

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi¹

Chaos Career Counseling Program and Case Analyze

Mustafa TÜRKMEN²

Öz: Günümüzde halen kullanılmakta olan kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları ya bireyi ya çevreyi ya da meslekleri temel almaktadır. Bazı kuramlar Parsons'tan bu yana süre gelen anlayışı sürdürmekte, birey ve uygun mesleği bir araya getirmeye çalışmaktadır. Ancak bütün bu yaklaşımlar tamamen kişiye uygun mesleği tahmin etmek gibi öngörülere dayanmakta, sebep ve sonuç ilişkisi içinde her zaman aynı sebeplerin aynı sonuçları doğuracağı varsayımından hareket etmektedir. Oysa birey ve davranışları birçok özelliğiyle bu sebep sonuç ilişkisine ters düşmektedir. Meslek seçimi sebep sonuç ilişkisinde ziyade karmaşık bir ilişki ağı ortaya koymaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının kendine özgü felsefesi, kavramları ve müdahale teknikleri olan bir anlayışa sahip olması bu karmaşık durumun incelenmesini kolaylaştıracaktır. Alanyazın incelendiğinde karmaşıklığa yaptığı vurgu ile kaos kuramı'nın incelenebilir nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, kaos kuramını kariyer psikolojik danışmanlığı çerçevesinde incelemek ve bu kapsamda geliştirilen kariyer psikolojik danışmanlığı programını belirlenen bir vakaya uygulayarak değerlendirmektir. Bu çalışmada kaos kuramı literatür taramasına dayalı olarak genel yapısı, temel kavramları ve kullanılan teknikler açısından incelenmiş ve sekiz oturumdan oluşan yapılandırılmış bir kariyer psikolojik danışmanlığı programı geliştirilmiştir. Daha sonra program kariyer yaşamında zorluklar yaşayan bir danışana bireysel olarak uygulanmıştır. Danışanın durumu kaos kuramına dayalı olarak vaka incelemesi yöntemiyle analiz edilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı programının uygulanması sonucunda danışanın karar verme stratejisinde değişme olduğu gözlenmiş ayrıca mevcut kariyer planını değiştirerek farklı bir kariyer planı yapmış ve uygulamaya koymuştur. Kendine özgü felsefesi, kavramları, müdahale teknikleriyle uygulamadan elde edilen sonuç göz önünde bulundurulduğunda kaos kuramının kariyer danışmanlığı bakımından araştırılması, geliştirilmesi ve uygulanmasıyla alanda var olan eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: kaos kuramı, meslek danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı, karar verme

Abstract: Career counseling theories which are still in use have a basis of person, environment or vocations. Some theories keep supporting the opinions since Parsons which tries to gather the person and adequate vocation together. But all of these theories based on foresight of the adequate vocation for person and in the context of reason and result they act from the assumption that same reasons cause same results. However, most characteristic properties of person and his/her behaviors are contrary to this reason and result idea. To investigate this complex situation career counseling needs a viewpoint which has specific philosophy, concepts and intervention techniques. At this point, it is thought that "chaos theory" has strong basis to be investigated. The purpose of this study is investigating the chaos theory in the context of career counseling and evaluating the career counseling program which was developed with chaos theory in the context of a client. In this study, general structure, basic concepts and techniques of chaos theory were investigated due to literature review and a structured eight-session counseling program was developed. Then program was practiced with a client who experiences problems about her career development. Client's situation was analyzed in context of chaos theory based on case investigation method. At the end of the program change in client's decision making strategy was observed and she changed her existing career plan and put in to practice.

Keywords: chaos theory, vocational counseling, career counseling, decision making

¹ **Yazar Notu:** Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim Bilimleri Araştırmaları Sempozyumunda (1-3 Ekim 2012, Sinop) sunulan bildiriye dayalı olarak hazırlanmıştır.

² Arş. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, musdevturkmen1@hotmail.com

Günümüzde halen kullanılmakta olan kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları ya bireyi ya çevreyi ya da meslekleri temel almaktadır. Bazı kuramlar Parsons'tan bu yana süre gelen anlayışı sürdürmekte, birey ve uygun mesleği bir araya getirmeye çalışmaktadır. Ancak bütün bu yaklaşımlar tamamen kişiye uygun mesleği tahmin etmek gibi öngörülere dayanmakta, içinde yaşanılan dünyanın sebep ve sonuç ilişkisi içinde her zaman aynı sebeplerin aynı sonuçları doğuracağı varsayımından hareket etmektedir. Oysa sosyal bilimlerin merkezinde olan "insan"ın karmaşık bir varlık olduğu ve hareketlerinin belirli değişkenlerle sınırlanılmayacağı göz ardı edilmektedir. Benzer şekilde, kariyer psikolojik danışmanlığının önemli değişkenlerinden olan "meslekler" ve "iş çevreleri" de günün şartlarına ve farklı koşullara göre değişim göstermekte, dinamik bir yapı sergilemektedir. Buradan yola çıkarak, mevcut kuramların günümüz kariyer psikolojik danışmanlığının ve mesleki gelişim dönemlerinden her hangi bir aşamadaki bir bireyin ihtiyaçlarının tamamını karşılamasının olanağı olmadığını söylenebilir. Bundan dolayı, bazı kariyer psikolojik danışmanları bu eksikliği giderecek bir yaklaşım arayışına girmişlerdir (McKay, Bright ve Pryor, 2005).

Bu arayışların başlangıcında kariyer kuramcıları, bireyi ve çevreyi daha karmaşık koşullar altında inceleyen yaklaşımlarla ilgilenmeye başlamışlardır. Son zamanlarda araştırmacılar kariyer gelişimindeki içeriksel faktörlerin çeşitliliği ve kariyer seçimindeki planlanmamış olaylarla ilgilenmektedir. Ayrıca bireyin kariyer kararı almasındaki çok değişkenli etkilerin karmaşık yapısını anlamak için sistemli düşünme ve bireyin bir kariyeri sürdürürken becerilerindeki değişim ve yaratıcılık kapasitesi araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Bright ve Pryor, 2005). İşte bu noktada bu içeriksel faktörleri, planlanmamış olayları, karmaşıklığı, değişim ve yaratıcılığı bir arada ele alan bir kuram aranmaya başlanmıştır.

Böyle bir arayışta, gerek mesleki rehberlik gerekse kariyer psikolojik danışmanlığı alanlarında bu boşluğu dolduracak kendine özgü felsefesi, kavramları ve müdahale teknikleri olan bir anlayışa ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Böylesine sağlam bir temele sahip bir kuram olarak *Kaos Kuramı'nın* incelenebilir nitelikte olduğu düşünülmektedir. Kaos kuramının kendine özgü felsefesinin kariyer psikolojik danışmanlığına yansımalarıyla, kavramlarının geliştirilmesi ve yeni müdahale yöntemleri ortaya konulmasıyla yukarıda bahsedilen sorunlara çözüm için büyük bir adım olabilecek niteliktedir. Bu çalışmanın amacı, kaos kuramını kariyer psikolojik danışmanlığı çerçevesinde incelemek ve bu kapsamda geliştirilen kariyer psikolojik danışmanlığı programını belirlenen bir vakaya uygulayarak değerlendirmektir.

Kaos Kuramı

1990'larda kaos kuramı bilimsel karmaşıklık olarak nitelenmektedir. Karmaşıklık kuramı, ilk bakışta tesadüfi olarak işler görülen bir sistemdeki tepki ve karşıt tepkileri açıklamaktadır (Bloch, 2004). Kaos kuramı herhangi bir sistemdeki (kariyer seçme süreci gibi) değişimin kestirilemez ve düzensiz olarak meydana geldiği bir geçiş evresini tanımlamaktadır. Kaos sabit ya da değişmeyen bir durum değildir. Bir süreçtir ve dinamiktir. Nesnelere değişiminden ziyade nesnelere ve durumlar arasındaki ilişkinin değişimidir (Duffy, 2000).

Bailyn (1993) kaosa ilgili üç prensip belirlemiştir:

- Yükümlülük ve zamanın anlamının tekrar değerlendirilmesi,
- Mevcut kariyer sisteminin dayandığı varsayımların test edilmesi ve yeniden düşünülmesi,
- Kurum, çalışan, toplum ve özel hayat sınırlarının değiştirilmesi (Bailyn, 1993).

