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca, bunların, danışanı kariyer danışmanlığına getiren problemin çözümüne yönelik çözümlenmesi, yapılandırılması, danışanla birlikte yeniden anlamlandırılması ve geleceğe yönelik bir planlama yapılmasında kullanılması ile kariyer danışmanlığı süreci olarak kullanılmıştır.

KYG, çok kültürlü kariyer danışmanlığı kapsamında da kullanılmıştır. Maree (2014), KYG'yi gay bir danışanla yaptığı kariyer danışmanlığında nitel bir değerlendirme aracı olarak kullanmış ve Kariyer Yapılandırma Danışması gerçekleştirmiştir. Bu vaka çalışması ile Maree, KYG'nin farklı kültürel özelliklere sahip danışanların iş yaşamındaki travmalarla başa çıkmalarında ve kariyer ve yaşam hikâyelerini kabul etmelerine yönelik sunulacak yardım sürecinde kullanılabilecek bir yöntem olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca KYG'nin, danışanın yaşam portresini ortaya çıkarmada ve LGBTİ'lilerin kariyerleriyle ilgili yaşadıkları güçlükler konusunda nasıl çalışılabileceği konusunda bir örnek sunmuştur. KYG'nin nitel değerlendirme aracı ve kariyer danışmanlığı metodu olarak kullanılmasına yönelik başka makaleler ve vaka örnekleri de mevcuttur (Bkz. Glavin ve Berger, 2012; Maree, 2010, 2012).

KYG kariyer danışmanlarının eğitimi sürecinde de kullanılmıştır. Rehffuss (2009) KYG'nin kariyer danışmanlarının eğitiminde kullanımına ilişkin çeşitli teknikler ve yöntemler önermiştir. Ayrıca, KYG'nin kullanımına ilişkin kariyer danışmanlarının yaklaşımlarının da olumlu olduğu görülmüştür. Rehffuss, Cosio ve Del Corso (2011), üniversite kariyer merkezinden okullara kadar farklı düzeylerde çalışan ve KYG konusunda eğitim almış ve KYG'yi daha önce kullanmış olan 34 kariyer danışmanının, KYG'nin kariyer kaygıları olan danışanlarla kullanımındaki işlevselliğine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Katılımcılar, KYG'nin danışanların kendilerini ve kendi yaşam hikâyelerini anlamalarına ve bir anlam oluşturmalarına yardımcı olmada değerli bir anlatımsal kaynak olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, danışanın yaşam temalarını ortaya çıkarmada ve anlamlı bir kariyer seçimi yapmalarında etkili bir yöntem olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan, KYG kullanmak için çalışma ortamlarının uygun olmaması gibi bazı engeller de ifade edilmiştir.

KYG'nin sadece bireysel kullanıma değil aynı zamanda grup uygulamasına da uygun olduğu ortaya konulmuştur. Di Fabio ve Maree (2012), tarım ve ticaret sektörlerinden İtalyan katılımcılarla grup temelli Yaşam Yapılama Danışması gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmada, KYG'nin katılımcıların algılanan kariyer kararı verme öz-yeterliklerini artırmada ve kariyer kararı verme güçlüklerini azaltmadaki etkisini incelemiştir. Deney grubu 34 katılımcıdan, kontrol grubu ise 38 kişiden oluşmuştur. Her iki grup da 15 kişiden fazla olmamak üzere küçük gruplara bölünmüştür. KYG'deki her bir soruya yönelik yazılı etkinlikleri içeren program günlük 7 saatten oluşan toplam 6 oturumu içermiştir. Sonuçlar, katılımcıların kariyer kararı verme güçlüklerinden Bilgi Eksikliği ve Tutarsız Bilgi düzeylerinde azalma ve kariyer kararı verme öz-yeterlik algılarında ise artış göstermiştir.

