

# Kariyer Yapılandırma Görüşmesi ile Anlam Oluşturma: Bir Vaka Çalışması

## Meaning Making Process through the Career Construction Interview: A Case Study

Nurten KARACAN ÖZDEMİR, Gizemsu KARAÇAY

### ÖZ

Bu araştırmada Kişilerarası Süreci Hatırlama (KASH) tekniği ile zenginleştirilmiş Kariyer Yapılandırma Görüşmesinin (KYG) (a) danışanda ne gibi değişimler meydana geldiği, (b) KASH tekniğinin KYG'de dile gelmeyen ne gibi içsel deneyimleri açığa çıkardığı ve (c) KYG'nin danışanı kariyer psikolojik danışmasına getiren sorununun çözümüne ilişkin ne gibi katkılar sağladığı incelenmiştir. Bu çalışma, 24 yaşında kariyer geleceğine dair kararsızlık yaşayan üniversite son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiş bir vaka incelemesidir. Bulgularda, (a) rol modeller, erken çocukluk anıları ve mottoyu incelemenin kişilik özelliklerine, kariyer kararsızlığına ve kariyer geleceği için ihtiyaç duyduğu motivasyonlara dair danışana farkındalıklar ve içgörü getirdiği (b) KASH sürecinin danışanın mesleki değerleri, kariyer kararlarında yaşamındaki önemli kişilerin rolü ve onlardan onay alma ihtiyacına dair farkındalıkları açığa çıkardığı ve (c) KYG'nin danışanın yaşadığı kararsızlığın azalmasına, motivasyonun artmasına ve geleceğe yönelik harekete geçmesine katkı sağladığı ortaya konulmuştur. Çalışmanın, kuramsal açıdan KYG ve KASH'ın kariyer psikolojik danışması sürecinde kullanılabilirliğini ortaya koyduğu, uygulamaya yönelik ise yükseköğretimde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde kullanılabilir yeni, dinamik ve danışanın yaşamına anlam katan yöntemler kazandırdığı söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Kariyer yapılandırma görüşmesi, Kişilerarası süreci hatırlama, Yükseköğretimde kariyer hizmetleri

### ABSTRACT

This study examined (a) what changes career construction counseling used the Career Construction Interview (CCI), integrated with Interpersonal Process Recall (IPR) brought about on the client (b) how the IPR uncovered insights and unspoken inner experiences during career counseling, and (c) how the CCI prompted the solutions for client's career problem. The study is based on a case study with 24 years old, the fourth-year students in a private university. Findings revealed that (a) examining role models, early recollections and motto during the CCI uncovered self-awareness and insights about the self, career indecision and motivation needed for the vocational future, (b) the IPR revealed values, the role of significant people on the career decision process of the client and the need for approval from them, and (c) the CCI contributed the client's career decision-making process, motivation and taking action. The study verified the use of the CCI and the IPR in the career counseling process theoretically and brought new, dynamic and meaning-making methods to career counseling practices in higher education.

**Keywords:** Career construction interview, Interpersonal process recall, Career counseling in higher education

Karacan Özdemir N., & Karaçay G., (2021). Kariyer yapılandırma görüşmesi ile anlam oluşturma: Bir vaka çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(3), 486-495. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.468>

**Nurten KARACAN ÖZDEMİR** (✉)

ORCID ID: 0000-0002-2909-6857

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Beytepe Yerleşkesi, Beytepe, Ankara  
*Hacettepe University, Education Faculty, The Department of Guidance and Psychological Counseling, Beytepe, Ankara*  
nurtenkaracan@hacettepe.edu.tr

**Gizemsu KARAÇAY**

ORCID ID: 0000-0001-5627-1908

Tınaztepe Çok Programlı Anadolu Lisesi, Afyonkarahisar  
*Tınaztepe Multi-Program Antolian High School, Afyonkarahisar*

**Geliş Tarihi/Received** : 26.03.2021

**Kabul Tarihi/Accepted** : 28.10.2021

## GİRİŞ

Kariyer kararı vermek yaşamın farklı dönemlerinde bir kariyer gelişim görevi olarak öne çıkabilmektedir. Bu dönemlerden biri de üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecidir. Bir mesleğe dair eğitim alan üniversite öğrencilerinin mezuniyetin ardından kariyerlerini nasıl biçimlendirecekleri ve nereden başlayacakları konusunda alacakları kararlar, özellikle son sınıfa geldiklerinde, ön plana çıkabilmektedir. İlgili alanyazın, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ve planlamalarına yönelik üst düzeyde kaygı hissedebildiklerini ve kariyer kararı vermede güçlükler yaşayabildiklerini göstermektedir (ör., Fouad vd., 2006; Kai-Wen, 2010; Rojewski ve Kim, 2003; Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009). Özellikle kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin kararını vermiş olanlara göre kariyer kararı verme öz yeterlik inançlarının daha düşük olduğu, daha fazla kariyer kararı verme güçlüğü yaşadıkları, kariyer gelişimlerine ilişkin daha olumsuz düşüncelere sahip oldukları ve daha kaygılı oldukları ifade edilmiştir (ör., Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin, 2014; Tien, 2001). Öte yandan, eğitimlerinin sonlarına doğru yaklaştıkça öğrencilerin iş yaşamına geçişte bireysel çabalarını daha önemli olarak gördüğü (ör., Lamanauskas ve Augienė, 2016), kariyer geleceklerine dair daha fazla düşündükleri, bilgi ve becerilerine güvenmedikleri ve kariyer psikolojik danışmanlığına daha çok ihtiyaç duydukları ortaya konulmuştur (ör., Lairo ve Penttinen, 2006). Ülkemizde de üniversite öğrencilerinin kendini tanıma ve kendine uygun hedefler koyma ile kariyer kararı vermede kendilerini yetkin görmedikleri rapor edilmiştir (Işık, 2010). Öte yandan, kariyer kararı vermede yetkinlik düzeyi ve mesleki geleceklerine dair sonuç beklentileri düşük olan üniversite öğrencilerinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışmalar ve iş bulma baskısı gibi zorlanmalardan kaynaklı kariyer stresinin yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Özden ve Sertel Berk, 2017). Ayrıca Türkiye'deki işsizlik oranları, ailenin beklentileri ve kariyer karar süreçlerindeki etkileri, yarışmacı bir akademik yaşam, ALES, KPSS gibi sınavların neden olduğu sınav kaygısı gibi unsurların üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını etkileyen stres faktörleri olduğu belirtilmiştir (Yavuzaslan, Barışçıl ve Fekete Farkas, 2016). Özellikle üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer karar verme öz yeterlik inancının algılanan kariyer engellerini anlamlı şekilde yordadığı (Ulaş ve Özdemir, 2018), mesleki geleceğine dair kararsızlık, umutsuzluk ve kaygının arttığı (Aytaç ve Bayram, 2001), özellikle kız öğrencilerin geleceklerine dair daha kaygılı oldukları (Doğyan ve Gulec, 2012) rapor edilmiştir.

Öte yandan, 21. yy ile birlikte artan değişim ve gelişimler de göz önünde bulundurulduğunda iş yaşamına geçmek ve iyi bir iş bulmak daha fazla çaba gerektirmektedir. Bu doğrultuda verilen kariyer kararlarının sağlıklı olması kişinin yaşam kalitesi kadar toplum ruh sağlığını da etkileyen bir unsur olmaktadır. Ancak, kariyer kararları vermek pek çok değişkenin devreye girebildiği karmaşık bir süreçtir, bu nedenle bu kararı verme sürecinde bazı kişiler profesyonel yardıma ihtiyaç duyabilmektedir (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012). Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlığında, özellikle post modern yaklaşımlarla birlikte, bireysel özellikler kadar çevresel etkilerin de önemini ortaya koyan, hızlı değişen çevre karşısında insanın

esnekliğini, uyumluluğunu ve yaşam boyu öğrenmesi gerekliliğini vurgulayan modellerin kullanılmasına doğru bir paradigma değişimi olduğu görülmektedir (ör. Savickas, 1989, 2005). Bu doğrultuda kariyer psikolojik danışmanlığında, kişilere kariyerlerini yapılandırma yoluyla yaşamlarını yapılandırmalarına yardımcı olan sosyal yapılandırmacı kuramlar öne çıkmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas 1989, 2005, 2013), bireylerin gelişimsel görevlere ve mesleki geçişlere uyum sağlamalarına ve kariyer hikâyelerini yeniden düzenlemelerine yardımcı olmayı amaçlayan bir danışma modeli sunmaktadır (Savickas, 2005). Bu süreçte, danışanların kendi anlatıları analiz edilerek sadece gerçek durumları değil aynı zamanda durumların kökenlerini de anlamaları yönünde yardımcı olunmakta ve ekosistemlerinin güçlendirilmesi, esnek bir şekilde uyarlanması veya yeniden yapılandırılması yoluyla kariyeri için yeni bakış açıları kazandırılmaktadır (Savickas vd., 2009). Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde bunları ortaya çıkarmak ve çalışmak için nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer psikolojik danışması yöntemi olan Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (Savickas, 1989, 2011a, b) kullanılmaktadır.

### Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG)

Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG), danışanın yaşam temaları, kariyer uyum yetenekleri (ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile birlikte) ve mesleki kişilik tiplerini ortaya çıkarmak ve danışana yaşam amacı ve davranışlarının altında yatan motivasyonlar konusunda içgörü kazandırmak amacıyla kullanılan, yapılandırılmış beş soru üzerinden gerçekleştirilen bir görüşme sürecidir (Savickas, 1989, 2005, 2015). Bu görüşme; çocukken hayran olunan kişiler, kişinin favori dergileri veya televizyon programları, sevdiği hikâye ya da kitap, favori motto ve üç tane çocukluk anısına ilişkin soruları içermektedir. KYG'nin değerlendirilmesi ve yorumlanması her bir sorunun amacı ve işlevi göz önünde bulundurularak yapılmaktadır (ör., Barclay ve Wolff, 2012; Maree, 2012; Savickas, 2011b, 2013; Taber, Hartung, Briddick, Briddick ve Rehfuss, 2011).

Görüşme süreci, danışanla ilişki kurmak için ilk olarak "Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?" sorusunun danışana yöneltilmesi ile başlar. Bu soru ile danışanın kariyer psikolojik danışmasından ve kariyer psikolojik danışmanından beklentileri, amaçları ve bu danışmadan neyi ne kadar elde ederek ayrılmak istediği hakkında bir anlaşma sağlanır. İlk soruda danışanın küçükken hayranlık duyduğu kahramanları aracılığıyla kendi benlik algısı, yaşam amaçları, problemlere bakış açısı ve potansiyel çözümleri incelenir. Yorumlamada, danışanın rol modellerini anlatırken kullandığı ilk sıfat ve yinelenen sözcük ilişkilerine ve üç kahramanın sahip olduğu ortak özelliklere bakılır. Danışanın kahramanları ile benzer yönleri, danışanın olduğu ya da olmak istediği kişiliği; farklılıkları ise olmak istemediği ya da kendinde sevmediği özelliklere dair bilgi vermektedir. İkinci soruda favori dergileri ya da izlediği televizyon programları aracılığıyla Holland'ın mesleki tipolojisi üzerinden danışanın mesleki ilgileri ile ilgilerine yönelik doyum sağlayabileceği çalışma ortamları ortaya konulur. Üçüncü soruda, favori kitap ya da filmin hikâyesi üzerinden danışanın

problemler karşısında kullandığı çözüm yolları ve başa çıkma biçimleri incelenir. Dördüncü soru, danışanın favori sözü ya da mottosundaki kendine verdiği tavsiyeler ve yaşadığı problemler karşısında kendisine iyi gelecek çözüm yolları hakkında bilgi vermektedir. Son soruda ise, danışanın erken çocukluk dönemine ait üç anısını anlatması istenir. Bunlar kişinin getirdiği 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). Danışanın anılara koyduğu başlıktaki fil, anıların anlatırken kullandığı ilk eylem, sıfat ve hissettiği duygu önemlidir ve danışanın yaşamını ve kariyerini yönlendirmesi ve seçenekleri hakkında karar alabilmesi için çok önemli ipuçları vermektedir (Savickas, 2015).

KYG'ye verilen yanıtlar üzerinden, danışanın mikro kariyer hikayelerini bütün bir hikaye içine yerleştirmek ve birleştirmek yoluyla yaşamlarındaki anlam oluşturma sürecine katkı sağlamak için Yaşam Portresi oluşturulur (Savickas, 2015). Yaşam Portresi oluşturulmada, öncelikle danışanın kariyer geçiş sorunu nasıl yaklaştığı belirlenir. Ardından, ideal benliğin, ilgilerin, kariyer geçiş sorununa yönelik rol modeller aracılığıyla sunulan çözümlerin, çözümlerin ortaya konulmasına yönelik benimlenen stratejilerin ve eyleme dönük adımların açığa çıkarılması adımları izlenir (Savickas, 2015; Bkz. Karacan-Ozdemir ve Çohadar, 2021).

KYG cevaplarına göre oluşturulan yaşam portresi, danışana davranışlarının altında yatan motivasyonlara ve yaşamındaki anlam ve amaca dair farkındalıklar kazandırmak ve bu doğrultuda kariyerini yapılandırmasına yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır. Kariyer psikolojik danışması, kariyer psikolojik danışmanı ile danışan arasındaki eşit düzeydeki iletişime dayanmakta ve iş birliği çerçevesinde yürütülmektedir. Bu bağlamda, bu iki taraf arasındaki iletişim ve etkileşim de yardım sürecinin önemli bir unsuru hâline gelmekte ve bu anlardaki bilinçli fakat dile gelmemiş deneyimlerine ulaşmak için Kişilerarası Süreci Hatırlama Tekniği (Interpersonal Process Recall, Kagan vd., 1967) kullanılabilir. Kagan vd., 1967) kullanılabilir.

### Kişilerarası Süreci Hatırlama (KASH) Tekniği

KASH, süreç odaklı bir görüşme tekniğidir. Bu süreç; danışan ile danışman arasında iletişim, etkileşim anını içerir. Profesyonel olarak yürütülen yardım sürecindeki iletişime, etkileşime dair danışana ve danışmana doğrudan sorular sorularak ve soruların yorumlamasını isteyerek kişinin deneyimlediği, başka veri toplama aracıyla ulaşılmayan iç görüyü birinci elden elde etme ve ulaşma fırsatı sunar (Kagan ve Kagan, 1990). KASH tekniğinde video kaydı alınmış tek bir yardım verme oturumu üzerinden gidilir ve oturum bittikten sonra 48 saat içinde gerçekleştirilmesi önerilir. Bu görüşme, ne kadar yakın sürede gerçekleştirilirse anılar, deneyimler o kadar kolay ve canlı hatırlanır (Larsen, Flesaker ve Stege, 2008).

KASH sürecinde; video kaydı tekrardan açılır. Oturum esnasında danışanın deneyimlediği (orada ve o zaman olan) herhangi bir duygu, his, düşüncüyü olabildiğince açık bir şekilde hatırlaması istenir. "Oturum esnasındaki bu spesifik ana ilişkin ne

hatırlıyorsun? Bu esnada, bu dakikalarda (oturumdaki spesifik bir ana vurgu yaparak) aklıdan geçen diğer düşünceler nelerdi? İçinden geçen diğer duyguların nelerdi? Bu andaki duyguları bedenindeki herhangi bir spesifik bir noktada hissettin mi? Bu spesifik anda, duygularının farkında mıydın? Bu duyguların özel bir anlamı var mı? (Cashwell, 1994; Larsen vd. 2008) gibi geçmiş zaman dilimi kullanılarak sorulan sorular üzerinden görüşme gerçekleştirilir. Bu süreçte, danışanın da istediği zaman video kaydını durdurmasına ve bu bölüm hakkında/üzerine konuşmasına izin verilir. Danışana düşünmesi ve düşüncelerini organize etmesi için yeterince zaman tanımak, danışana, danışma anındaki o spesifik ana/ dakikaya ilişkin aklıdan geçenleri, düşüncelerini, duygularını, deneyimlerini sıralama, önceliklendirme ve ifade etme fırsatı sunar. Danışana eş-araştırmacı rolü verilerek; bir gözlemci ve dışarıdan bir seyirci gibi, orada ve o zaman neler yaşıyorsa paylaşması sağlanır (Kagan vd., 1967).