Kaos; tesadüfi ve amaçsız bir düzensizlik değildir. Var olan durumdan daha yüksek bir seviyede değişimi ve yenilenmeyi başlatır. Değişim yeni güçlerin eski yapıları bozmasının bir sonucudur. Bu değişimin ardından yeni yapılar oluşur. Bu düzensizliğin, karmaşıklığın ve düzenin dönüşümüdür (Harkness, 2002). Kaosun dört temel elementi bulunmaktadır: a) karmaşıklık, b) bireyin değişimi, c) yapıcılık, d) planlanmamış ve kestirilemeyen olayların neden olduğu değişim (McKay, Bright ve Pryor, 2005). Duffy (2000), kariyerinde durağanlık yaşayan bir işçiyle yaptığı kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında kaosun evrelerinden yararlanmıştı. Bu evreler Tablo 1'de ortaya konulmuştur.

Tablo 1: Kaos Evreleri

Kavram	Tanım
Tetikleyici Olay	Durumda değişiklik, aciliyet hissi vardır
Kaotik Geçiş	Belirsizlik, şüphe ve kestirilemezlik ortaya çıkar
Kaosta Düzen	Davranışsal tepkilerde düzen vardır.
Kaostan Düzen	Yeni düzeyde yeni davranışlar ortaya çıkar.
Öz-Düzenleme Süreci	Bilmenin yeni bir yolu keşfedilmiş olur.

Duffy (2000)'den alınmıştır.

Tetikleyici olay, mevcut durumdaki değişmeyi sağlamaktadır. Bireyin içinde bulunduğu durum bir düzen içermektedir ve tetikleyici olayın ortaya çıkmasıyla değişim başlamaktadır. Belediye çalışan

bir işçinin kariyerinin değerlendirilmesinde seçimler tetikleyici olay olarak görülebilir. *Kaotik geçiş* evresinde değişimin başlamasıyla yeni durumlarla karşılaşan birey çeşitli sebeplerle (yeni durumla ilgili eksik bilgi, istemediği bir durumun ortaya çıkması veya panik gibi) geleceğe yönelik düşüncelerinde belirsizlik ve kararsızlık yaşamaktadır. Bahsi geçen örnekteki belediye işçisi için belediye yönetiminin değişmesi işteki geleceği ile ilgili soru işaretleri doğurmaktadır. İşçi geleceğe yönelik çıkarımlarda bulunamaz. Bu dönem kaotik geçiş olarak değerlendirilebilir. *Kaosta düzen* evresinde birey kararsızlık yaşadığı duruma alışmıştır ancak hala geleceğe ya da sorununa yönelik bir karar verememiştir. Bu evrede birey geçici bir rahatlama yaşamaktadır. Belediye işçisinin işten çıkarılıp çıkarılmayacağına ilişkin kafasındaki soru işaretlerine alışıp bunlarla birlikte yaşaması ve geleceği olurluna bırakarak işine devam etmesi bu durumu açıklamaktadır. *Kaostan düzen* evresinde ise birey yaşadığı sıkıntı veren yeni durumdan kurtulmak için yeni yollar araştırmaya başlar ve geleceğe ilişkin çeşitli alternatifleri ortaya koymaya başlar. Yönetimin değişmesiyle ortaya çıkan gergin ortamdan kurtulmak için belediye işçisinin yeni iş fırsatlarını aramaya başladığı dönemdir. Öz-düzenleme sürecinde, birey kendisi ve yeni durumla ilgili topladığı bilgiler ışığında alternatifler arasından seçim/ler yaparak, kendi yaşamına uygulamaya geçer. Varılan nokta başlangıçta (tetikleyici olaydan önce) bulunulan noktadan daha yüksek bir farkındalık ve gelişim seviyesidir. Belediye işçisinin her seçim döneminde aynı gergin dönemi yaşamaktan bıkip kendi işini kurması bu evreye örnek olarak verilebilir. Kaos kuramını daha iyi anlayabilmek için kestirim, kestirilemezlik, karmaşıklık, doğrusal olamamak, safha değişimi ve çekiciler gibi kuramın kendine özgü temel kavramlarının ortaya konulması gerekmektedir. Aşağıda bu kavramların açıklamalarına yer verilmiştir.

Kaos Kuramının Temel Kavramları

Kestirim

Kariyer gelişimi, etkilendiği değişkenlerin çokluğu nedeniyle oldukça karmaşıktır. Ayrıca, kariyer davranışının planlanmamış durumlardan ve şans olaylarından etkilendiği de giderek daha fazla kabul görmektedir. Kariyer davranışının geniş çaplı etki alanları ve şans olaylarını kapsamaması, uygun bir kestirim yapılabilmesinin önünde engel oluşturmaktadır (Gluck, 1997). Kestirimlerin yapıldığı ve yapılmadığı yani geleneksel kuramları benimseyen ve kaos kuramını benimseyen psikolojik danışmanlar arasındaki fark bu noktada önem kazanmaktadır. McKay ve arkadaşları (2005) özellik-faktör kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı ile kaosa

dayalı kariyer psikolojik danışmanlığını 60 üniversite öğrencisinin katıldığı deneysel bir çalışmada karşılaştırmaya çalışmıştır. Çalışmada öğrenciler üç gruba ayrılmış ve birinci gruba özellik faktör kuramına dayalı müdahale, ikinci gruba kaosa dayalı müdahalede bulunulmuş ve üçüncü grup kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda ilk iki grupta da olumlu etki görülmüş ancak kaosa dayalı müdahalenin sürekli etkisinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Karmaşıklık

Karmaşık sistemlerin temel özellikleri incelendiğinde, bu sistemlerde, girdi ve çıktıların birbirleriyle orantılı olmadığı görülmektedir (Çorbacıoğlu, 2004). Bireylerin kariyer süreçleri incelendiğinde aile, sosyal ve çevresel bağlam, cinsiyet, yaş, politik ve ekonomik ortam, ilgiler, beceriler, coğrafya ve birçok farklı olaydan etkilendiği görülmektedir. Bütün bu faktörler ve daha fazlası kestirilemezdir ve değişimin öznesi durumundadır (Bright ve Pryor, 2005; Prior ve Bright, 2007). Örneğin, ekonomiler hızlı ve beklenmeyen bir şekilde değişebilir, politik skandallar politik yapıyı değiştirebilir ve terörizmde kariyer davranışında etkileri olabilir. Kariyer psikolojik danışmanlığında, psikolojik danışman bu karmaşayı hesaba katmalı ve danışanları yaşamlarındaki etkileri fark etmeye ve yansıtmaya teşvik etmelidirler (Bright ve Pryor, 2005).

Doğrusal Olmamak

Doğrusal olmamak, tek kelimeyle “değişimi etkilemek” olarak tanımlanabilir (Bright ve Pryor, 2005, Prior ve Bright, 2009). Kaos kuramı, doğrusal çalışan alt sistemler (girdi ve çıktıları orantılı sistemler) olduğunu kabul etmekle birlikte, bunların birbirleriyle ve çevreleriyle etkileşimlerinin doğrusal olmayan sistemleri meydana getirdiğini belirtmektedir (Çorbacıoğlu, 2004; Prior ve Bright, 2007). Doğrusal dinamiklerde, eşit büyüklükte bir değişimin eşit büyüklükte etkisi olacağı yönünde beklenti söz konusudur. Ancak karmaşık yapılar doğrusal olmayan yollarla davranış gösterirler. Çünkü düzen ve kaos arasındaki geçiş, ağ şeklindeki birçok ilişkiden etkilenmektedir ve dinamikler kafa karıştırıcıdır (Bloch, 2004, Prior ve Bright, 2009). Karmaşık sistemlerin bir parçasıyla diğer parçasının alt bölümleri arasında bir orantısızlık vardır. Birçok şey normalde doğrusal değildir, doğrusal eşitlikler ideal durumları açıklamaya daha uygundur. Kariyer davranışı gibi doğrusal olmayan sistemlerde, küçük ya da görünüşte önemsiz olan olaylar kariyerde önemli etkiler yapabilir (Bright ve Pryor, 2005; Pryor, Amundson ve Bright, 2008).

Kaos kuramı, Newton'cu görüşün aksine, bütüncül olup, birbirleriyle etkileşim içinde olan ve doğrusal nitelik taşıyan bir alt sistemin bütünden ayrı incelenmesinin hatalı sonuç ve genellemelere yol açacağını savunur (Çorbacıoğlu, 2004). Bu bakımdan gestaltçı bir bakış açısı vardır. Karmaşık sistemlerde başlangıç düzeydeki küçük değişimler sistemin bütününde çok güçlü değişikliklere sonuçlanabilmektedir (Prior ve Bright, 2009, Pryor ve Bright, 2003). Geçmiş bir olayın tüm yönleriyle anlaşılması gerektiğinde, ne kadar önemsiz olduğu göz önünde bulundurulmadan danışanların her şeyi anlatmasının istenmesi, kariyer psikolojik danışmanlarının danışanın kullandığı dili iyi dinlemesi gerekmektedir. Çünkü kullanılan dil, önceki meslek hakkında ve gelecekte danışanın nasıl davranacağı konusunda bilgi verebilmektedir (Bright ve Pryor, 2005; Prior ve Bright, 2007). Her bir öğrencinin kariyer gelişimi içsel bir harmoni içindeki bir grup seçimden oluşmaktadır ve bu o öğrenciye özel bir durumdur ve sadece o öğrenci bağlamında anlaşılabilir (Bloch, 2004).