KYG'nin, kariyer yapılandırma danışmasının temel amaçlarından olan kariyer uyum yeteneğini artırma amacıyla

da kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, Rehfuß, Del Corso, Galvin ve Wykes (2011) KYG'nin kariyer ilgisi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 20 ila 55 yaşları arasındaki 18 katılımcı ile KYG gerçekleştirilmiş ve 2 hafta sonrasında da bir izleme görüşmesi yapılmıştır. Bu izleme görüşmelerinden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen nitel analizlere göre katılımcılar, KYG sonrasında kendilerine yardım edildiğini ve desteklendiklerini hissettiklerini, farkındalık, kendine güven, yaşamına bir yön çizme, onaylama konularında kazanımlar elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca izleme ölçümlerinde KYG sorularının ne ölçüde hatırlandığına ve katılımcılar tarafından ne şekilde değerlendirildiğine bakmışlardır. Katılımcılar, KYG'nin en anlamlı yönü olarak rol modellerin incelenmesini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların yarısı KYG ile ortaya çıkarılmış olan yaşam temalarından en az bir tanesini, KYG sonrasında oluşturulan başarı formüllerini ve KYG içeriklerinde Holland'ın mesleki tipolojisi kullanılarak ortaya konulmuş olan baskın 3 mesleki kişilik tiplerini hatırlamışlardır. Benzer şekilde, Rehfuß ve Sickinger (2015) rol modelleri, favori söylem/motto ve favori hikaye, televizyon programı, kitap, web sitesi ve aktivitenin sorulduğu KYG'nin 3 soruluk kısa formunu oluşturmuş ve düşük kariyer ilgisi ve merakına sahip lise öğrencilerinin kariyer kararı verme süreçlerini desteklemek için kullanmışlardır. Çalışmanın etkililiğini değerlendirmek için Kariyer Geleceği Otobiyografisi yöntemini kullanmışlardır. 11 öğrencinin katıldığı çalışmanın öğrencilerin kariyer ilgisi ve merakını artırdığı; kendilerine ilişkin farkındalıklarında ve mesleklere ilişkin araştırma yapma davranışlarında artış sağladığı belirtilmiştir. Stoltz, Wolff ve McClelland (2011), KYG'yi kariyer ve yaşam stili analizi ve yorumlamasını içeren farklı tekniklerle birlikte kullanmışlar ve KYG'nin Afrika kökenli Amerikalı lise öğrencilerinin kariyer kararı verme süreçleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu rapor etmişlerdir.

Son yıllarda, KYG kullanılarak yapılan Kariyer Yapılandırma Danışmasının etkililiğinin Kişiler Arası Süreci Hatırlama (KASH) (Interpersonal Process Recall) yöntemi ile değerlendirildiği görülmektedir. Hartung ve Vess (2016), KYG aracılığıyla gerçekleştirdikleri Kariyer Yapılandırma Danışmasını KASH yöntemi ile değerlendirmişler ve kariyer yapılandırma danışmasında nelerin değişimi ve yansıtmayı ortaya çıkardığını incelemişlerdir. Çalışmada, rol modellerin kimlik oluşumu ile ilgili yansıtmayı tetiklediği, erken çocukluk anılarının kariyer hikâyesindeki benzerlik ve tutarlılıkları içerdiği ve danışana anılarını kabul etmesine yardımcı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, bir bütün olarak KYG sorularının danışana kariyerine ilişkin bir bakış açısı kazandırdığı ve kariyerini yapılandırmaya yönelik harekete geçme ihtiyacını tetiklediği ifade edilmiştir. Son olarak, kariyer danışmanının bu süreçte danışana açıklık ve doğrulama sağladığı ve izleme sorularının hikâyeye derinlik kazandırdığı aktarılmıştır. Benzer şekilde Maree (2016), KASH yöntemini kullanarak KYG kullanımını değerlendirmiş ve kariyer danışmanlığı sürecindeki en önemli içeriğin rol modellerin ve erken çocukluk anılarının tartışılması olduğunu rapor etmiştir. Sürece dair en öne çıkan bulgunun ise danışanın geçmiş yaşantılarının şu andaki seçimleriyle ve durumlarla nasıl ilişkili olduğuna dair farkındalığı olduğu ifade edilmiştir. Reid, Bimrose ve Brown (2016) benzer incelemeyi İngiltere'de yapmışlar ve iki vaka örneği sunmuşlardır. Kariyer yapılandırma danışması