Son yıllarda, KYG kullanılarak yapılan kariyer yapılandırma danışmasının Kişiler Arası Süreci Hatırlama (KASH) (Interpersonal Process Recall) yöntemi ile değerlendirildiği görülmektedir (ör., Cardoso vd., 2016; Hartung ve Vess, 2016; Reid, Bimrose ve Alan, 2016; Vilhjálmsdóttir ve Tulinius, 2016). Bu çalışmalarda, KASH tekniği ile KYG sürecindeki kritik anların; dile gelmeyen içsel yaşantıların, kişisel deneyimlerin ve farkındalıkların neler olduğu ve danışma esnasında hangi değişimlerin ortaya çıktığı incelenmiştir. Ayrıca, özellikle danışanın içe dönüş anlarını ve kişisel yansımalarını hangi soruların ya da yorumların tetiklediği incelenmiştir. Çalışmalarda, rol modellerin ideal benlik algısı ile ve erken çocukluk anılarının kariyer hikâyesi ile benzerlik ve tutarlılıkları içerdiği aktarılmıştır. Ayrıca, sürecin danışanlara anılarını kabul etmelerine yardımcı olduğu ve kendilik algısı, kimlik ve değerlerini ortaya çıkardığı belirtilmiştir (ör., Hartung ve Vess, 2016; Maree, 2016; Reid vd., 2016). Bir bütün olarak KYG sorularının danışana kariyer gelişimlerine ilişkin bir bakış açısı kazandırdığı ve kariyerini yapılandırmaya yönelik harekete geçme ihtiyacını tetiklediği ifade edilmiştir.

Bu bağlamda, üniversite son sınıfta okumakta olan öğrencilerin içinde bulunduğu dönemle ilgili araştırma yapılması önerileri (ör., Lent, Hackett ve Brown, 1999; Luzzo, 1991, 1993) ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyduklarını gösteren araştırma bulguları (ör., Lairio ve Penttinen, 2006; Ukil, 2016) doğrultusunda bu çalışmada, KASH ile zenginleştirilmiş kariyer yapılandırma görüşmesinin, danışanı kariyer psikolojik danışmasına getiren sorunun çözümüne nasıl katkı sağladığı incelenmiştir. Bu kapsamda, (a) KYG esnasında danışanda ne gibi değişimler meydana gelmiştir? (b) KASH tekniği KYG sürecine dair ne gibi dile getirilemeyen yaşantılar ortaya çıkarmıştır? (c) KYG, danışanı kariyer psikolojik danışmasına getiren sorunun çözümüne nasıl katkı sağlamıştır? sorularına cevap aranmıştır. Bu vaka incelemesi, kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde oluşturulmuş Kariyer Yapılandırma Görüşmesi'nin ve Kişilerarası Süreci Hatırlama tekniğinin kariyer kararı verme süreçlerinde kullanılabilirliğini incelemesi açısından önemli görülmektedir. Özellikle, KASH sürecinin bir kuramın geçerliğini test etme amacıyla da kullanılabilirliği (Kagan, Krathwohl ve Miller, 1963) göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmanın, kariyer yapılandırma kuramının danışmaya uygulanabilirliğinin ortaya konulması açısından da alana katkı sağlayabileceği söylenebilir.

## YÖNTEM

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden, örnek olay ya da vaka analizi olarak da geçen, durum çalışması deseni kullanılmıştır. Yin'e (1984) göre durum çalışması; çoklu kanıt ve kaynakların söz konusu olduğu, içinde yer aldığı bağlam ile arasında kesin sınırların belli olmadığı güncel bir olgunun araştırılması yöntemidir. Bu araştırma deseni, bu çalışmada olduğu gibi, kuramsal dayanakları olan durumların teyit edilmesi veya çürütülmesi amacıyla da kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

### Çalışma Grubu

Bu çalışma, amaca dönük bir şekilde seçilmiş; üniversite son sınıfta okuyan ve kariyer kararı konusunda sıkıntı yaşayan 24 yaşında kadın bir danışan ile gerçekleştirilmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan özel bir üniversitede Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerine, bir araştırma kapsamında kariyer kararı vermede güçlükler yaşayan ve bu konuda kariyer psikolojik danışmasına ihtiyaç duyan bir kişiye kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunulacağına dair duyuru yapılmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen katılımcı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü son sınıf öğrencisidir. Kariyer psikolojik danışmanlığına ihtiyaç duyma nedenini; "Mezun olduktan sonra KPSS'ye hazırlanarak devlette psikolojik danışman olmakla, özel bir okulda çalışmak arasında kaldığı; devlete girse garanti bir işi olacağı, özelde çalışırsa kendini daha çok geliştirebileceği ve yükselebileceği, bu nedenle bu iki seçenek arasında kaldığı" olarak ifade etmiştir.

### Süreç

Bu çalışmada, danışan ile üç oturumdan oluşan kariyer psikolojik danışması gerçekleştirilmiştir. İlk oturumda Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) temelli Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG) yapılmıştır. Bu oturumun yapıldığı akşam, her iki araştırmacı tarafından KYG yorumlanmış ve KYK çerçevesinde danışanın Yaşam Portresi oluşturulmuştur. Yaşam portresinde; KYG sorularına verilen cevapların yorumlanması ile danışanın kariyer seçenekleri üzerine hipotezler kurulur. Bu doğrultuda ikinci oturumda; Yaşam Portresi üzerinden danışana dönütler verilmiş ve danışma gerçekleştirilmiştir.

Ardından, videoya alınmış olan bu ikinci oturum üzerinden, ilk 24 saat içinde, Kişilerarası Süreci Hatırlama (KASH) tekniği uygulanmıştır. Bu süreçte, danışanın danışma sürecindeki deneyimleri ve danışma sürecinde öne çıkan kritik noktalar danışanla birlikte değerlendirilmiştir. Bu oturumda danışandan, kendini sahnede izleyen bir seyirci gibi konumlandırması ve bu sürecin bir keşif hâline getirilmesi istendi. İstedığı zaman videoyu durdurup o an hakkında konuşabileceği belirtildi. Uygulama, videonun birlikte izlenmesi ile başladı ve bazı noktalarda video kaydı durdurulup "Bu anda aklından neler geçiyordu? Danışman sana ... dediğinde aklından geçenler neler oldu? Bu yorumu duyduğunda neler hissettin? Bu spesifik anda içinde neler deneyimliyordun?" gibi sorular soruldu. Danışana düşünmek ve yanıtlamak için yeterli süre tanındı. Araştırmacının ilk olarak video kaydını durdurup danışana örnek olması ile süreç başladı ve süreç içinde danışan da videoyu durdurarak paylaşımlar gerçekleştirdi.

Danışana bu oturumların ardından düşünmesi, bu bilgileri bilişsel ve duygusal olarak işlemesi ve bu doğrultuda farklı alternatifleri araştırması için üç hafta süre verilmiş ve bu sürenin sonuna bir izleme oturumu planlanmıştır. Bu süreçte, ilk araştırmacı KYG oturumlarını yapmış ve ikinci araştırmacı ise KASH tekniği uygulamasını gerçekleştirmiştir. Yapılan görüşmelerde danışanın da izni ve onayı ile görüntü kaydı alınmıştır. Görüşmeler üniversitenin psikolojik danışma merkezindeki görüşme odasında gerçekleştirilmiştir. Bu sürecin sonunda danışana KYG oturumlarına ve KASH uygulamasına yönelik bir değerlendirme formu gönderilmiştir. Bu formda "Kariyer psikolojik danışmanı ile yaptığın ilk görüşmede, seni en çok etkileyen soru ya da sorular hangileriydi? Neden? Yorumlama sürecine dair görüşlerin neler? Kendinle ilgili yeni şeyler fark ettin mi? Neler ve nasıl? Bu görüşme esnasında herhangi bir değişim yaşadın mı? Neler? Kariyer psikolojik danışma sürecini video üzerinden izlediğin ve değerlendirdiğin görüşmeye dair görüşlerin neler?" gibi sorular yer almıştır.

### İçeriğin Analiz Edilmesi

Veriler üzerinde Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde anlam oluşturmaya yönelik yorumsamacı (hermeneutics) analiz gerçekleştirilmiştir. Yorumsamacı analiz, nasıl ve neden sorularına yanıt verecek şekilde içerikteki anlamın yorumlanması esasına dayanmaktadır (Patton, 2015). Bulguları ortaya koymak için, KYG'nin yorumlanması ve Yaşam Portresinin paylaşılmasını içeren ikinci oturum, ikinci oturum üzerinden gerçekleştirilen KASH tekniği uygulama oturumu ve izleme oturumu deşifre edilmiştir. Analizler bu dokümanlar ve uygulamaların ardından danışandan yazılı olarak alınan değerlendirme formu üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### Araştırmanın Güvenirliği

Bu çalışmada nitel araştırmalarda güvenirliliği sağlamaya yönelik öneriler (ör., Creswell, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2016) titizlikle takip edilmiştir. Öncelikle bütün uygulamalar kuramsal temellere dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bütün görüşmeler video kaydına alınmış ve süreci aktarırken danışanın ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Ayrıca bulguların geçerliliğini doğrulamak için KYG ve KASH sürecini takiben bir hafta içinde katılımcıya sürece dair değerlendirme formu gönderilmiş ve katılımcı tarafından ifade edilen değerlendirmeler ile bulguların tutarlı olduğu görülmüştür. Ayrıca, öne çıkan bulgular katılımcıya e-posta ile gönderilmiş ve üzerinde katılımcının teyidi alınmıştır.