Kestirilemezlik

Kaos kuramı tabiatın, birbiriyle irtibatlı, doğrusal ve doğrusal olmayan özelliklere sahip olduğunu vurgular. Buna göre tabiatta düzen ve tahmin edilebilirliğin yanında belirsizliğin, genel kurala uymayan düzensizliğin hâkim olduğu ve tahmin yapmanın imkânsız olduğu bir dünya vardır (Çorbacıoğlu, 2004). Kariyer gelişimi koşullarında, şans faktörü bireyin kariyer gelişimini etkileyebilmektedir ve genellikle de önemli düzeyde etkilemektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarını kariyerlerindeki şans etkisini keşfetmeye teşvik etmeli ve danışanlarına bu şans olaylarını kendi lehlerine çevirecekleri yollar bulmaları için yardım etmelidir. Danışanları olumlu belirsizliği kabullenmeye teşvik etmelidir (Bright ve Pryor, 2005; Gluck, 1997). Kaotik sistemdeki sonuçları kestirebilmemiz zordur belki de imkânsızdır çünkü başlangıç koşullarını sonsuz duyarlıkta ölçmek imkânsızdır. Gerçeklik ve kestirim, bir arada zor bulunmaktadır. Ancak, kaos karmaşa ve tesadüf gibi görünmesine rağmen aslında tanımlanabilir yapısı ve düzeni vardır ve tamamen tesadüfi değildir (Harkness, 2002).

Kariyerin belirsiz doğasını anlamada danışanlara yardım etmek bir tehdit oluşturabilir. İlk olarak, danışanların kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili beklentileri, kariyer sürecinin basit düzeye indirgenmesini ve kendi yerine kararın verilmesini böylece gelecekteki belirsizliğin azaltılmasını içerebilir. Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığının yaşamın yüksek düzeydeki belirsizliğine vurgu

yapması etkili bir direnç ve kötümserlikle karşılanabilir. Örneğin üniversite tercihlerinde kararsızlık yaşayan bir lise öğrencisinin, kariyer psikolojik danışmanlığından beklentisi, sorununu basitleştirmesi hatta yaşadığı gerilimi yok etmek adına kendisi için karar verilmesi olabilir. Kariyer psikolojik danışmanı, bu öğrenciyi gerçeklerle yüzleştirdiğinde ve kusursuz bir kararın var olmayacağı konusunda bilgilendirdiğinde dirençle karşılaşabilmektedir. İkinci tehdit oluşturabilecek durumda ise, danışanlar genellikle, bir davranışın sonucu üzerinde etkilerinin olabileceği olayları düşünmezler. Böyle bir durumda, danışanın olayı lehine çevirmek için görüşmeye gitmesi ya da daveti reddedip başarısız olmasında kendi payı büyüktür (Bright ve Pryor, 2005). Verilen örnekteki lise öğrencisinin vereceği kararın sonuçlarından çekinerek kariyer psikolojik danışmanlığına gelmemesi bu duruma işaret etmektedir.

Safha Değişimi

Karmaşık dinamik sistemler, sistemin dönüşümüyle sonuçlanabilecek değişimler için uygun olabilirler (buna kaos kuramcılarını "safha kayması" demektedir). Bir safha kayması genellikle sistemin yeniden yapılandırılmasına neden olan değişimdir. Örneğin, bir travma bireyin psikolojik istikrarını stres sonrası travma bozukluğu belirtileri yönünde değiştirebilir (Pryor ve Bright, 2005; Pryor ve ark., 2008). Şekillerin, öğelerin ve enerjinin sabit değişiminde düzen ve kaos arasında hareket vardır. Safha değişimleri yaratıcılık ve yeni şekillerin oluşumu için fırsat sunmaktadır (Bloch, 2004). Küçük bir değişim bir sistemin dinamiklerini kökten değiştirebilir. Safha geçişi sırasında, varlıklar uygun tepe noktası ararlar, bu nokta değişimin en iyi olacağı yeri göstermektedir (Bloch, 2005). Kariyer sürecinde, insanlar kariyer yönlerinde köklü değişikliklere gidebilirler. Bazen bu durum iş yerinde zarar görme gibi bariz dışsal olaylarla gerçekleşebilir. Tersine göze çarpmayan bir şekilde de gerçekleşebilir: bir personel çok sayıda ve amaçsız toplantılara katıldığında ve bir tane daha toplantıya katılması istendiğinde bu durum personelin istifası için kırılma noktası olabilir (Bright ve Pryor, 2005). Okulda ya da işte insan düzenden kaosa doğru bir değişim içine sokulmuş durumdadır. Bu durumlarda mezuniyet, kovulmak, hastalık, anlamlı diğer olaylar ve sanal herhangi bir olay safha değişiminin kaynağını oluşturmaktadır. Safha değişimleri okul psikolojik danışmanları için çok tanıdık çünkü öğrencilerin ilköğretimden işe başlamaya kadar seviyeler atlayarak gitmeleri birer safha değişimidir (Bloch, 2004). Eğer iş yerindeki değişimi tanımlama, değişimle işbirliği yapma ve değişime uyum sağlama öğrenilebilirse gerçekten

gelişme sağlanır. Değişimi seçmek ve düzeni düzensizlikte bulmak en akıllıca seçimdir ancak her zaman çabuk başarı getirmemektedir. Bu çabuk bir düzeltme süreci değildir (Harkness, 2002; Pryor ve ark., 2008). Kariyer psikolojik danışmanın sorumluluğu kariyer bilgisine ulaşacağı kaynakların bilgisini öğrenciye ya da danışana kendini anlama ışığında sunmaktır (Prior ve Bright, 2007). Öğrenciler yeni durumlara doğru ilerledikçe, kariyer psikolojik danışmanı öğrenciye becerilerini fark ettirmek için terapötik yaklaşımları ya da etkileşim gruplarını kullanabilir. Öğrencilere küçük değişimlerin gücünü anlamalarına ve bunları açıklığa kavuşturmalarına yardım ederek, değişim korkusu azaltılmış olacaktır (Bloch, 2004).

Çekiciler

Çekiciler, sistemde işleyen sınırlılıkların tanımlanmasıdır. Davranışı bir yöne sürükleyerek ya da sınırlar koyarak yönlendirdikleri için bunlara çekiciler denilmektedir. Bir çekici genel olarak “dinamik bir sistemin hareket ettiği taraftaki son nokta” olarak tanımlanmaktadır (Bright ve Pryor, 2008, Pryor ve Bright, 2003). Kaos kuramında genel olarak dört çekiciden söz edilmektedir (Bright ve Pryor, 2005; Pryor ve ark., 2008).

1. Nokta Çekiciler

Çekiciler arasında en basiti nokta çekicilerdir. Nokta çekici, objenin (bir şey veya kişi) spesifik bir şeye veya noktaya çekildiğindeki davranışı açıklamaktadır (Bright ve Pryor, 2005). Bir nokta çekici tarafından şekillenen bir varlık, miktatsızla çekiliyormuşçasına sürekli aynı duruma yönelir (Bloch, 2005). Kariyer açısından, nokta çekici işletme içinde başka bir seviyeye getirilmek gibi özel bir mesleki amaç olabilir. Bu çekiciye sahip bireyler sadece bir mesleği olası görürler ve alandaki beklenmedik bir olay karşısında çaresiz kalırlar (Bloch, 2005). Örneğin hukuk fakültesini kazanmak isteyen ve başka bir alternatif belirlemediği bir lise öğrencisi için hukuk fakültesi nokta çekici olarak kabul edilebilir. Dahası okul psikolojik danışmanları sıklıkla bir şehirde üniversite kazanmak isteyen (“İstanbul’da bir üniversite olsun da hangi bölüm olursa olsun” şeklindeki yaklaşım) ya da belirli bir üniversitedeki bölümü kazanmak isteyen (“Galatasaray Üniversitesi hukuk olacak, başkası olmaz” şeklindeki yaklaşım) öğrencilerle sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu öğrencilerin hedefleri de nokta çekici olarak değerlendirilmektedir. Nokta çekiciler kullanarak (örn. amaç belirlemek) bireyin davranışını sınırlamak güdüleyici olabilir ancak kaos kuramı bireylere amaçlara ulaşmaya çabaladıkça onları devamlı değiştirmelerini ve beklenmedik olaylar

karşısında alternatif planlar yapmayı önermektedir (Bright ve Pryor, 2005; Prior ve Bright, 2007).

