

Kariyer Geçişlerinde Umut Değişkeninin Rolü Role of the Hope during the Career Transitions

Özlem Ulaş Kılıç 

Öz. Bu makalede kariyer geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer gelişimlerinde umut düzeylerini arttırabilmek amacıyla kariyer danışmanlarının kullanabilecekleri yaklaşımların tanıtılması amaçlanmıştır. Üçüncü kariyer dalgasında post modern yaklaşımlardan umut değişkenini ele alan yaklaşımlar incelendiğinde, HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modellerinin göze çarptığı görülmektedir Buradan hareketle bu makalede bu iki yaklaşım açıklanmıştır. HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli ile kariyer danışmanları kariyer geçiş aşamasında bulunan bireylerin yaşamlarında, kendilerini yeni fırsatlara açabilmelerine ve onları bir sonraki yaşam bölümlerine taşımak için umut ve öz-farkındalık düzeylerini arttırabilmelerine yardımcı olabilir ve bu konuda danışanlarını destekleyebilirler.

Anahtar Kelimeler. Kariyer geçişi, HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli, Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli.

Abstract. In this study, it is aimed to introduce the approaches that career counselors can use in order to increase hope levels of individuals experiencing career transition. When the post-modern approaches focused on the hope variable were examined, the two approaches called the HEROIC Mindset Approach and the Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development were observed. Therefore, these models were explained. With the HEROIC Mindset Approach and Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development, career counselors can help and support their clients to open them up new opportunities in their lives and to increase their levels of hope and self-awareness to move them to the next life segments.

Keywords. Career transition, The HEROIC Mindset, Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development.

Dr. Öğr. Üyesi Özlem Ulaş Kılıç

Giresun Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik
ABD, Giresun, Türkiye
e-mail: ozlemulasss@gmail.com

Geliş/Received:14.08.2019/08.14.2019
Düzeltilme/Revision: 09.12.2019/12.09.2019
Kabul/Accepted: 13.12.2019/12.13.2019



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Mobil süper bilgisayarlar, akıllı robotlar, kendi kendine sürüş arabaları, nöro-teknojik beyin gelişmeleri, genetik düzenlemeler gibi dramatik olarak nitelendirilebilecek değişimin kanıtının hepimizin çevresinde üstel bir hızla gerçekleştiğini belirten Dünya Ekonomik Forumu'nun Kurucu ve Yürütücü Başkanı Profesör Klaus Schwab, 21. yüzyılın herkesin hayatında derin ve öngörülemez değişikliklere yol açacağını vurgulamıştır (Schwab, 2015). 21. yüzyıl boyunca ortaya çıkacak olan bir dizi sosyal, politik, kültürel ve ekonomik karışıklık doğrultusunda Dördüncü Sanayi Devrimi'nin öne çıktığı birçok reformist tarafından belirtilmektedir. Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte temelde yaşama, çalışma ve birbiriyle ilişki kurma biçimini değiştiren bir dizi yeniliğin hızlı bir şekilde bireylerin hayatına gireceği vurgulanmaktadır.

21. yüzyılın bireylerin hayatına getirdiği bu yeniliklere paralel bir şekilde bireylerin çalışma koşullarının da değiştiği söylenebilir. Dünya Ekonomik Formu (2016) tarafından da vurgulandığı gibi bu yüzyılda yeni meslek kategorilerinin, kısmen veya tamamen diğer mesleklerin yerini alacağı ve hem eski hem de yeni mesleklerde gerekli olan beceri setlerinin çoğu sektörde değişeceği ve kariyer geçişlerinin artacağı öngörülmektedir. Bu değişikliklere uyum sağlama çerçevesi doğrultusunda kariyer danışması alanında da üçüncü dalga olarak adlandırılabilir yeni bir dönemin ortaya çıktığı görülmektedir.

Kariyer danışması alanında birinci ve ikinci dalga olarak ifade edilen dönemlerde, insanları mesleklerle eşleştirmekten kariyer seçiminde ve gelişiminde yaşam boyunca vurgulandığı teorilere doğru bir geçişin olduğu gözlenirken, üçüncü dalgada tamamıyla bağlama odaklanıldığı görülmektedir (Savickas, 2012). 21. yüzyılda kariyer danışmasında üçüncü dalga olarak adlandırılan bu dalgada, post modern yaklaşım olarak ele alınan ve esnekliğin önemini vurgulayan birçok kuramın ortaya atıldığı görülmektedir. Bu kuramlardan bazıları Brott'un (2004) Kariyer Hikayesi Yaklaşımı, McMahon, Patton ve Watson'un (2004) Sistem Teorileri Yaklaşımı, Brown'un (1995) Değer Temelli Yaklaşımı, Savickas'ın (2013) Kariyer Yapılandırma Kuramı olarak sıralanabilir. Bununla birlikte post modern yaklaşımların hemen hemen hepsinin 21. yüzyılın iş dünyasında esnekliğin önemli olduğunu vurguladığı görülmektedir. Bazı yaklaşımların buna ek olarak bu yüzyılın bireylerde kaygı ve güvensizlik gibi duyguları açığa çıkardığından dolayı, onların bu duyguları ile baş etmelerine ve sağlıklı duyguları güçlendirmelerine olanak sağlayacak etkinlikler ve programlar hazırlanmasının ve uygulanmasının önemli olacağını