Nitel araştırmalarda güvenirliliği oluşturan unsurlardan biri de araştırmacıların rolü ve konuyla olan ilgisidir. Bu bağlamda bu çalışmada KYG görüşmelerini yapan ilk araştırmacı Kariyer Yapılandırma Kuramı ve KYG konusunda yüksek lisans düzeyinde dersler almış ve ardından bir dönem süren süpervizyon altında farklı danışanlarla KYG gerçekleştirmiştir. KASH tekniğini uygulayan ikinci araştırmacı ise kariyer psikolojik danışmanlığı alanında araştırmalar yapmakta ve lisans ve yüksek lisans düzeyinde dersler vermektedir. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı alanında gerçekleştirdiği doktora sonrası araştırma sürecinde yurt dışında aldığı klinik süpervizyon dersi kapsamında KASH ile ilgili ders almış, konuyla ilgili makaleleri okumuş ve Türkiye'ye

döndüğünde yüksek lisans dersi kapsamında bu uygulamaya dayalı bir süpervizyon vermiştir.

### BULGULAR

KYG “Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?” sorusu ile başlar. Bu soruya verilen yanıt üzerinden danışan ile kariyer psikolojik danışmanı arasında sürece dair yazılı olmayan bir anlaşma sağlanırken, danışanı kariyer psikolojik danışmanlığına getiren nedenin de ortaya koyması beklenir. Danışan bu soruya: “*Şu an son sınıfım. Okul bitiyor... Bende bir potansiyel olduğumu düşünüyorum. İyi yerlere geleceğime, yüksek lisans yapip iyi yerlere geleceğimi biliyorum ama ona karşı da güvenim gitti biraz. O yüzden acaba devlete atanıp mı bir şeyler yapmalıyım yoksa enerjimi özel sektöre mi vereyim? Böyle bir ortadayım. Herkes benim gibidir belki ama. Ben kararsız kaldım.*” olarak ifade etmiştir. Danışanın bu soruya verdiği yanıtın, üniversite son sınıf öğrencilerinde görülebilen kariyer kararı sürecine dair bir güçlüğü ifade ettiği görülmektedir. Bu bağlamda danışanı kariyer psikolojik danışmanlığına getiren nedenin araştırmanın amacıyla tutarlı olduğu görülmektedir.

Yaşadığı kariyer kararsızlığı konusunda danışana destek olmak amacıyla Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınarak Kariyer Yapılandırma Görüşmesi üzerinden üç oturumluk kariyer psikolojik danışması gerçekleştirilmiştir. Bu sürece dair ilk olarak, “KYG esnasında danışanda ne gibi değişimler meydana gelmiştir?” araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Buna ilişkin öne çıkan bulgular şunlar olmuştur:

(a) Rol modellerini incelemek kişilik özelliklerine dair değerlendirmelere yol açtı ve yeni farkındalıklar yarattı.

KYG'nin ilk sorusunda danışan çocukken hayranlık duyduğu kişileri komşusu, ilkokul öğretmeni ve abisi olarak belirtmiştir. Bu kişilerde hayranlık duyduğu noktalar ve kendisiyle benzer yönler sorulduğunda, danışan ilk rol modeli hakkında; “*Komşumuz... Kendisi hemşireydi... Biraz imreniyordum ona. Benzer özelliklerimiz o sosyal biri, girişken böyle insanı tanıyip da tanımamazlıktan gelmez ben de sosyal biriyim.*” ifadelerini kullanmıştır. İkinci rol modelini şu şekilde aktarmıştır: “*Birinci sınıf öğretmenimdi. Okul başlarken parmağını sınıfta havada gezdirdi ve parmağını izleyenleri sınıfa aldı. Ben de o parmağı takip etmiştim... Bana ay parçam derdi... Onunla olan benzerliklerim, o da sosyal biriydi. Çocuklara yaklaşımımız ben de onun gibi güzel sıfatlarla çocuklara sesleniyorum. Bu çok fazla benziyor.*” Üçüncü rol modeli hakkında; “*Abim... Baba gibi. Kısıtlayıcı. Ama benim kısıtlayıcı bir yanım yok. Problemi kolay çözer, kısa yoldan pratik. Problemi olduğunda ona sorarım. Çok zeki ve çok sempatik, çok sabırlı... Düşündüm de ben hep abim gibi olmak istemişim. Bölüm seçerken abimin etkisi oldu. Hukuk istiyordum seçmememin nedeni de abim, en başta onun söylediği beni çok etkiliyor.*” ifadelerini kullanmıştır. Danışanın rol modelleri için kullandığı ilk sıfatlar; *sahiplenici, kibar, sempatik, sosyal, çok uyumlu, sabırlı ve zeki* olmuştur. İkinci danışma oturumunda bu sıfatlara dikkat çekildiğinde danışanın kişilik özelliklerine dair kendini değerlendirmesine yol açtığı ve kendisi hakkında yeni farkındalıklar kazanmasına yardımcı olduğu görülmüştür. Danışan bu durumu “*Rol modellerimin ortak özellikleri sosyal insanlardı ve çevremde o zamanlar eğitim seviyesi en yüksek*

*insanlar onlardı. Rol modellerimin özellikleri ile benim özelliklerim benziyor.*” şeklinde ifade etmiştir.

(b) Erken çocukluk anılarının yorumlanması şu andaki yaşanan kariyer kararsızlığına ve kariyer geleceğini yapılandırmada ihtiyaç duyduğu motivasyonlara dair içgörü getirdi.

KYG'nin son sorusu danışana erken çocukluk dönemine ait üç anısını sorar. Danışanın pek çok anı içinden çekip getirdiği üç anı tesadüfi değildir ve bu anılarda kişiyi danışmaya getiren çatışmaları ve kaygıları, geleceğe ve hedeflerine yönelmek için kendine verdiği tavsiyeleri içeren hikâyeler yatmaktadır (Savickas, 2011a, 2015). Danışanın anlattığı ilk anı, küçükken yaşadığı köyde evlerinden taşınıp yeni bir eve gitmek için eşyaların bir kamyonu koyulması ve kamyonun arkasına bindirilerek yeni eve gidişle ilgilidir. Danışan, ev tam olmamasına rağmen ailede herkesin mutlu olduğu, anne babasının her zamankinden farklı olarak kavga etmediği ve tüm ailenin bir arada olduğu bir an olarak hatırlamaktadır ve bu yeni bir eve taşınmakla sağlanmış (kariyeri konusundaki yaşadığı çatışmanın altında yatan temel kaygı). Danışanın ilk kullandığı fiil “taşınmak” tır. Danışanın bir yanı özel sektörde ilerlemek, yükselmek, yeni seçeneklere doğru açılmak; öteki yanı ise, kendi idealist yönüne yanıt vermese bile ailedeki diğer kişileri mutlu etmek istemektedir. Danışana bu anının kariyeri hakkında yaşadığı bir sıkıntıyı tanımladığı bilgisi verildikten sonra danışan kazandığı farkındalığı: “*Yeni bir şey arıyorum. Kariyer de böyledir ya hep yeni bir şeye yükselmek istersin adım adım.*” olarak ifade etmiştir. İkinci anı, ailecek fotoğraf çektirmek için bir fotoğraf stüdyosuna gitmeleri ama fotoğraf çektirirken abisinin olmaması nedeniyle bu konuda kendini tedirgin ve mutsuz hissetmesi ile ilgilidir. Bu konuda babasına o fotoğrafta olması için abisini okuldan almadığı için kızmaktadır. Danışanın ilk kullandığı fiil “gitmek” tir. İkinci anıda danışan, kariyeri hakkındaki endişe ve çatışmalarını şu cümleler ile ifade etmiştir: “*Çocukluk anılarında bile hep abimi yanımda istiyordum. Abimin fikirleri olsun istiyorum. Kariyer kararı verme sürecinde gerçekten çok etkiliyor...*” Üçüncü anı danışanın annesi gibi renkli ve güzel giyinmek istemesi, ayrıca kendisine diktiği elbiseler nedeniyle annesini çok becerikli görmesi ve onun gibi becerikli olmayı istemesi ile ilgilidir. Danışan bu anısında kendisini becerileri ile öne çıkaracak bir şeyler yapmak istemektedir, ancak bunu yine yaşamında otorite konumundaki önemli kişilerden aldığı onay ve destek ile yapmak istemektedir. Bu durum, “*Becerilerimi fark etmeliyim, potansiyelimin farkına varmalıyım... Biri beni onaylarsa, bizimkiler bana yardımcı olursa potansiyelimin farkına varabilirim.*” cümlelerinde ifade bulmuştur. Erken çocukluk anılarının yorumlanması sürecinin, şu anda yaşadığı kariyer kararsızlığına ve kariyerini yapılandırmada ihtiyaç duyduğu motivasyonlara dair danışana içgörü getirdiği görülmüştür. Ayrıca, danışan değerlendirme formunda da, rol modelleri ve erken çocukluk anılarına dair sorulan sorular için “*En çok etkileyen sorular 3-6 yaş arasındaki ilk anılarımı anlatmam ve o yaşlarda rol model aldıklarımı anlatmamdı. Çünkü şu anki bulunduğum kariyer yapılandırma süreciyle nasıl bir bağlantı olacağını gerçekten merak ettim.*” ifadelerini kullanmıştır.