2. Sarkaç Çekiciler

Çekicilerin ikinci şekli sarkaç çekicilerdir. Sarkaç çekiciler davranışı düzenli ve kestirilebilir kalıba sokmaktadır. Davranış orta noktadan olağan dışı bir noktaya ve oradan da karşıt olağan dışı noktaya hareket edebilir. Daha sonra davranış tekrar orta noktaya ve orijinal pozisyonuna döner. Davranış düzenli, değişmez ve tanımlanmıştır. Bir başka deyişle iki ya da daha fazla etkinlik ya da durum arasındaki salınım olarak tanımlanabilir (Pryor ve Bright, 2003; Pryor ve ark., 2008). Sarkaç çekiciler tarafından şekillenmiş bir varlık, sarkacın bir nokta ile diğer nokta arasında ilerlemesi gibi iki açıklanabilir durum arasında gidip gelmektedir (Bloch, 2005, Prior ve Bright, 2009). Sarkaç çekicilerin hareketini açıklamak kariyer kararsızlığının doğasını anlamının ilk basamağıdır (Bright ve Pryor, 2005; Bright ve Pryor, 2008). Üniversitede okulöncesi bölümü bitiren birinin devlette memuriyete mi yoksa özel sektörde görev almaya mı yönelmesi konusunda kararsızlık yaşaması sarkaç çekicilere örnek oluşturmaktadır. Birey hem devlette çalışma koşulları hem de özel sektördeki çalışma koşulları tarafından iki yönlü çekime kapılmıştır. Bu çekicinin kısıcındaki birey, kararsızlığa düşmüştür ve ilerleyememektedir (Bloch, 2005).

3. Kabartı Çekiciler

Çekicilerin üçüncü şekli kabartı çekiciler olarak tanımlanmaktadır. Kabartı çekiciler daha karmaşık ancak sonuçta halen sınırlı ve tekrarlayan davranışları açıklamaktadır. Kabartı çekicilerle sınırlandırılmış bir varlık, dairesel şekilde döner ve tekrar döner. (Bloch, 2005, Prior ve Bright, 2009). Bu hareket simit şeklinden yola çıkarak açıklanabilir. Simidin iç tarafındaki sınırlarını ve dış sınırlarını bir kalemle kâğıda çizecek olursak, kabartı çekicinin hareketleri bu iki sınır arasında gerçekleşmiş olacaktır (Bright ve Pryor, 2008). Hareket halen sınırlıdır ancak hiçbir zaman kendisini tekrar etmemektedir. Birçok insan sonsuz bir rutinle karşılaştıklarında sıkılma ve engellenme hissetmektedir. Bu sınırlı şartlarda işleri hakkında düşünürken, değişim için olasılıkları ve fırsatları gözden kaçırabilmektedirler (Bright ve Pryor, 2005; Pryor ve ark., 2008). Kabartı çekiciler tarafından oluşturulan yapılarda olaylar aynı döngü içinde gerçekleşmekte ancak kendilerini hiçbir zaman tekrar etmemektedir aynı zamanda da çember alanını terk etmemektedir (Bloch, 2004). Bu tür çekicilere mevsimlik işçiler iyi bir örnek teşkil etmektedir (Prior ve Bright, 2009, Pryor ve Bright,

2003). Diğer yandan memurluk yapan bireyler de kabartı çekicilere örnek oluşturmaktadır. Memur, günlük rutin içinde 08:00–17:00 saatleri arasında mesai yapmakta, ertesi gün farklı işlerle uğraşsa bile bu rutini tekrarlamakta, ilerleyen süreçte ay boyunca ve yıl boyunca farklı işlerle uğraşarak da olsa rutini tekrarlamaktadır. Karşısına çıkan iş fırsatlarını sosyal güvenlik ya da diğer gerekçelerle görmemekte ya da görmezden gelmektedir. Davranış farklı şekillerde olsa da tekrarlanmaktadır. Birey kendisinde ve iş çevrelerinde meydana gelen değişikliği çoğunlukla farkına varamamakta ve ortaya çıkan sorunlar rutini sürdürmek adına görmezden gelinmektedir. Kariyerleri kabartı çekiciler tarafından şekillendirilmiş olan bireyler bazen rahat hissedebilirler ancak birey durumun rahatsız ediciliğini değişimin ardından belli bir alana sıkıştığını fark ettiğinde hissetmektedir.

4. Garip Çekiciler

Garip çekiciler, kariyer gelişim sürecindeki bireylere yeni bir duruş sergileme ve daha öncekinden farklılaşmış olarak ortaya çıkma fırsatı sunmaktadır (Bloch, 2004; Pryor ve Bright 2006). Garip çekici, bir sistemin ögesinin kendine benzer ancak hiçbir zaman tekrar eden biçimde olmadan işlev göstermesinin tanımıdır (Pryor ve Bright, 2005; Pryor ve ark., 2008). Garip çekiciler ortaya koyan varlık, ne doğrusal ne de kapsanan bir özellik göstermektedir. Matematiksel olarak çizildiklerinde benzersiz şekiller ortaya koymaktadırlar (Bloch, 2005, Prior ve Bright, 2009). Garip çekiciler kaos modelinin özelliklerini taşıyan çekicilerdir. Bir seviyedeki garip çekiciler, dinamikleri üzerinde hiçbir sınır ya da kural yokmuş gibi görünmektedir. Değişim ve kestirilemezlik garip çekicilerin değişmez niteliğidir (Bright ve Pryor, 2005). Zaman içinde yapısını veya şeklini değiştirerek kestirilemez bir karmaşıklık sergilemektedirler (Prior ve Bright, 2009, Pryor ve Bright, 2003.). Başlangıç durumlarındaki önemsiz değişiklikler, çekicinin davranışında doğrusal olmayan büyük değişikliklere sebep olabilmektedir. Dahası, garip çekiciler kestirilemeyen ve beklenmeyen şekilde başka çekicilere dönüşebilmektedir (Pryor ve Bright, 2006). Üniversitede biyoloji bölümünü bitiren öğrencinin, pedagojik formasyon dersleri aralık sınıf öğretmeni olarak atanması ve ardından atandığı ilde, eğitim sisteminde değişiklik sonucu (örneğin, sekiz yıllık eğitimden 4+4+4 sistemine geçilmesi) norm kadro fazlası durumuna düşmesi ve yeni oluşturulan özel eğitim sınıflarına görev talebinde bulunarak özel eğitim alanında faaliyet göstermesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Örnekte de görüldüğü gibi yapılan tercihler doğrudan kestirilemeyen değişimlere yönelik yapılmıştır ve ortaya çıkan yeni durumun koşullarına

uymayı içermektedir. Yapılan tercihler doğrusal olmadığı gibi tekrar eden nitelik de taşımamaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı koşullarında, danışanın garip çekicisini anlamak hem danışanın hem de kariyer psikolojik danışmanının şimdiki ve geçmiş yaşantıları anlamalarını ve danışanın gelecekteki yolculuğuna yardım edebilmeyi sağlayacaktır (Bright ve Pryor, 2005; Pryor ve ark., 2008). Kariyer psikolojik danışmanı, öğrencilerle bireysel kariyerlerinin nasıl kabartı çekiciler, garip çekiciler ve ikisinin birleşimiyle canlı kalacağını keşfetmeleri yönünde çalışmalıdır (Bloch, 2004, Prior ve Bright, 2009).