sonrasında gerçekleştirilen KASH ile KYG'nin danışanların içsel farkındalık kazanmalarında olumlu sonuçlar verdiği belirlenmiş ancak, KYG'nin uygulanmasında kişisel farklılıkların göz önünde bulundurulması gerektiği ortaya koymuştur. Bazı danışanlarla KYG'nin tek oturumda uygulanması problem oluşturmazken, bazı danışanların özellikle KYG boyunca ortaya çıkan duyguların içselleştirilebilmesine ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Bu ihtiyaçtaki danışanlar için, ilk oturumda sadece KYG sorularının sorulması, ikinci oturumda yorumlamanın gerçekleştirilmesi ve izleme sürecini içeren üçüncü oturumun yaklaşık bir ay sonra yapılması önerilmiştir. Son olarak, Vilhjálmssdóttir ve Tulinius (2016) benzer doğrultuda gerçekleştirdikleri çalışmalarında KYG'nin danışanda farkındalık yaratma ve değişim konularında çok etkili bir araç olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Farklı olarak ise KYG ve KASH üzerinde gerçekleştirdikleri nitel analizler konusunda araştırmacıların daha fazla eğitim almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Özetle bu araştırmaların, KYG'nin kariyer yapılandırma danışması sürecindeki etkililiğine dair olumlu sonuçlar verdiği görülmektedir.

KYG'nin geçerliğini inceleyen araştırmaya da rastlamak mümkündür. Barclay ve Wolff (2012) 83 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışmada KYG sorularından elde edilen Holland'ın mesleki tipolojisinde ifade edilen 6 kişilik tipine yönelik kodlar ile Strong İlgililer Envanteri'nden (SIE) elde edilen kodlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu doğrultuda, KYG'deki rol modeller, favori dergi, televizyon programı ve web sitesi ve KYG'nin en son versiyonundan çıkarılmış olan okuldaki favori dersi sorularına verilen yanıtlar 6 kişilik tipolojisine göre kodlanmıştır. Aynı şekilde SIE de bir kodlamaya tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar, bu nicel ve nitel değerlendirme araçlardan elde edilen sonuçlar arasında zayıftan ortaya negatif korelasyonlar, yüksek düzeyde de pozitif korelasyon ortaya koymuştur. Bu bulgular, KYG'nin mesleki kişiliği incelemede geçerli bir nitel değerlendirme aracı olduğunu göstermiştir.

KYG'nin Türkiye'de kullanımına bakıldığında, çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Karacan-Özdemir (2017) tarafından karma araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin (Porfeli ve Savickas, 2012) lise öğrencileri için uyarlanan Türkçe formu (Karacan-Özdemir, 2016) kullanılarak belirlenen kariyer uyum yeteneği yüksek ve düşük lise öğrencilerine KYG uygulanmış ve katılımcıların yaşam temaları incelenmiştir. KYG temel alınarak oluşturulan kod listesinde, yaşam temaları altında iki ana tema ortaya çıkmıştır: temel yaşam ikilemleri/kaygıları ve temel yaşam amaçları. Kariyer uyum yeteneği yüksek grupta temel yaşam ikilemleri altında ortaya çıkan kodlar "özgür ve bağımsız hissetmeme, yeterli hissetmeme, başarılı, güçlü ve girişken hissetmeme" olmuştur. Bu kaygılar karşısında oluşturulan yaşam amaçları "başarılı olma, yaşamında bir şeyi elde etmiş olma, bağımsız olma ve yeterli olma" olarak ortaya çıkmıştır. Kariyer uyum yeteneği düşük grupta ise açığa çıkan temel yaşam kaygıları "kendine güven eksikliği, kararlılık eksikliği, güven arayışı ve başkalarından onay alma ihtiyacı" olarak tespit edilmiştir. Bunlar karşısında geliştirilen yaşam amaçları ise entelektüel olma, cesur olma, başkalarına yardım etme ve meşhur olma" olarak belirlenmiştir. Bu kodlar ergenlerin kariyer gelişimi ve KYG literatürü kapsamında incelendiğinde birinci grubun daha