(c) Danışanın mottosunun kendine verdiği kariyer tavsiyeleri ile uyumlu olduğu görülmüştür.

KYG'nin dördüncü sorusu olan motto için danışan; *"Külkedisi eğer geri dönseydi asla bir prenses olamazdı!"* olarak yanıt vermiştir. Danışan bu sözül ilk duyduğunda kendisine çok mantıklı geldiğini dile getirmiş ve bu söz üzerine düşündüğünü ve hayatına çok uyduğunu ifade etmiştir. Kişinin hayat mottosu problemlerine yönelik kendisine verdiği tavsiye niteliğindedir (Savickas, 2005). Danışan bu yorumu duyduğunda *"Geçmişe değil sürekli önüne bakmalı insanlar. Bu yüzden hoşuma gitmişti. Anlattıklarımın ne bağlantı çıkacak diye düşünüyordum; şu an bağlantılı her şey. Mottomda da dediğim gibi prenses hep yüksekte işte."* şeklinde tepki vermiştir. Değerlendirme formunda da *"Hayat sloganını söylemem, en etkileyicisi bence buydu. Çünkü bu kendime olan bir tavsiyemmiş aslında. Bazı sözleri, hikâyeleri, filmleri sevmemizin hep bir nedeni vardır mutlaka."* şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.

(d) Kariyer kararı verme süreçlerinde onay alma ihtiyacında olduğuna dair danışana farkındalık kazandırdı.

KYG'nin üçüncü sorusunda danışana düzenli olarak takip ettiği dergi, televizyon programı veya internet sitesi sorulmuştur. Danışan takip ettiği dergileri İzdiham, Ot, News PDR ve Dergi PDR olarak belirtmiştir. Bunlarda nelerden hoşlandığı sorulduğunda *"Ya eğlenceli ya da çok öğretici olmalı dergi."* olarak ifade etmiştir. Televizyon programı olarak *Kim Milyoner Olmak İster* adlı programı takip ettiğini belirtmiş ve *"Başvuru için sayfayı doldurdum ama göndermedim. Ailem desteklese... Ya ailemden çok destek göremiyorum kariyer konusunda. Birileri beni desteklese her şeyi yaparım."* cümleleri ile kendini bir alanda göstermek istediğini ama bunun için yaşamındaki önemli yetişkinlerden destek arayışını ve bunu bulamayışını ifade etmiştir. Danışanın sorulara verdiği cevapları düşündüğünde çok fazla dışsal motivasyonu olduğuna ve içsel motivasyon kaynaklarını keşfetmesi gerektiğine dair farkındalık kazandığı görüldü. Değerlendirme formunda kariyer kararı verme süreçlerinde onay alma ihtiyacında olduğuna dair farkındalığını şu cümlelerle ifade etmiştir: *"Kendimle alakalı karar verme süreçlerimde hep birilerinden destek almak istediğimi fark ettim ve bunun iyi bir şey olmadığını, kendi hayatıma kendim yön vermem gerektiğini düşünüyorum... İsteklerimin çoğu toplum tarafından desteklenen şeyler mi yoksa gerçekten kendi isteklerim mi bunu düşünmem gerektiğini fark ettim."*

Araştırmanın ikinci sorusu olan, "KASH tekniği KYG sürecine dair ne gibi dile gelmeyen yaşantılar ortaya çıkarmıştır?" sorusuna ilişkin öne çıkan bulgular aşağıda verilmiştir.

Danışana KYG üzerinden geri bildirim aldığı görüşmenin kendisi açısından nasıl bir deneyim olduğu sorularak KASH süreci başlatıldı. Danışan bu soruya: *"İyi hissettirdi, kendim için karar vermenin zamanı geldiğini fark ettim. Danışma oturumunda da çok fazla kendim karar vermeyeyim de birileri karar versin, ben o yoldan gideyim gibi bir bakış açısını daha çok hissettim. Konuştuklarımdan hep o anlam çıkıyordu. Bireyim ben de artık sonuçta, bunu daha çok düşünüp karar vermem gerektiğini fark ettim."* sözleriyle kişisel sorumluluğunu alması gerektiğine dair danışma sürecinde bir farkındalık kazandığını ifade etmiştir.

Ardından KASH süreci gereği video birlikte izlenmeye başlanmıştır. Danışan *"Yüksek lisans, doktora da yapmayı düşündüm."*

*Dil öğrenmek de istiyorum. Yurt dışına da gitmek istiyorum."* dediği esnada ilk olarak videoyu kendisi durdurmuş ve *"Bu benim için çok uçuk bir seçenek gibi; ama niye olmasın dedim... Köyde benden altta olan kişileri çok etkilediğimin farkına vardım. Bunları yaparsam onlara örnek olurum."* şeklinde açıklama yapmıştır. Danışanın burada idealize ettiği yaşam amaçlarının KYG'nin üçüncü sorusu olan favori hikâyesinde de ortaya çıktığı görülmektedir: *"Mühendis bir oğlanla, öğretmenlik okuyan bir kızın aşkını anlatıyor. İstanbul'u anlatıyor. Kavuşma, aşk hikâyesi. İlahi bir aşk. Dini değil ama kapalı kızların okuyup aa çok güzelmış diyeceği bir kitap. Ne için varsan onun için yaşa diyor."* Bu soru, danışanın kitaptaki kahramana benzer sorunlar yaşadığı ve bu sorunların üstesinden gelmek için benzer başa çıkma mekanizmaları kullandığı şeklinde yorumlanır (Taber vd., 2011). Bu bağlamda, danışanın daha iyi bir yaşam standardına ulaşmak için kendini harekete geçirici bir mekanizma olarak idealist bir yaklaşım geliştirdiği ve benzer yaşam koşullarından çıkmış kişilerin yaşamlarından örnek aldığı görülmektedir. KASH sürecini yürüten araştırmacı, danışanın yüksek lisans ve yurtdışı ile ilgili isteklerini dile getirdiği noktada videoyu durdurup *"Nasıl hissediyordun bunları söylerken?"* diye sormuştur. Danışan: *"Söylüyorum ama olur mu? Olmaz gibi düşünüyordum o anda. Kararsızdım. Biraz özgüven düşüklüğü hissediyordum o noktada."* şeklinde yanıt vermiştir. Araştırmacı, *"Bu seçeneklerinin de olduğuna ne zaman karar verdin?"* şeklinde sorduğunda, danışan; *"görüşme esnasında bir anda bunları fark ettiğini"* ifade etmiştir. Bunun üzerine danışana bunları fark ettiği anda aklımdan neler geçmekte olduğu sorulmuştur. Danışan: *"Bunu ilk kez söylüyordum, kendim için söyledim aslında. Dillendir ki bunları, yavaş yavaş konuşmaya başla ki harekete geç diye düşünüyordum o anda."* şeklinde yanıt vermiştir. Bu noktada, KASH sürecinin danışanın danışma esnasındaki farkındalıklarına ilişkin içsel deneyimlerini ortaya çıkardığı görülmektedir.