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Amacı

Kaos kuramının genel amacı karmaşıklığı basitliğe indirgemeye yardım etmektir (Gibb, 1998). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında ana amaç, danışanların kaostan faydalanmaları için anlayış ve güven yaratmaktır. Bu anlayış şimdi ve gelecek için önemlidir (Harkness, 2002). Danışanlar içinse kariyer psikolojik danışmanlığının amacı bütün karmaşıklığıyla birlikte kariyer gelişim sürecinin önemini ve şekillenmesini anlamaktır. Danışanların, bireysel düzeyde kariyer gelişiminin katı kestirilemezliğini fark etmesi ve tanıması beklenmektedir. Daha sonra bu kestirilemezliğin yarattığı fırsat ortamının nasıl olasılıklara götürdüğünü anlayarak, iş çevrelerindeki değişim ve belirsizlikle mücadele için stratejiler geliştirebilirler (Prior ve Bright, 2009). Bu tür stratejiler risk azaltma stratejileri olabileceği gibi şans ve belirsizliği kapsayacak daha pozitif stratejilerde olabilir (Bright ve Pryor, 2005). Kaos kuramının uygulanmasıyla kestirilemezlik, belirsizlik toleransı, tepki kalıplarının esnekliği ve yeni davranışsal tepkilerin değer kazanması dikkate alınabilir (Duffy, 2000). Kariyer psikolojik danışmanları her bir danışanı bütün olarak ele almalı, danışanın örnekleri ve işlemleri kendi yaşamları içinde anlamasına yardımcı olmalıdır. Kariyer psikolojik danışmanları konuşmaları sadece kariyerle ilgili konularla sınırlanamamalıdır. Danışanlar yaşamlarının farklı alanları hakkında konuşmaya teşvik edilmelidir (Bright ve Pryor, 2005). Kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarla çalışırken, yaratıcılık fırsatının geçiş noktasında ortaya çıktığını fark etmelidir. Her şey a) safha değişimini fark etmeye, b) geçmişteki çekicileri fark etmeye ve c) uygun tepe noktayı (değişimin bireyin yaşantısına olumlu olarak yansıtacağı nokta ya da tercih) bulmaya bağlıdır (Bloch, 2004). Her yönden ve her alandan birçok olası hızlı ve artan değişimle birlikte, büyük değişimin bireyi bir sonraki seferde nerden vuracağını kestirmek imkânsız görünmektedir. Bu bir

ölçüde bireyin kontrolünü sürdürebilmesi için bütün öngörüsünü, sezgisini ve yaratıcılığını kullanmasını gerektirmektedir (Harkness, 2002).

Kaos kuramı öz yaratıcılık, bireysel yeniden buluş, beceriler ve olasılık dâhilindeki durumların bilişsel yeniden yapılandırılması fikrini ortaya koymaktadır (Pryor ve Bright, 2005). Ayrıca danışanlar örnekler üzerine, temalar üzerine ve küçük değişikliklerin kariyerlerinde nasıl büyük değişikliklere yol açtığını düşünmeye teşvik edilebilirler (Prior ve Bright, 2009). Bu yaklaşımı kullanan kariyer psikolojik danışmanları ideal ya da mükemmel kariyer düşünmekten uzak durmalı ve danışanları kendi içlerinde bir bütün olarak kabul etmelidir. Kariyer psikolojik danışmanlarının ortaya koyacağı en önemli bilgi, danışanların değişimi nasıl kabul edip yararlanacağı ve yaşamın bağlantısızlığının nasıl anlaşılıp, bu bağlantısızlığa nasıl güvenileceğidir (Bloch, 2004). Belirsizliği, devam eden değişimi ve uyumu vurgulayan kaos kuramını kullanan yaklaşımların kariyer psikolojik danışmanlığında önemli bir rolü vardır ve geleneksel, durağan ve eşleme yapan yaklaşımlardan daha uygun olabilir (Bright ve Pryor, 2005). Krizleri, karmaşıklığı ve kaosu yenilenme ve fırsata dönüştürmek kariyer psikolojik danışmanının ana rolüdür (Harkness, 2002).

Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kullanılan Teknikler

Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında çeşitli teknikler kullanılmaktadır. Bu tekniklerden bazıları gerçeklik kontrolü alıştırmaları, doğrusal olmamak ve şans- medyayı kullanmak, kaos kariyer psikolojik danışmanlığında sorgulayıcı görüşme, içeriği geri getirme, her şeyi rapor etme, değişim perspektifidir (Bright ve Pryor, 2005). Bu alıştırmalara ek olarak aşağıdaki alıştırmada değişimin amaçlar bakımından önemini vurgulamaya örnek olabilecek alıştırmalardan birisidir.

1. Basamak: Danışandan bir kariyer amacı belirlemesi istenir (Örneğin, mevcut işime devam ederken bilgisayar kursuna gitmek).
2. Basamak: Danışana “Eğer..... olsaydı ne yapardın?” sorusu, daha önceden belirlenen durumlar boşluğa yerleştirilerek sorulur (“Eğer bu kursu alırsan ne yapardın?” cevap: “bilgisayar malzemesi mağazası açabilirim”).
3. Basamak: Alınan cevaba göre şu sorular sorulur:
 - a) Bu olayın sonucuna göre neler değişir? (“Mevcut işime ve patronuma daha fazla katlanmak zorunda kalmam”)
 - b) Bu değişim gerçekleşirse başka hangi kariyer amaçları başarılmış olur. (“Daha mutlu olacağım ve kendi sorumluluğumu taşıyacağım bir işim olur”)

- c) Bunun gibi alternatif amaçlar nasıl izlenebilir ve bunlara ulaşılabilir (“Kararlı bir şekilde hedefim için çalışarak ve ortaya çıkacak yeni fırsatları değerlendirerek”) (Pryor ve ark., 2008).

Bunlara ek olarak kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında, *metafor* kullanmak yararlı olabilmektedir (Peake ve McDowall, 2012). Metaforların, kaosun danışana anlatılmasında önemli bir yeri vardır. Özellikle çekicilerin, doğrusal olmamanın ve kestirilemezliğin danışana aktarılmasında metaforlar fayda sağlamaktadır. Ayrıca oyunlar da kullanılabilir başka bir enstrüman olabilmektedir (Pryor ve Bright, 2009). Alıştırmalarla ilgili daha fazla örneğe Pryor ve Bright’ın (2006) çalışmasında yer verilmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Oluşturulması

Kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları oluşturulurken, öncelikle kaos kuramının temel kavramları, literatürde yer alan kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı teknikleri ve bilişsel davranışçı teknikler dikkate alınmıştır. Kaos kuramının başlı başına bir psikolojik danışma yaklaşımı olmaması ve bu konudaki çalışmaların yetersizliği nedeniyle kaos kuramının en iyi şekilde adapte edilebileceği ve uygulanabileceği yaklaşım olan bilişsel davranışçı yaklaşım bu kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarının geliştirilmesinde tercih edilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi kaos kuramı durumların bilişsel yeniden yapılandırılması fikrini ortaya koymaktadır (Pryor ve Bright, 2005).

Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı oturumlarının içeriğinde ilk oturumdan sonraki oturumlara doğru genelden özele ve kolaydan zora doğru bir süreç takip edilmiştir. Oturumların planlanmasında kolaydan zora doğru bir yol izlenmesi kaos kuramı bakımından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü kaos kuramı doğuşu ve gelişimi itibarıyla sosyal bilimlerden özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı alanından uzak bir seyir izlemiştir. Meteoroloji ve fizik alanında ilk olarak ortaya konulan kaos kuramının kavramları da bu alanlara özgü olarak geliştiği için, hazırlanan planda bu kavramların anlaşılması bakımından kolaydan zora ve adım adım bir yol izlenmeye çalışılmıştır.

Hazırlanan kariyer psikolojik danışmanlığı planı kaos kuramının doğası gereği, psiko-eğitsel bir plan niteliğinde ve aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlığı ilkeleri çerçevesinde hazırlanmıştır. Planda bilişsel psikolojik danışma tekniklerinin yanı sıra Pryor ve Bright’ın geliştirdiği, kaos kuramına dayalı tekniklerden ve etkinliklerden yararlanılmıştır.

Bu etkinlikler ve teknikler “Gerçeklik Kontrolü Listesi”, “Karar Almada Bilgi Sınırları Alıştırması”, “İçeriğin Geri Getirilmesi Tekniği” ve “Gelişim Perspektifi Tekniği”dir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı planında, oturumlara başlamadan önce danışanla ve sorunuyla ilgili ön bilgi almak amacıyla bir değerlendirme görüşmesi planlanmıştır. Değerlendirme görüşmesinde danışanın demografik bilgilerinin yanı sıra kariyer gelişiminde ve özel yaşantısında yaşadığı bazı sorunlarla ilgili bilgi alınmıştır. Söz konusu vakaya ilişkin ayrıntılı bilgiye gizlilik ilkesi gereği yer verilememektedir. Danışanın kimliğini yansıtmayacak ölçüde danışanın kendisini ve kariyer gelişimiyle ilgili sorununa ilişkin bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

Vaka

Danışan 21 yaşında bir kadındır. Eğitim fakültesindeki bir bölümde üçüncü sınıf öğrencisi olmasına rağmen başarısızlık nedeniyle ikinci sınıf dersleri almaktadır. Danışanın uyuğu Türk değildir ancak Türkçeyi günlük ve akademik dil olarak etkin şekilde kullanabilmektedir. Dil kullanımındaki sıkıntısı sadece karmaşık kavramlar ve bazı deyimlerde ortaya çıkmaktadır. Danışanın annesi ve babası kendi ülkesinde yaşamaktadır ve üniversite mezunudur. İki kardeşi de (bir ağabey ve bir abla) üniversiteyi kendi ülkesinde bitirmiş ve evlenmişlerdir. Danışan genel olarak bacağındaki bir sağlık problemi haricinde bir sağlık problemi bildirmemiştir. Bacağındaki problemin bir hastalığa bağlı olarak sürekli ağrı şeklinde kendisini gösterdiğini ve bu konuda tedavi gördüğünü belirtmiştir.