çabaya dönük yaşam amaçları geliştirmiş oldukları ve “öğrenmeye dayalı hedef yönelimi” özelliği gösterdikleri görülmüştür. Bu özelliğin kariyer uyumunun bir göstergesi olduğu görülmektedir. İkinci grupta öne çıkan temel yaşam kaygılarından kararsızlık, güven eksikliği ve onay arayışı ise kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan kontrol ve güven boyutundaki gelişme ihtiyacının göstergesi olmuştur. Ayrıca, bu grubun geliştirdiği yaşam amaçlarının “performansa dayalı hedef yönelimi” özelliği gösterdiği ve çabadan ziyade dışsal unsurlara yükleme yapıldığı görülmüştür. Son zamanlarda, ülkemizde KYK temelli kariyer uyum yetenekleri kavramının nicel araştırma yöntemleri kullanılarak sıklıkla çalışıldığı görülmekle birlikte (örneğin, Büyükgöze-Kavas, 2014, 2016, Kalafat, 2012; Karacan-Ozdemir ve Yerin-Guneri, 2017; Öncel, 2014; Siyez ve Belkis, 2016), KYG kullanılarak yapılan gerçekleştirilen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Özetle, KYG hem nitel bir değerlendirme aracı olarak hem de kariyer danışma yaklaşımı olarak özellikle uluslararası alanyazında sıklıkla çalışılmış ve etkili bir yöntem olduğu ortaya konulmuştur. Ülkemizde ise yapılan çalışmalar dikkate alındığında bu konuda araştırmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

## 2. KYG'nin Türk Kültürüne Uygunluğu

Post-modern kariyer teorileri ile kariyer danışmanlığında kültüre duyarlılık öne çıkan bir kavram olmuştur. Kuşkusuz, kültüre duyarlılık ile vurgulanan, bölgesel ya da coğrafi farklılıklardan ziyade cinsiyet, yaş, ırk, etnisite gibi bireysel farklılığa konu olabilecek bütün değişkenlerin göz önünde bulundurulmasıdır. KYK temelli KYG, öznel algı ve bağlamın göz önünde bulundurulması açısından kültürel farklılıklara dayalı değerlendirme ve yorumlama fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle ülkemizde de kullanıma uygun olduğu söylenebilir.

Ülkemizde kariyer danışmanlığı hizmetlerine yakından bakıldığında daha çok özellik-etmen kuramı temelli eşleştirme yaklaşımına dayalı hizmetler sunulduğu görülebilir. Örneğin, eğitim sistemi içinde kariyer danışmanlığı çalışmalarının odağını yükseköğretime geçiş süreci oluşturmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Bu hizmetlerin ağırlıklı olarak test ve envanter uygulayarak kişilerin kendilerini tanımalarına yardımcı olma (Mesleki Bilgi Sistemi gibi web temelli programlar ya da klasik kağıt-kalem testleri aracılığıyla ilgi, yetenek ve değerlerin ölçümü) ve meslekleri ve yükseköğretim kurumlarını tanıtmaya yönelik olduğu görülebilir. Bu araçlar ve yöntemlerin bir noktaya kadar kişilere faydalı olduğu apaçık ortadadır. Ancak, kişinin kendini tanıması, meslekler ya da üniversiteler hakkında bilgi toplaması kadar kolay ve basit bir süreç değildir. Ülkemizde, sınava dayalı üniversiteye giriş sistemi nedeniyle ortaya çıkabilen yanlış tercih ve memnuniyetsizlikleri önlemede kişinin kendisine uygun bir meslek seçimi yapmasına yardımcı olacak bir kariyer danışmanlığı hizmeti sunmak son derece önemlidir. Bu nedenle, kişinin kendi algısına dayalı bu ölçme araçlarının yanı sıra, öznel ve psikodinamik inceleme ve yorumlamaları içeren KYG gibi alternatif yöntemlere duyulan ihtiyaç açıktır.

Yeşilyaprak (2012), kariyer danışmanlığında paradigma değişimine duyulan ihtiyacı vurgularken, kariyer danışmanlarının da rolleri ve kimlik algısında ortaya çıkan

değişime işaret etmiştir. Değişen dünya ve koşullar karşısında eski yöntemlerle yardım sunan kariyer danışmanlarının danışana engel yaratacağını, bu nedenle danışanın kendisini keşfetmesine ve farkındalıklarını artırmasına yönelik yardım sunmalarını belirtmiştir. KYG, danışanın kendisine dair bütüncül, anlamlı ve kişisel bir resmini ortaya koymaktadır (Taber vd., 2011).

Bu yöntemin bir diğer avantajı, ucuz, kolay ulaşılabilir olmasıdır (Savickas, 1996). Bu anlamda, kariyer danışmanlarını kurumun imkânlarına bağımlı hale getirmekten çıkarmaktadır.