Bir diğer farkındalık anının psikolojik danışmanın erken çocukluk anıları üzerinden danışana geri bildirim verirken olduğu görülmüştür. Psikolojik danışman, *"Bir yanın roket gibi fırlayıp gitmek istiyor, diğer yanın roketten daha yavaş yavaş yükselecek olsa da bir balona binip yanına aileni, seni onaylayacak olanları, yaşamındaki önemli kişileri de alıp yükselmek istiyor."* dediğinde danışan videoyu durdurmuştur. *"Şu an anlaşılması hissediyordum. Roket gibi hızlı çıkmak yerine adım adım çıkabilirim diye özgüvenli hissettim kendimi o anda. Bu metafor bana çok uydu."* şeklinde o anda içinden geçmekte olanları dile getirmiştir. Danışan üçüncü anısında *"Birisini beni onaylarsa yeteneklerimi gösterebilirim."* dediği anda videoyu tekrar durdurmuş ve *"Bunu söylerken çok hoşuma gitmedi ama kendime itiraf ediyorum gibi hissettim ve rahatladığımı hissettim."* şeklinde açıklama yapmıştır. Benzer şekilde *"Abim çok yükselmemi değil de mütevazı bir hayatta gitmemden tarafta gibi."* dediği noktada videoyu durdurmuş ve *"Burada tabii ki iyi hissetmedim, abimin beni engellediğini söyledim, belki de abimi geçmemeliyim gibi bir şey. Ama olan o bence."* şeklinde paylaşımda bulunmuştur. Bu bağlam içinde, KASH sürecinin, danışanın kariyer kararı verme ve kariyerini biçimlendirme sürecinde yaşamındaki önemli kişilerin rolüne ilişkin danışma esnasında farkındalıklar yaşamakta olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Son olarak KASH süreci çocukluk kahramanları üzerinde konuşulduğu anlarda danışanın yaşamakta olduğu deneyimleri ve farkındalıkları açığa çıkarmıştır. Danışan, bu kişilerin ortak özellikleri ile kendi özelliklerinin ilişkilendirildiği anda videoyu durdurmuş ve “*Rol modellerimdeki olumsuz özellikler bende de olabilir diye düşündüm ve biraz rahatsız oldum sonra... Başkaları beni böyle görüyor mu diye düşündüm. Kendi kendime değil de başkalarına göre kendimi tanımladım sanki. Yine bir onay arayışım devreye girmiş gibi.*” şeklinde açıklama yapmıştır. Ardından danışan, danışma esnasında “*Aslında özel mi devlet mi diye arada kalırken sanırım maddiyat açısından arada kalıyorum ben.*” dediği anı izlerlerken videoyu durdurmuş ve “*Bunu o anda fark etmişim, enerjim var, ben özelde yaparım; para gelecek ben çalıştıkça daha çok para gelecek gibi.*” şeklinde açıklama yapmıştır. Bunun üzerine görüşmeyi yapan araştırmacı: “*O anda bunları ilk kez dile getirirken neler hissediyordun peki?*” şeklinde sormuştur. Danışan, “*Aslında çok yakıştıramadım; sanki parayı düşünüyordum gibi oldum biraz. Ama bence o anda daha çok farkındalık kazandım. Bu konuyu daha sonra düşündüm, para konusu benim için ne kadar önemli ki diye. O anda söylemiştim bunu çünkü.*” şeklinde yanıtlamıştır. Danışma esnasında psikolojik danışman ile danışanın kazancı danışanın değerler listesine ekledikleri anda video araştırmacı tarafından durdurulmuş ve o anda nasıl hissediyor olduğu sorulmuştur. “*Rahatsız oldum aslında biraz, (videoyu izleyen araştırmacıyı ve KYG sürecini yürüten psikolojik danışmanı kast ederek) karşı taraf benim hakkımda ne düşünür, beni maddiyatçı olarak görür mü diye. Beni böyle görmelerini istemedim.*” şeklinde yanıt vermiştir. Akabinde, sorumlulukla ilgili konuşmaların geçtiği bir anda bu kez danışan videoyu durdurmuş ve “*Bir görevi biri verince yapıyorum, benim kendi kendime yapmaktan ziyade biri bana söylediğinde daha iyi yapıyorum, dışarıya giriyor işte yine, içsel değil de.*” şeklinde farkındalıklarını dile getirmiştir. Ayrıca, “*Ben özel sektörü de sanırım bu yüzden istiyorum. Orada sürekli bir şey yapacağım ve olumlu şeyler söyleyecekler. Devlette söylemezler ve çok ilgilenmezler diye... Ben özel sektörü de bu yüzden mi istiyorum acaba diye bir şey oldu, beni sürekli birileri onaylayacak, özel sektörde ismin duyulacak falan.*” diye eklemiştir. Bunun üzerine araştırmacı tarafından bunların büyük farkındalıklar olduğu belirtilmiştir. Danışan, “*Aynen... Sonra, ama tanınma da öyle çok doğru bir şey değil ki diye düşündüm.*” şeklinde danışma anında içinden neler geçtiğini dile getirmiştir. Araştırmacının kazanç konusunda olduğu gibi tanınma konusunda da bir değer çatışması yaşadığı ifade edildiğinde, danışan bu çatışmanın kaynağını toplumun ve çevredeki kişilerin bakış açıları ve onlar tarafından bu durumun onaylanmayabileceği olarak ifade etmiştir. Bu bağlam içinde, KASH sürecinin, danışanın çevresindeki önemli kişilerden onay alma ihtiyacı içinde olduğuna ve bu durumun karar sürecini nasıl etkilediğine ve yaşadığı değer çatışmalarına ilişkin farkındalıklar kazandırdığı söylenebilir.

Son olarak, “*KYG, danışanı kariyer psikolojik danışmasına getiren sorunun çözümüne nasıl katkı sağlamıştır?*” araştırma sorusuna dair öne çıkan bulgular şunlar olmuştur:

Danışan değerlendirme formunda, “*devlet ya da özel sektörde çalışma*” seçenekleri arasında kalmasına ilişkin “*zihninin daha*

*net olduğunu*” ifade etmiştir. Bunu: “*Kariyer yapılandırma sürecim için motivasyon oldu. Gerçekten danışmadan çıktığımda iyi hissediyordum. Kaygılarımı biraz olsun kontrol altına alabiliyorum. Ve devlet mi özel sektörden mi başlamalıyım; bunun kararını daha netleştirdim.*” cümleleri ile ifade etmiştir. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığından kazanımlarını, “*Alternatif seçenekleri biraz daha fazla araştırmam gerektiğini düşünmeye başladım. Bazı farkındalıklar oluşturdu. Bence bu bile kendim için çok önemli bir şey; çünkü şu an iyiyim ama kariyer anlamında ciddi problemler yaşamaya başlayacağım döneme doğru gidiyordum. Erken müdahale gibi bir şey oldu aslında, bunun için çok mutluyum.*” şeklinde paylaşmıştır. KYG’nin sağladığı bu katkılar KASH sürecinde de dile gelmiştir. Danışan özel sektörde veya devlette çalışma konusunda yaşadığı çatışmaya dair “*Özelden daha fazla seçenek olur, devlette az olur gibi bakıyordum; ama ben olduğum sürece nereye gidersem gideyim orayı istediğim gibi güzelleştirebileceğimi daha çok fark ettim.*” diyerek kendisini kariyer psikolojik danışması almaya getiren nedene dair kaydettiği ilerlemeyi dile getirmiştir.

Danışanın elde ettiği ilerlemeleri izleme oturumunda sıkça dile getirdiği görülmüştür. Savickas (2005) tarafından kariyer yapılandırma danışmanlığının son süreci eyleme dönük adımlar atılması olarak belirtilmiştir. Oturumların ardından danışanın attığı adımlar “*Aslında şöyle; daha net kararlar alıp ilerlemeye başladım... Biraz devleti araştırdım. Devletin maaşlarına baktım.*” cümlelerinde görülmektedir. Ayrıca, “*KPSS stresi çok fazla olsa da ben yani mutluyum. KPSS stresinin olmaması daha kötü, çünkü bir ara stres yapmıyordum ve hiçbir ilerleme yoktu. Şimdi hiç yoksa boş vakitte kütüphaneye gidiyorum.*” cümlelerinde danışanın eyleme geçtiği görülmektedir. Ayrıca zihinsel olarak yaptığı yatırımları “*Aslında şuna karar verdim; bir dalda uzmanlaşma. Okul danışmanlığı daha çok hoşuma gitti. Öyle şeyler düşündüm biraz da. Atandıktan sonra uzmanlaşırım dedim.*” şeklinde ifade etmiştir. İleriye dönük aldığı kararları “*Yüksek lisans falan çok düşünüyordum. Başvuruyu yapmadım. İki seçenekten dolayı birinci çok hazırlanmadım ALES’e. İkinci de çok paraydı. Yılda 3 kez giriliyor zaten. 3 ayda bir denk geliyor girerim dedim. İnşallah bir atanayım da o sırada ALES sınavında çıkan sorulara bakarım. Böyle şeyler düşündüm açıkçası danışmadan sonra. Daha yoğun düşünmeye başladım.*” şeklinde belirtmiştir. Ayrıca bu konuyu yaşamındaki önemli kişilerle paylaşmış olduğunu ve onlardan aldığı desteği “*Evdekilerle konuştum bu konuyu benim kararlı düşüncelerim olunca onlar da tamam diyorlar... Anneme anlattığımda kararlı bir şekilde ilerlememi görünce ondaki gülümsemeyi gördüm.*” şeklinde ifade etmiştir. Son olarak KYG sürecindeki kazanımlarını “*Ben önceden merkeze kendimi hiç almıyordum. Ama şimdi merkeze gerçekten kendimi aldım. Birazcık aslında o motivasyonu dışardan bekleme huyumu bırakmaya başladığımı fark etmeye başladım. İçselleştirdim bence biraz. İçselleştirme yolundayım belki de.*” olarak ifade etmiştir.