Kendi isteğiyle kariyer psikolojik danışmanlığına başvuran danışan okulunu sevmediğini, bu nedenle derslerine çalışmadığını ve başarısız olduğunu belirtmektedir. Ailesinin ülkelerindeki iç karışıklık nedeniyle kendisini korumak amacıyla Türkiye’ye yolladıklarını ve eğitim aldığı bölümün kendi tercihi olmadığını vurgulamıştır. Aslında tıp okumak istediğini belirtmiştir. Türkiye’de eğitim almakta olduğu bölüme devam edip etmeme konusunda kararsızlık yaşamaktadır. Okulu bırakırsa ailesine bu durumu nasıl açıklayacağını bilemediğini ancak alternatifinin de olmadığını söylemiştir.

Oturumlar

İlk oturumda, değerlendirme görüşmesinden elde edilen bilgilerin ayrıntılı şekilde incelenmesi ve danışan için gerçekçi, ulaşılabilir bir amaç belirlenmesine yer verilmiştir. Danışan kendisine “oturumlar sonlandığında kariyerimle ilgili bir karar vermiş ve bu kararı uygulamaya geçirmiş

olacağım” şeklinde bir amaç belirlemiştir. Ayrıca kaos kuramı hakkında verilen kısa bilgiyle konuya giriş yapılmıştır. İlk oturum genel ve özel yanlarıyla danışanın probleminin incelenmesiyle geçmiştir.

İkinci oturumda, danışanın hatalı düşünce, inanç ve varsayımlarının gözden geçirilmesine ve kaos kuramının temel kavramları hakkında farkındalık kazandırılmaya çalışılmıştır. Bu oturumda danışana kaos kuramının kestirilemezlik, doğrusal olmamak, karmaşıklık, safha değişimi ve çekiciler gibi kavramları hakkında bilgi verilmiş ve her bir kavramın anlaşılması bakımından kendi hayatından örnekler sunması istenmiştir. Bu oturumda Gerçeklik Kontrolü Listesi yoluyla kaos teorisinin temel kavramlarına giriş yapılmış ve gelecek oturumlar için danışan hazırlanmış olacaktır. Söz konusu listeye verilen yanıtlardan danışanın karar verirken yaptıklarının somut olarak farkına varması, yanlış inançlarını görmesi ve değişimi başlatması amaçlanmıştır. Gerçeklik Kontrolü Listesi örnek maddeler:

Karar verirken hiç düşünmediğiniz ama daha sonra farklı sonuçların ortaya çıktığı karar verme süreçleri yaşadınız mı?

Risk alma korkusu yüzünden hayatınızda önemli bir şeyleri yapamadığınız oldu mu?

Üçüncü oturumda, karmaşıklık olgusunun danışanın hayatındaki yerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu oturumda danışan kariyer gelişimi sürecinin böylesine sıkıntılı duruma gelmesindeki sürecin karmaşıklığından bahsetmiş ve bu karmaşık süreçteki olayların özelliklerini incelemiştir. Bu oturumda Karmaşıklık ortamında karar alırken bilgi sınırlılığının önemini ortaya koymak amacıyla Karar Almada Bilgi Sınırları Alıştırması yapılmıştır. Bu alıştırmada “Sliding Doors” ya da “Butterfly Effect” gibi filmler izletilerek, filmlerde işlenen geçmişteki olayların gelecekte öngörülemez değişiklikler doğurduğu fikri tartışmaya açılmaktadır.

Dördüncü oturumda, kaos kuramının temel kavramlarından kestirilebilirlik ve doğrusallık kavramlarının incelenmesi plana dahil edilmiştir. Danışan bu oturum boyunca geçmişte yaptığı tercihlerle ilgili kestirimlerinin ne ölçüde doğru çıktığını tartışmış ve bundan sonra kariyer sürecine ilişkin yapacağı kestirimleri daha doğru yapabilmesi için uygun ortamı tasvir etmiştir. Kestirim konusu tartışıldığı sırada kariyerinde meydana gelen olayların doğrusal çizginin dışına nasıl çıktığıyla ilgili vurgular yapılarak farkındalık geliştirilmeye çalışılmıştır.

Beşinci oturumda, bu oturuma kadar bahsedilen kavramların danışanın hayatındaki yeri çerçevesinde bir değerlendirme yapılması ve bu

değerlendirmenin danışanın gelecek yaşamında da kolaylıkla kullanılabilmesi ve olayları ayrıntılı biçimde irdeleyebilmesi için kavramlar bütün halinde ele alınmıştır. Geçmişten kariyer psikolojik danışmanlığına kadar olan süreçte yaşanan bütün olaylar bu kavramlar ışığında açıklanmaya çalışılmıştır. Bu oturumda İçeriğin Geri Getirilmesi tekniği kullanılarak geçmiş kararların alındığı dönemin bütün ayrıntılarının hatırlanması ve danışanın fark edemediği etkilerin olabileceğinin danışana gösterilmesi amaçlanmıştır.

Altıncı oturumda, safha değişimi kavramı danışanın kariyer sürecinde karşılaştığı olaylar bakımından ele alınmıştır. Danışan bu oturumda lise zamanında politik olaylara karışmaya başlamasının kariyer gelişim sürecinin en büyük safha değişimi olduğunu fark etmiştir.

Yedinci oturumda, danışanın nasıl farklı perspektiflerden bakabileceğine, önündeki seçenekleri nasıl daha iyi görebileceği ve çoğaltabileceği üzerinde durulmuştur. Özellikle alternatifleri sıralarken en büyük sınırlayıcı faktör olan bilgi sınırlılığı ele alınmıştır. Bu sınırlılığı aşmak için danışana sıraladığı ve kariyer psikolojik danışması sonrasında da aklına gelebilecek bütün alternatifler hakkında bilgi toplaması ödev olarak verilmiştir. Bu oturumda Değişim Perspektifi Tekniği yoluyla danışanın hayatında önemli yeri olan farklı kişilerin bakış açısına başvurulmuştur. Değişim perspektifi tekniği, alternatiflerin varlığının ve nasıl üretilebileceğinin danışana gösterilmesini amaçlamaktadır.

Değişim Perspektifi Tekniğinin uygulama örneği:

Danışanın her bir kariyer kararı için, danışanı kariyer kararına başka perspektiften bakmaya teşvik edilir. “Anneniz bu karar hakkında ne düşünüyor?” “Anneniz olduğunuzu farz edin, kararınızı nasıl görürdü ve bu karar hakkında ne düşünürdü?”

Son oturum olan sekizinci oturumda, danışanın önceki oturumlar boyunca öğrendiği kavramlar çerçevesinde daha önce verdiği kararların incelenmesine ve kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin değerlendirilmesine yer verilmiştir. Ayrıca sürecin değerlendirilmesi ve danışanın aklında kalan soru işaretleri giderilmeye çalışılmıştır. Topladığı bilgiler ışığında danışan bu oturumda ortaokuldan beri hayali olan tıp eğitimini almaya karar vermiştir. Ancak edindiği bilgiler bu eğitimi Türkiye’de almasının kanunen mümkün olmadığı yönünde olduğundan başka ülkelerdeki seçenekleri incelemiş ve Kanada’da bu fırsatının olduğunu öğrenmiş ve gerekli başvuruları yapmıştır. Son olarak kariyer psikolojik danışmanlığının sonlandırılmasına yer verilmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Sürecinin Genel Değerlendirmesi ve Analizi

Bu başlık altında geliştirilen programın uygulandığı danışanın kariyer gelişim süreci kaos kuramında belirtilen evreler çerçevesinde analiz edilmiştir. Ayrıca danışanın kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde gerçekleştirdiği ilerleme ve yaşadıkları da analize dâhil edilmiştir.