## 3. Teoriye Yöneltilen Eleştiriler

Kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında, süregiden tartışmaların ve KYK'dan bağımsız olarak teorilere yönelik sunulan eleştirilerin başında, bu hizmetlerin Batıda, özellikle ABD'de, doğması ve Batı kültürlerine dayalı olmasıdır (Hofstede, 1984). Örneğin Herr (1996), kariyer gelişimini desteklemeye yönelik uygulamaların politik, ekonomik ve sosyal bağlam içinde gerçekleştiğini vurgulamıştır. Bu noktada, KYK'ya getirilen eleştiri, özellik-etmen, psikodinamik ve gelişimsel teorileri kapsayarak bir meta-teori olduğunu iddia etmesine yöneliktir. Örneğin, KYK kapsamında kullanılan Holland'ın Mesleki Tipolojisinde sunulan mesleki kişilik tiplerinin Batılı olmayan kültürlerde, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlerden etkilenebileceği ifade edilmiştir (Watson, 2013).

Ek olarak, kariyer uyum yeteneğine duyulan ihtiyacı vurgulamada kuramın dayanağı olan, post-modern dünyada ortaya çıkan hızlı kariyer geçişleri, iş kaybı, proje bazlı çalışmalar ve tek bir işe bağlı kalmama gibi görüşlerin, henüz endüstrileşmeye yeni geçmekte olan toplumlarda geçerli olmayacağına vurgu yapılmıştır (Watson, 2013). Nitekim dünyaya bakıldığında, Endüstri 4.0'a geçen süper ekonomiler kadar henüz endüstrileşme sürecinde olan ülkeleri de görmek mümkündür. Ayrıca, kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutunda, kişinin mesleki geleceği üzerinde kendi kontrolü olduğunu görmesi ve bunu geliştirmesi vurgulanmaktadır. Bu noktada, ülkemiz gibi aile ve sosyal destek sistemi içerisinde yer alan diğer önemli kişilerin kariyer kararları üzerindeki rolü ve etkisi göz önünde bulundurulduğunda, bu noktanın da tartışmaya açık olduğu görülmektedir.

Kuram çerçevesinde bahsedilen KYG'nin ülkemizde uygulanabilirliğine yönelik en önemli sınırlılığının ise, her ne kadar grup uygulamasına elverişli olsa da, butik bir hizmet olmasında yattığı söylenebilir. Daha önce belirtildiği gibi, KYG, en az üç oturumdan oluşan bir süreci içermektedir. Bu noktada, okullar, üniversiteler, İŞKUR vb. kariyer danışmanlığı ve rehberliği sunan kurumlarda sınırlı işgücü ile kısa zamanda çok sayıda kişiye bu yardımı sunmanın pratik olmayabileceği söylenebilir.

## 4. Sonuç ve Öneriler

KYG, danışanların benlik, kimlik, kariyer ve yaşamlarını nasıl inşa ettikleri ve yapılandırdıklarına dair zengin bir içerik verir (Savickas, 2013). Bu anlamda bir değerlendirme aracı olarak danışanın kariyer gelişimine dair detaylı bilgi toplama, bunu yaparken de danışana farkındalık kazandırma işlevi görür. KYG, kariyer danışmanlığı metodu olarak da kullanılabilir; bu yolla danışanların kariyer uyum yetenekleri ve öz yeterlik inançlarını artırma ve mesleki



geleceğine yönelik hedefler koyma konularında yardım sunulabilmektedir (Savickas, 2012).

KYG'nin psiko-dinamik, gelişimsel ve birey-çevre yaklaşımları temelli kapsayıcı ve bütüncül bir meta-teoriye dayandığı göz önünde bulundurulduğunda öncelikle bunu uygulayacak psikolojik danışmanların bu konuda eğitim almaları ve kendilerini yetiştirmeleri önem arz etmektedir. Kariyer kuramlarına hâkimiyet, kariyer danışmanlığı ve Adler Yaklaşımına dayalı psikolojik danışma konusunda bilgi, beceri ve yeterliliklere sahip olmak dikkate alınması gereken gereklilikler olarak değerlendirilmelidir. Bu konuda kendini geliştirmek isteyen psikolojik danışmanlar için, Savickas (2011) tarafından KYG'nin bir değerlendirme aracı ve danışma yöntemi olarak kullanımını örnekleyen bir eğitim DVD'si bulunmaktadır.