## TARTIŞMA

Bu çalışmada, örnek bir vaka incelemesi üzerinden Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG) aracılığıyla gerçekleştirilen kariyer yapılandırma danışmasının ve Kişilerarası Süreci Hatırlatma (KASH) tekniğinin, üniversite son sınıf öğrencisinin yaşadığı

kariyer kararsızlığının çözümüne ve kariyer geleceğini şekillendirmesine nasıl katkı sağladığı incelenmiştir. İlk araştırma sorusuna ilişkin bulgular; KYG esnasında danışanın rol modellerini inceleme aracılığıyla kişilik özelliklerine; erken çocukluk anılarının yorumlanması aracılığıyla yaşamakta olduğu kariyer kararsızlığına ve kariyerini yapılandırma ihtiyacı duyduğu motivasyonlara; mottosu aracılığıyla problemler karşısında kendine verdiği tavsiyeye ve son olarak kariyer karar verme süreçlerinde onay arayışında olduğuna dair farkındalıklar ve içgörü kazandığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, Barclay (2015) tarafından ifade edilen rol modeller ve erken çocukluk anılarının kişiye derinlemesine düşünmeyi tetiklediği bilgisi ile desteklenmektedir. Ayrıca, önceki çalışmalarla benzer şekilde, danışanın KYG sorularına verdiği yanıtların sembolik olarak paylaşılan deneyimlerden öteye gittiği ve daha derin anlamlar kazandığı, yeni farkındalıkları ve kendisine dair yeni bir vizyonu ortaya çıkardığı söylenebilir (ör., Cardoso vd., 2016). Özellikle erken çocukluk anıları ve rol modellerini incelemenin yaşadığı kariyer kararsızlığını anlamlandırma danışana daha anlamlı dönütler sağladığı görülmüştür. Bu sonucun önceki çalışmalarla da desteklendiği görülmektedir. Örneğin, Hartung ve Vess (2016) danışanda içsel gözlemleri tetikleyen ve değişimi yaratan en önemli sonuçların erken çocukluk anılarının incelenmesi ile olduğunu; rol modellerini incelemenin ise danışana kendi kimliğine dair farkındalıklar kazandırdığını rapor etmiştir. Benzer şekilde, Maree (2016) ve Refhuss, Del Corso, Glavin ve Wykes de (2011) en çok rol modeller ve erken çocukluk anılarını inceleme yoluyla danışanlarda içsel farkındalıklar gerçekleştiğini rapor etmişlerdir.

Bu çalışmada KYG sürecinde deneyimlenen ve o anda dile gelmeyen içsel yaşantıları incelemek üzere KASH Tekniği kullanılmıştır. KASH sürecinin, danışanın kariyer değerlerine, kariyer kararlarında yaşamındaki önemli kişilerin rolüne, karar verirken çevresindeki kişilerden onay alma ihtiyacı içinde olduğuna ve bunların yaşamakta olduğu kariyer kararsızlığı ile nasıl ilişkili olduğuna dair farkındalıklar ve içgörülerini açığa çıkardığı görülmektedir. Bunu destekler şekilde, Pouyaud, Bangali, Cohen-Scali, Robinet ve Guichard (2016) danışma sürecine entegre edilen KASH uygulamasının danışanın kendi yaşamı üzerinde içsel bir şekilde düşünmesini sağlamada önemli bir role sahip olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Vilhjálmsdóttir ve Tulinius (2016), KYG'nin etkili bir yöntem olduğunu, fakat KASH tekniği ile uygulandığında daha da fazlasını sağladığını ifade etmişlerdir. Maree (2016) tarafından gerçekleştirilen iki vaka incelemesi de, KASH sürecinin danışana, duygu, düşünce, bakış açısı, fikir, yargı, inançlar gibi kişisel deneyimlerini derinlemesine inceleme fırsatı sunduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak KASH süreci, bu çalışmada da danışan tarafından pek çok kez paylaşılan farkındalığının arttığına yönelik vurgularda görüldüğü gibi, danışma esnasındaki duygu ve düşüncelerin hatırlanmasını sağlayarak içsel gözlemlerin tetiklenmesini ve yeni bakış açıları kazanmayı sağlamaktadır (Maree, 2016).

Bu çalışma, KYG'nin danışanı kariyer psikolojik danışmanlığına getiren sorunların çözümüne çeşitli yollarla katkı sağladığını ortaya koymuştur. Danışan kariyer psikolojik danışmanlığının ardından, kendi kimlik gelişimine dair farkındalıklar kazandı-

ğını, yaşadığı kararsızlığa ilişkin zihninin daha net olduğunu, kariyerini yapılandırma sürecine dair motivasyon kazandığını ve bu doğrultuda harekete geçtiğini, geleceğe yönelik zihinsel ve duygusal yatırımlar yaptığını ve kararlar aldığını ve ailesi ile de bu durumu konuştuğunu ifade etmiştir. Danışan tarafından ifade edilen bu kazanımların, ilgili alanyazında KYG aracılığıyla gerçekleştirilen kariyer yapılandırma danışmalarında da ortaya konulduğu görülmektedir. Guichard (2016), bu sürecin danışana kendi yaşamına dışardan bakma fırsatı verdiğini ve yaşamındaki deneyimlere yeni anlamlar yüklemesini sağladığını, Cardoso vd. (2016) kariyerine ilişkin yaşadığı problemlerin nedenleri ve sonuçlarını görmesine yardımcı olduğunu, Vilhjálmsdóttir ve Tulinius da (2016) danışanın yaşamına değişimler getirdiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Reid vd. (2016) KYG süreci sonucunda danışanlarda iç gözlem ve kişisel farkındalık, kendilik algısı, değerler ve kimlik konularının öne çıktığını rapor etmişlerdir. Son olarak, KYG aracılığıyla gerçekleştirilen kariyer yapılandırma danışmasının danışanlarda bir motivasyon sağladığı, süreç sonunda danışanların daha kararlı hâle geldikleri ve bir güç kazandıkları aktarılmıştır (Guichard, 2016; Hartung ve Vess, 2016). Bu bağlamda, bu çalışma sonunda da danışan, sınavlara hazırlanma konusunda motivasyon kazandığını, boş vakitlerinde kütüphanede çalışmaya başladığını, ailesi ile konuyu konuştuğunu, daha kararlı olduğunu ve bunun ailesi tarafından da fark edildiğini ifade etmiştir.

#### Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirilirken bazı sınırlılıkların göz önünde bulundurulması önerilir. Öncelikle tek bir vaka incelemesini içeren bu araştırma deseni, bulguların genelleştirilmesine dair önemli bir sınırlılık getirmektedir. Bu sınırlılık, bir teorinin geçerliğini test etmek için önerilen KASH sürecinin (Bkz. Kagan vd., 1963) araştırmaya dahil edilmesi ile aşılmaya çalışılmıştır. KYG sorularının ve KASH sürecinin yorumlanmasının sadece bu çalışmadaki araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmesi bu çalışmadaki bir diğer sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu durumun ilgili alanyazındaki pek çok çalışmada da benzer olduğu görülmekle birlikte (ör., Hartung ve Vess, 2016; Maree, 2016; Reid vd., 2016), güvenilirlik başlığı altında belirtilen hususlarla bu sınırlılığa ilişkin önlem alınmaya çalışılmıştır. Bu noktada özellikle araştırmacıların konuyla ilgili eğitimsel ve deneyimsel geçmişleri de rapor edilmiştir. Üçüncü sınırlılık, danışma sürecinin sonucunu değerlendirmek üzere nicel ölçümlerin yapılmamasıdır. Bu çalışmada danışma sürecini değerlendirmek için KYG ve KASH oturumlarına ek olarak, izleme oturumu ve oturumlar sonunda danışandan alınan değerlendirme formu da içerik analizine tabi tutulmuştur. KASH sürecinin sadece danışan ile gerçekleştirilmesi bu çalışmadaki son sınırlılık olarak belirtilebilir. Bu konuda Larsen vd. (2008), KASH sürecinin çoğu zaman psikolojik danışman ve danışanın her ikisi ile ayrı ayrı gerçekleştirildiğini, ancak bazen sadece bunlardan biri (danışan ya da psikolojik danışman) ile de gerçekleştirilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada KYG oturumlarını yapan psikolojik danışmanın araştırmanın yazarlarından biri olması nedeniyle tarafsız bakış açısını korumak için KASH tekniği sadece danışan ile kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda, KYG ve KASH süreçlerini içeren grup uygulamalarının gerçekleştirilmesi ve ön test

ve son test ölçümlü deneysel çalışmaların planlanması ile bu uygulamaların kullanımının daha kapsamlı olarak test edilmesi önerilir.

## SONUÇ

Bu çalışma, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilen kariyer yapılandırma danışmasını içeren bir vaka incelemesidir. Reid vd. (2016) tarafından da işaret edildiği üzere, konunun vaka analizi aracılığıyla ele alınması ve nitel analizle değerlendirilmesinin konuya ilişkin zengin ve derin içgörüler getirdiği söylenebilir. Bu çalışma öncelikle, Kariyer Yapılandırma Kuramının danışma sürecine uygulanabilirliğini ve danışanın yaşadığı soruna çözüm sunduğunu ortaya koymuştur. Kuramda belirtildiği (Savickas, 2005, 2011a) ve ilgili çalışmalarda da vurgulandığı gibi (ör. Reid vd., 2016), üç oturum gibi kısa bir sürede bile danışanın süreçten faydalanabileceği bir kez daha ortaya konulmuştur. Danışan bu durumu “Genel olarak iyi bir süreçti. Kariyer konusunda iki oturum da yeterli olabiliyor bence. İkinci oturum daha iyiydi.” şeklinde ifade etmiştir. İlk oturumun KYG soruları üzerinden gittiği, ikinci oturumun ise bunun yorumlanmasını içerdiği düşünüldüğünde danışanın neden özellikle ikinci oturuma vurgu yaptığı anlam kazanmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma ile daha önce teorik olarak ele alınan KYG'nin Türk kültüründe uygulanabilirliği (Bkz. Karacan-Ozdemir, 2018) ampirik olarak incelenmiş; KYG ve KASH uygulamalarının nitel bir veri toplama aracı olarak kullanılabilirliği sonraki araştırmalar için ortaya konulmuştur. Son olarak uygulamaya yönelik, yükseköğretim düzeyindeki kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde, özellikle kariyeri ile ilgili yeni bir dönüm noktası yaşamakta olan üniversite son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilecek çalışmalarda, kullanılabilecek danışanın yaşamında anlam oluşturmaya yönelik fayda sağlayan dinamik bir uygulamanın alana kazandırıldığı söylenebilir.

## KAYNAKLAR

- Aytaç, S. & Bayram, N. (2001). Üniversite gençliğinin iş ve eş seçimindeki etkin kriterlerinin analitik hiyerarşi süreci (Ahp) ile analizi. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Barclay, S. R. (2015). Turning transition into triumph: Applying Schlossberg's transition model to career transition. Maree K. ve Fabio A.D. (Eds.), *Exploring new horizons in career counseling: Turning challenge into opportunity* içinde (ss. 219–232). Rotterdam: Sense.
- Barclay, S. R. & Wolff, L. A. (2012). Exploring the career construction interview for personality assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 370-377. doi:10.1016/j.jvb.2012.09.004
- Bullock-Yowell, E., McConnell, E. A. & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22-34. doi:10.12930/NACADA-13-016
- Cardoso, P., Duarte, M. E., Gaspar, R., Bernardo, F., Janeiro, I. N. & Santos, C. (2016). Life design counseling: A study on clients' operations for meaning construction. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 13-21. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.007
- Cashwell, C. S. (1994). Interpersonal process recall. *Eric Digest*, 94-10. www.counseling.org/resources/library/eric%20digests/94-10.pdf adresinden erişilmiştir.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4. baskı). London: Sage Publications Ltd.
- Doğun, Ö. & Gulec, S. (2012). The problems faced by university students and proposals for solution. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47, 1115-1123. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.788
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407-420. doi:10.1177/1069072706288928
- Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83. doi:10.1016/j.jvb.2016.08.001
- Hartung, P. J. & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31–39. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.014
- İşık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kagan, N. & Kagan, H. (1990). IPR: Validated model for the 1990s and beyond. *The Counseling Psychologist*, 18, 436–440.
- Kagan, N. I., Krathwohl, D. R., Goldberg, D., Campbell, R. J., Schauble, P. G., Greenberg, B. S. & Bondy, S. B. (1967). Studies in human interaction: Interpersonal process recall stimulated by videotape. East Lansing, MI: Educational Publishing Services. doi:10.1177/0011000090183004
- Kagan, N., Krathwohl, D. R. & Miller, R. (1963). Stimulating recall in therapy using video tape: A case study. *Journal of Counseling Psychology*, 10, 237–243. doi:10.1037/h0045497
- Kai-wen, C. (2010). A study of stress sources among college students in Taiwan. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2(1) 35- 41.
- Karacan-Ozdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2018, 6(6) 1071–108. doi: 10.18506/anemon.423085
- Karacan-Ozdemir, N. & Çohadar, E. (2021). Kariyer yapılandırma kuramı. Ö. Ulaş (Ed.) *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları* (ss. 199-223) içinde. Ankara: Nobel (Baskıda).
- Lairio, M. & Penttinen, L. (2006). Students' career concerns: Challenged facing guidance providers in higher education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 143-157. doi:10.1007/s10775-006-9107-z
- Lamanauskas, V. & Augienė, D. (2016). Scientific research activity of students preservice teachers of sciences at university: Significance, readiness, effectiveness and career aspects. *Journal of Baltic Science Education*, 15(6), 746-758.
- Larsen, D., Flesaker, K. & Stege, R. (2008). Qualitative interviewing using interpersonal process recall: Investigating internal experiences during professional-client conversations. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 18-37. doi:10.1177/160940690800700102
- Lent, R. W., Hackett, G. & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 44, 297-311. doi:10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739

- Luzzo, A., D. (1991). Social class and ethnic differences in college students' career maturity: A quantitative and qualitative analysis. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED333152.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Luzzo, A. D. (1993). Evaluating the relationship between college students' vocational congruence, academic success and career maturity: career counseling implications and future directions. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED369947.pdf> adresinden erişilmiştir.
- 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. doi:10.1177/008124631204200203
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.009
- Özden, K. & Sertel-Berk. Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeğinin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & Evaluation methods*. California: SAGE Publications, Inc.
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L. & Guichard, J. (2016). Exploring changes during life- and career-designing dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 3-12. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.008
- Rehuss, M. C., Del Corso, J., Glavin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(405), 419. doi: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. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.013
- Rojewski, J. W. & Kim, H. (2003). Career choice patterns and behavior of work-bound youth during early adolescence. *Journal of Career Development*, 30(2), 89-108. doi:10.1023/A:1026150427009
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N. & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271-285. doi:10.1177/1069072708330463
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade içinde* (3. basım, ss. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work içinde* (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. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work içinde* (2. basım, ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Vocopher
- 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.
- Taber, B., Hartung, P., Briddick, H., Briddick, W. & Reh fuss, M. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287. doi:10.1002/j.2161-0045.2011.tb00069.x
- Tien, H. S. (2001). Career decision- making difficulties perceived by college students in Taiwan. *Educational Psychology*, 33(1), 87-98. doi:10.6251/BEP.20010612
- Ukil, M. L. (2016). Career barriers to career indecision: a final-year BBA students view. *Polish Journal of Management Studies*, 13(1), 193-205.
- Ulaş, Ö. & Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688. doi: 10.16986/HUJE.2017033806
- Vilhjálmsdóttir, V. & Tulinus, T. H. (2016). The career construction interview and literary analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 40-50. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.011
- Yavuzaslan, A., Barişçil, A. & Fekete Farkas, M. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. & Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 2012.
- Yin, R. (1984). *Case study research: design and methods*. (3. Basım). California: Sage Publications.