Gerçekleştirilen kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarının başlangıcında, danışanın kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda kafasında soru işaretleri olduğu gözlemlenmiştir. Değerlendirme oturumunda danışanın Türkçe konuşmaları anlamakta bazen güçlük çektiği fark edilmiş (danışan yabancı uyruklu olduğu için), bunun üzerine durum izah edilerek anlamadığı zamanlarda müdahale ederek açıklama istemesi önerilmiştir. Kendi arzusuyla kariyer psikolojik danışmanlığına katılan danışanın kariyer problemlerinin yanında psikolojik danışma alanına giren problemlerinin de olduğu, bu konuda daha önce bir psikolog yardımı aldığı danışan tarafından ortaya konulmuştur. Özellikle, fiziksel rahatsızlığının bütün kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları boyunca danışanı rahatsız ettiği, ödevlerini hazırlamakta bundan dolayı zorlandığı gözlemlenmiştir. Ailesiyle sık sık problemler yaşadığı ve bundan olumsuz etkilendiği de bulgular arasındadır. Danışanın ifadelerinden otoriter bir ailede yetiştiği, büyük kardeşlerinin öğrenimlerinde ve mesleklerinde başarılı oldukları ve ailenin de benzer bir başarıyı danışandan beklediği çıkarılmaktadır. Bu durumdan dolayı danışan ders çalışırken ve mesleki bir karar alırken ailesinin ne düşüneceğini referans almaktadır. Ders çalışma konusunda dil nedeniyle Türkiye’ye ilk geldiğinde büyük bir problem yaşadığını, dersleri ders esnasında anlayamadığını belirtmiştir. Bu durumu geçmişte Arapça öğretmeniyile yaşadığı sorunlarla ilişkilendirmiştir. Geldiği noktada dil probleminin kalmadığını vurgulamıştır.

Danışanın oturumlara devam, uygulamaları ve ödevleri yapma konusunda oldukça istekli olması kariyer psikolojik danışmanlığının verimliliği üzerinde olumlu bir etki yapmıştır. Danışanın geniş bir arkadaş çevresi olmadığından ve evde yalnız yaşadığından kendisi hakkında düşünmek için oldukça fazla zaman geçirmektedir. Geçirdiği bu zaman zarfında kariyer psikolojik danışmanlığı esnasında öğrendiği uygulamaları kritik ettiği ve benimsediklerini uygulamaktan çekinmediği gözlemlenmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı hakkındaki geri bildirimlerinde sürekli çok faydalandığını ve yapılan kariyer psikolojik danışmanlığının mesleki ve özel hayatını değiştireceğine olan inancını vurgulamıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları esnasında

özellikle danışanın mesleki problemlerinin dışında konuların gündeme gelmesiyle sorunlar yaşanmıştır. Bazı oturumlarda danışanın buna ihtiyacı olduğu düşünülerek psikolojik danışma yaklaşımları uygulanmış, danışan rahatladıktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığına geçilmiştir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımı olarak kaos kuramının, bu danışan ve problem için uygun bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Kaos kuramının kavramları ele alınırken danışanın hayatından örnekler bulunmakta zorlanılmamıştır. Bu sayede danışan geçmiş mesleki ve özel yaşama ait kararlarını ve başından geçen olayları kaos kuramı çerçevesinde inceleme fırsatı bulmuştur. Danışan açısından kariyer psikolojik danışmanlığından elde ettiği kazançların en büyüğü ailesinin kendi hayatı üzerindeki etkisinin büyüklüğünü fark etmesi olmuştur.

Karmaşıklık bakımından kendi ülkesinde ve Türkiye’de yaşadıkları başlı başına bir örnek oluşturmaktadır. Danışanın Türkiye’ye gelmesi

kestirilemezlik konusunda iyi bir örnektir. Danışanın, Türkiye’ye gelirken oluşturduğu beklentileri karşılayamaması ve yapmak istediklerini yapamaması kestirilemezlikten kaynaklanan bir hayal kırıklığı yaratmıştır. Ailesinin kendisini, ülkesinde yaşadığı ve yaşayabileceği sorunlardan uzaklaştırmak için Türkiye’ye yollamasıyla bir safha değişimi yaşamasına neden olmuştur. Kaos kuramında da yer bulan safha değişiminin yarattığı karmaşıklık ortamı danışanı bu konuda düşünmeye ve yeni kararlar almaya itmiştir. Derslerine devam etmeyi sürdürerek bu karmaşıklık ortamında bir düzen kurmaya çalışırken aynı zamanda bu istemediği ortamda kurtulmanın yollarını aramaya başlamıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığına katılan danışan Kanada’ya gitme konusunda bir karar almış ve bu kararı için gerekli işleri yapmaya başlamıştır. Bu kararının sonucu kötü bile olsa bunun sorumluluğunu almaya hazır olduğunu belirtmiştir. Bu süreç kaos evreleri çerçevesinde incelenerek Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2: Danışanın Yaşadığı Kaos Evreleri

Kavram	Olay
Tetikleyici Olay	Kendi ülkesinde yaşadıkları, Türkiye’ye geliş.
Kaotik Geçiş	Okulun bitmesi sonrasında ne iş yapacağını düşünme. Bölümü gerçekten isteyip istemediği konusunda şüpheler. İstediği alanda eğitim alma olanağının varlığı konusunda çelişkili bilgiler.
Kaosta Düzen	Derslere düzenli olarak devam etme. Sınavlarda başarısız olunmasına rağmen bu başarısızlığı giderme çabası. Danışanın Türkçe nedeniyle yaşadığı sorunları gidermek için Türkçe öğrenme çabası.
Kaostan Düzen	Kariyer psikolojik danışmanlığına gelme. İsteklerini ve beklentilerini sorgulama. Kendisi hakkında farkındalık kazanma. Sorununu aşmak için harekete geçme. Bir amaç belirleme ve bu amaca doğru ilerleme.
Öz-Düzenleme Süreci	Karar alırken konuyla ilgili bilgi sahibi olmanın önemini keşfetme. Alınan kararların kendisine ait olması, bunun yanında ailesinin ve çevresinin görüşlerini almanın önemini keşfetme. Karar alma ve uygulama.

Tablo 2’deki evreler incelendiğinde danışanın hayatındaki tetikleyici olay ülkesinde yaşadığı politik sıkıntılar ve bunların sonucu olarak Türkiye’ye gelmesi olduğu söylenebilir. Kaotik geçiş evresinde danışan eğitim aldığı bölümü bitirdiğinde yapacağı işle ilgili isteksizlik ve kararsızlık yaşamakta ve hala hayalindeki bölümle ilgili istek duymaktadır. Danışan geldiği noktada yaşadığı sorunlara çözüm bulmaya çalışmakta ve okula devam etmektedir. Bu yaşananlar kaosta düzen evresine işaret etmekte ve kabartı çekicilere örnek olmaktadır. Bir sonraki evre olan kaostan düzen evresinde, kariyer psikolojik danışmanlığına

başvurmaya karar verme ve bunun sonucu olarak isteklerinin, beklentilerinin ve geçmiş yaşantılarının değerlendirilmesi ve amacı uğrunda harekete geçme meydana gelmiştir. Öz-düzenleme sürecinde danışan kendisine verilen ödevleri sadece daha iyi karar verebilmek adına genişleterek yapmaya başlamış ve bilginin önemini kavramıştır. Aldığı kararları kendisini merkeze koyarak bütün çevreleri memnun eder nitelikte almak ve aynı zamanda sorumluluğunu da tek başına üstlenmek yine bu evrede meydana gelmiştir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı sonucunda danışanın amacına ulaştığı ve süreçten başka faydalar da sağladığı

düşünülmektedir. Oturumlar sonlandırıldığında danışanın aldığı karardan emin olduğu ve arkasında ilerlemekte kararlı olduğu gözlemlenmiştir. Danışan bu kariyer psikolojik danışmanlığına katılmaktan mutlu olduğunu ve çok yararlandığını belirtmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı sonlandırılmadan önce danışana özel hayatında yaşadığı sorunlar için de psikolojik danışma alması önerilmiştir.