KYG'de değerlendirme ve yorumlama, psikolojik danışmanın bir uzman kimliğine bürünerek yorum yaptığı bir süreçten ziyade danışanla eşit bir ilişkinin kurulduğu, işbirliğinin yapıldığı, sonuçlar ve çıkarımlar üzerinde görüş birliğine varıldığı bir süreçtir (Cardoso, Silva, Gonçalves ve Duarte, 2014). Savickas (2011b) kariyer yapılandırma danışmasının öznel bir yorumlamaya dayandığına işaret etmektedir. Bu nedenle, kariyer danışmanlarının kendi değer yargılarının farkında olması, KYG üzerinde yaptığı çıkarımlar, yorumlamalar ve analizleri danışana bir hipotez gibi sunması ve danışanın bu konudaki düşünceleri, bunları duyunca nasıl hissettiği ve bunlara katılıp katılmadığının değerlendirilmesi son derece önemlidir.

KYG'nin, ergenlerle kullanımında; kimlik arayışı süreçlerinde "Ben kimim?", "Bu toplumdaki yerim ne?" "Bu dünyadaki rolüm ne?" gibi sorgulama süreçlerine anlamlı katkı sağlayacağı düşünülebilir. Gelişimsel açıdan soyut düşünebilme becerileri çocukluğa göre daha gelişmiş olan ve kendileri üzerinde düşünmekten hoşlanan ergenlerin bu sorgulama ve incelemeye keyif alacakları varsayılabilir. Ayrıca bu yöntemin sunduğu kendini keşfetme ve inceleme yollarının mesleki kimlik oluşturma süreçlerine de katkı sağlayacağı öngörülebilir. Bu noktada, KYG'nin ergenlerle çalışırken yaratıcı, ilgi çekici, eğlenceli bir yöntem olduğu ve proaktif bir yardım aracı olduğu söylenebilir.

Son olarak, KYG'nin değerlendirmede tek başına kullanılmaması ve nicel değerlendirme yöntemlerinden elde edilen sonuçlarla birlikte değerlendirmeye alınması önerilir. Özellikle post-modern yaklaşımlarla birlikte, kariyer danışmanlığı değerlendirme süreçlerinde sadece psikometrik testlerin kullanılmasının kültür, eğitim, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenler açısından bağlamsal bir değerlendirme yapma fırsatı ve derinliği sunmadığı için eleştirildiği görülmektedir (Maree ve Morgan, 2012). Bu nedenle nitel değerlendirmelerin nicel yöntemler ile bütünleştirilmesi önerilmiştir. Benzer şekilde Savickas (2002) da her iki yönteminin bir arada kullanılmasının yapılan değerlendirmenin kalitesini artıracağına vurgu yapmıştır.

Özetle, ergenlerden yetişkinlere kadar, kariyer rehberliği, kariyer eğitimi ve kariyer danışmanlığı süreçlerinde hem nitel bir değerlendirme aracı, hem de kariyer danışma yöntemi olarak kullanılabilir bir görüşme tekniğidir. Bu yöntemi kullanmak isteyen psikolojik danışmanların psikolojik danışma ilke, teknik ve becerilerinin yanı sıra kariyer danışmanlığı yeterliliklerine de sahip ve ayrıca

KYG'nin dayandığı kuramsal yaklaşıma hakim olması önem taşımaktadır. Ayrıca, kariyer danışmanının yardımı ihtiyacı duyan ve kariyer danışmanından gelebilecek herhangi bir açıklama ya da yoruma açık halde bulunan danışana gönderdiği sözlü ve sözsüz mesajlara dikkat etmelidir. Yardım süreci güç dengesizliğine değil, kariyer danışmanının danışanla işbirliği ilişkisi kurduğu, bir takım olarak sorunun üzerinde birlikte çalıştıkları, ancak çözüm için seçilecek rotalara nihayetinde danışanın karar verdiği bir dengeye dayalı olmalıdır. Gelecek araştırmalarda, KYG'nin nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışmanlığı yöntemi olarak kullanımının farklı yaş grupları ile meslek seçme, iş arama, değiştirme ya da kaybı ve emeklilik gibi kariyerinin farklı dönemlerinde olan kişilerle deneysel araştırmalarla test edilmesi veya vaka çalışmaları sunulması önerilir.

## Kaynakça

- Barclay, S. R., & Wolff, L. A. (2012.). Exploring the career construction interview for personality assessment. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 370-377. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.004>
- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly, 54*(2), 138-149. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00146.x>
- Busacca, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *Career Planning and Adult Development Journal, 23*(1), 57-67.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23*(10), 125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly, 64*(2), 114-125. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12045>.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in career construction counselling. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.001>
- Di Fabio, A., & Maree J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Glavin, K., & Berger, C. (2012). Using career construction theory in employment counseling for sales/office and administrative support occupations. *Journal of Employment Counseling, 49*(4), 185-191.
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 31-39. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.014>
- Hartung, P.J., & Taber, B.J. (2008). Career construction and subjective well-Being. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 75-85. <https://doi.org/10.1177/1069072707305772>

- Herr, E. L. (1996). Perspectives on ecological context, social policy, and career guidance. *Career Development Quarterly*, 45(1), 5-19.
- Hofstede, G. H. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. (Abridged ed.). Newbury Park, CA: Sage
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karacan-Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students*. Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Karacan-Özdemir, N. (2017). The life themes of adolescents. In: *International Conference of the IAEVG*, Mexico City, Mexico.
- Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counselling. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361-368. <https://doi.org/10.1080/14330237.2010.10820387>
- Maree, J. G. (2012). Using "informal" hypnotherapy in career counselling: Blending Savickas and Erickson to "free the angel". *South African Journal of Psychology*, 42(2), 156-168.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A Case Study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.886670>
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.009>
- Maree, J. G., & Morgan, B. (2012). Toward an integrated, qualitative-quantitative approach: Advancing postmodern career counselling theory and practice. *Cyprian Journal of Educational Sciences*, 7, 311-325.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51-66.
- 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>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Rehfluss, M. C. (2009). Teaching career construction and the career style interview. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(1), 58-71.
- Rehfluss, M. C., & Sickinger, P. E. (2015). Assisting high school students with career indecision using a shortened form of the career construction interview. *Journal of School Counseling*, 13(6), 1-23.
- Rehfluss, M. C., Cosio, S., & Del Corso, J. (2011). Counselors' perspectives on using the career style interview with clients. *Career Development Quarterly*, 59(3), 208-218. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00064.x>
- Rehfluss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405-419. <https://doi.org/10.1177/1069072711409711>
- Reid, H., Bimrose, J., & Brown, A. (2016). Prompting reflection and learning in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 51-59. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.013>
- Savickas, M. L. (2009). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 24, 15-77.
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. In: T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade*, (ss. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43(4), 363-373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>
- Savickas, M. L. (1996). A framework for linking career theory and practice. In: M. L. Savickas ve W. Bruce Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice*, (ss. 191-208). Palo Alto, CA: DaviesBlack Publishing.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, (ss. 149- 205). Jossey-Bass: San Francisco.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2011a). Contracting careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2011b). *Career counseling*. Washington, DC: APA.
- 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. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. (Accessed 05/02/2018), [https://dwd.wisconsin.gov/youthapprenticeship/pdf/2017\\_forum/eidsmoe/manual\\_LifeDesignCounseling.pdf](https://dwd.wisconsin.gov/youthapprenticeship/pdf/2017_forum/eidsmoe/manual_LifeDesignCounseling.pdf)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Siyez, D. M., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., & McClelland, S. S. (2011). Exploring lifestyle as a predictor of career adaptability using a predominantly african american rural sample. *Journal of Individual Psychology*, 67, 147–161.
- Taber, B., Hartung, P., Briddick, H., Briddick, W., & Rehfluss, M. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287.
- Vilhjálmssdóttir, V., & Tulinius, T. H. (2016). The career construction interview and literary analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 40–50.
- Wall, C. L. (2004). *Generation Y? Because we need you: The relationships among work-related values and career decision self-efficacy*. Doctoral Dissertation. USA: Fielding Graduate Institute.
- Watson, M. (2013). Deconstruction, reconstruction, co-construction: career construction theory in a developing world context. *Indian Journal for Career and Life Planning*, 2(1).
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.