Tartışma

Alanyazın incelemesi, kaos kuramının, birey özellikleriyle meslekleri eşleştiren kuramlara rakip olabileceğine dahası eksikliklerini tamamlayabileceğiyle ilgili iyimser işaretler sunmaktadır (McKay ve ark., 2005). Kaos kuramı çıkış noktası (matematik, fizik ve meteoroloji) itibarıyla sosyal bilimciler tarafından anlaşılması güç bir yapı gibi görünmektedir. Özellikle bu çalışmada bahsedilmeyen fraktallar kaos kuramının matematiksel yapısından doğmaktadır. Ancak kestirim, doğrusalılık, çekiciler ve safha kayması gibi kavramların doğrudan davranış ve olaylarla örneklenebilmesi kaos kuramının anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Ele alınan kavramlar meslek gelişimi ve kariyer sürecine doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Günümüz koşullarında kariyer oluşumu pek çok faktöre bağlıdır. Gündemin ve olayların sürekli değişmesinin kaos kuramının ve kavramlarının meslek edinme ve değiştirme sürecine adaptasyonunu kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Kişinin ve mesleğin özellikleri değişmemesine rağmen kariyerinde değişim isteyen bireyin kuramsal olarak açıklanmasında geleneksel yaklaşımlar sıkıntı yaşarken kaos kuramının geniş bir hareket alanı sağladığı söylenebilir.

Özellikle McKay ve arkadaşlarının (2005) geleneksel yaklaşım ve kaos kuramını karşılaştırdıkları araştırma kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığının gücünü ortaya koymaktadır. Giriş

bölümünde de belirtildiği üzere kaos kuramına dayalı müdahalenin etkisinin geleneksel yaklaşımlara nazaran daha kalıcı olduğu ortaya konulmuştur. Ancak bu tür araştırmaların çoğalması ve geniş alana yayılmasıyla kaos kuramının etkililiğiyle ilgili soru işaretlerine cevap bulunmuş olacaktır. Ayrıca kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılabilecek alıştırmalar ve teknikler sınırlı olarak alanyazında yer bulmaktadır. Bunların çeşitlendirilmesiyle kuramın uygulamasında kolaylık sağlanacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada yer alan vakaya uygulanan yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasında kaos kuramı temel alınmıştır ancak henüz uygulamaya dönük yeterli alt yapı oluşmadığı için gerekli görüldüğünde bilişsel davranışçı terapi tekniklerine başvurulmuştur. Bu eksikliğe rağmen kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarının tamamında kaos kuramının gerektirdiği kavramlar işlenmiştir. Danışanla varılan nokta düşünüldüğünde, danışan bütün kariyer yaşantısını kaos kavramları çerçevesinde değerlendirmiş ve yine aynı çerçevede bir karara ulaşarak uygulamaya koymuştur. Kariyer psikolojik danışmanlığı sonrasında ilerleyen süreçte danışan takip edilmiş ve yeniden şekillendirdiği kariyerinde mutlu ve başarılı olduğu görülmüştür. Bu bakımdan kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığının bu vakada faydalı olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmadan yola çıkarak gelecek çalışmalarda kaos kuramının temel varsayımlarını ve kariyer sürecine yaklaşımını göz önünde bulundurarak yeni psikolojik danışma becerilerinin ve tekniklerin geliştirilmesi alana büyük katkı sağlayacaktır. Ayrıca kaos kuramına dayalı müdahalelerin karşılaştırmalı olarak test edilmesi de kuramın etkililiğiyle ilgili soru işaretlerini giderecektir. Diğer yandan kaos kuramının eğitim örgütlerinde uygulamalarının yaygınlaştırılması ve bunların test edilmesi de alana büyük katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Bailyn, L. (1993). Patterned chaos in human resource management. *Sloan Management Review*, 34(7), 77-83.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity and career counseling. *Professional School Counseling*, 7(5), 343-350.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *Career Development Quarterly*, 37(3), 194-207. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00990.x
- Bright, J. E. H. ve Pryor R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 191-305. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
- Çorbacıoğlu, S. (25-26 Kasım 2004). *Çevredeki değişime adapte olabilen sosyo-teknik sistemler ve kriz yönetimi*. III. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresinde sunulmuş bildiri, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Duffy, J. A. (2000). The application of chaos theory to the career-plateaued worker. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 229-236. doi: 10.1002/j.2161-1920.2000.tb01029.x
- Gibb, S. (1998). Exploring career chaos: Patterns of belief. *Career Development International*, 3(4), 149-153. doi: 10.1108/13620439810214394

- Gluck, A. L. (1997). Chaos theory and its application to vocational counseling: A critical reappraisal. *Counseling and Values, 41*(2), 73-87. doi: 10.1002/j.2161-007X.1997.tb00390.x
- Harkness, H. L. (2002, November). *Capitalizing on chaos and complexity*. Paper presented at the meeting of the International Career Development Conference, California, CA.
- McKay, H., Bright, J. E. H. ve Pryor, R. G. L. (2005). Finding order and direction from chaos: a comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling, 42*, 98-112. doi: 10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x
- Peake, S. ve McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance & Counseling, 40*(4), 395-410. doi: 10.1080/03069885.2012.704350
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E. ve Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly, 56*, 309-318.
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 121-128. doi: 10.1080/00049530412331312984
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counselor. *Australian Journal of Career Development, 14*(1), 18-28.
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling, 43*, 9-17. doi: 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 375-400. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.002
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2008). Archetypal narratives in career counseling: A chaos theory application. *International Journal of Vocational Guidance, 8*, 71-82. doi: 10.1007/s10775-008-9138-8
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counseling application. *British Journal of Guidance and Counseling, 37*(1), 39-50. doi: 10.1080/03069880802534070

Extended Summary

Chaos Career Counseling Program and Case Analyze

Mustafa TÜRKMEN

Current career counseling theories lay their foundations on individual, environment or vocation related factors. Some theories keep supporting the opinions prevailing since Parsons and try to put the individual and the convenient vocation into the same pot. But all of these theories are entirely based upon such foresight as gauging the individual with a convenient vocation, and they act on the assumption that the same reasons do always bear the same results within the cause-and-effect relationship. However, most of the personal and behavioural traits of the individual prove not only to contradict with this cause-and-effect idea but also to put forth a rather complex web of inter-relations beyond it. It is self-evident that the career counselling needs an understanding which strictly has its own philosophy, concepts and intervention techniques in order that it can correspond to this complex structure. The theory which has such established fundamentals- namely "chaos theory" – is considered to be accentuable at this point.

In nineties, chaos theory was identified as complexity. Complexity theory explains the actions and reactions in a system which, in the first place, expounds random happenings. Chaos is a breaking point and first step of a bigger thing. Also, chaos theory explains how a simple and recursive interaction can create a rich structure. Chaos theory characterizes the shift phase of a system that change occurs in a non-predictable and disordered structure. Later on some scientists began to investigate chaos theory so as to explain the career behaviour. Some concepts were coined and new techniques were developed as a result of these researches. The concepts such as predictability, complexity, non-linearity, non-predictability, phase shift, point attractors, pendulum attractors, torus attractors and strange attractors were adapted to career counselling. Additionally, techniques such as reality checklist, being non-linear, using media for chance events, structured interviews, limits to rational decision making, reporting everything, change perspective, metaphors and games.

In this study we investigated chaos theory based on literature review and developed a structured eight sessions counseling program. The program is then individually applied to a client who has problems with her self-career development. At the end of the program we observed a change in the client's decision making

strategy besides the fact that she made a different career plan by altering the previous one and put into practice. Client's situation is analysed in context of chaos theory via case-investigation method.

In this case, clients' experiences in her country and voyage to Turkey analysed as trigger event. Secondly, the assessments about career after finishing the school, thinking about the department which she was still carrying on, paradoxical information about the education which she want analysed as chaotic transition. She showed order in chaos phase by regularly going to school, going on to studying despite her fail most of the lessons and efforts for learning Turkish language to solve the problems about communication. Fourthly, her beginning to career counseling, assessments about her desires and expectations, gaining awareness about herself, actions to solve her problem, setting a goal and move toward it were analysed as order from chaos. Lastly, exploring the significance of being informed about the topic and feeling the responsibility about her decisions analysed as self-organization process. Also exploring the importance of taking the opinions of her family and people around her, making decision and putting into practice analysed as self-organization process.

Chaos theory as a career counselling theory is thought to be an adequate method of approach for the sampling client included in the research and the problem alike. It was easy to find factual details from the clients' own life while the chaos theory was conceptually practiced. Therefore the client herself found the opportunity to investigate her career decisions and private experiences in the past. It's thought that client reached her goal and reaped other benefits than the counseling process. When the sessions ended, the client was observed to feel sure about the decisions she made and decisive about following them. Client stated that she felt glad to be involved in counselling process which was of great benefit to her. Chaos theories original philosophy, concepts, intervention techniques and results from the practice of theory when taken into account chaos theory must be researched, developed and practiced. After development of chaos theory its thought that chaos theory will fill the gap in the career counseling field.