vurguladığı söylenebilir (bkz., McMahon ve arkadaşları, 2004; Savickas, 2013). Bu yüzyıla uyum sağlama çerçevesinde esnekliğin ve kaygı ve güvensizlik gibi duyguların yanı sıra yeniden çerçevlendirme gibi teknikler ile olumsuzluk yerine umut gibi olumlu kavramlara odaklanıldığı göze çarpmaktadır. Kariyer geçiş aşamasında olan bireylerin umut düzeylerini değerlendirmek ve hangi umut bileşenlerinin güçlendirilmeye ihtiyaç duyulduğunu belirlemek, onların psikolojik kaynaklarını anlamalarına yardımcı olur. Böylelikle kariyer danışmanları bireylerin ihtiyaç duyduğu noktalarda çalışılmasını ve umut bileşenlerindeki eksikliklerin fark edilip bireylerin bu anlamda güçlendirilmesine olanak sağlayabilir (Peila-Shuster, 2016). Dolayısıyla kariyer danışmanlarının danışanlarının hedef belirleme, hedefe ulaşmada yollar belirleme gibi kariyer gelişim görevleri açısından umut düzeylerinin hangi noktada daha düşük olduğunu saptamasının önemli olduğu söylenebilir. Post modern kariyer danışması yaklaşımları incelendiğinde, umut değişkeninin önemini vurgulayan yalnızca iki modelin göze çarptığı ve bu modellerin Feller (2017) tarafından geliştirilen HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli ile Niles, In ve Amundson (2014) tarafından ortaya atılan Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli olduğu görülmektedir.

Umut kavramının önemi üzerine odaklanan bu iki modele benzer bir şekilde yapılan çalışmalar da umut değişkeninin kariyer gelişiminde önemli olduğunu vurgulamaktadır. Daha açık bir anlatımla ilgili literatürde umut düzeyinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğini (örn., Betz, Hammond, & Multon, 2005), çalışan bireylerin kariyer beklentilerini (örn., Demir, 2014) ve ergenlerin kariyer gelişimini (örn., Diemer, & Blustein, 2007; Sung, Turner, & Kaewchinda, 2013) etkilediğini belirten çalışmalar olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere umut kavramı kariyer gelişim ve davranışlarında oldukça etkilidir. Benzer bir şekilde, Türkiye kültüründe, okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilen bir çalışmada (Ulas & Yıldırım, 2019), umutsuzluğun üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğini yordamada en önemli değişken olduğu da vurgulanmıştır. Öte yandan ilgili literatürde, umutsuzluk gibi duyguların kariyer geçişlerinde etkili olduğunu gösteren bulgularda yer almaktadır (Heppner, Cook, Strozier, & Heppner, 1991; Heppner, Multon, & Johnston, 1994; Popovic, 2004; Wildansky, 1997). Bu bulgulara paralel olarak yapılan bazı çalışmalarda, kariyer uyumunu arttıran umut (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota, & Soresi 2014),

iyimserlik (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Savickas, 2013) gibi pozitifliğe yatkınlığı çağrıştıran kavramların kariyer geçişlerinin neden olduğu psikolojik sıkıntı, kaygı gibi problemleri çözmeye önemli bir psikolojik hazırlık olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla her ne kadar kariyer geçişlerinin birçoğu bireylerin kontrollerinin dışında olabilseler de bireyleri bu aşamada desteklemenin, kişisel kaynaklarını ve sermayelerini güçlendirmenin onlara kontrol hissi vermede önemli olduğu ve kariyer gelişimlerinde daha güvenle ilerlemelerine olanak sağlayabileceği söylenebilir. Buradan hareketle bireylerin öncelikle kariyer geçişinin ne olduğunu anlaması ve bunu kabul etmesinin sağlıklı bir geçişte önemli olduğu söylenebilir (Schlossberg, Waters, & Goodman, 1995).

Kariyer geçişi kavramı değişen ilişkiler, rutinler, varsayımlar ve rollerle sonuçlanan herhangi bir olay veya olay olmaması olarak ifade edilmektedir (Schlossberg ve arkadaşları, 1995, s. 27). Kariyer geçişi, çok sayıda değişiklik biçimini kapsamaktadır. Örneğin, Heppner (1998, s. 137) kariyer geçişini görev, pozisyon ya da meslek değişimi olarak ele almıştır. Bununla birlikte kariyer geçiş aşamasında olan bireylerin bu uyum sağlama sürecinde birtakım bireysel farklılıkları önemli rol oynayabilmektedir. Kariyer değişim sürecinde bazı bireyler çok az çaba ile bu sürecin üstesinden başarı ile gelirken, bazılarının denemesine rağmen kariyerlerinde başarılı bir değişim gerçekleştiremedikleri görülmektedir (Schlossberg, 1994). Bu geçiş sürecinin başarılı olmasında, genellikle hedeflere, tutumlara, mesleki rutinlerine ve diğer birçok büyük veya küçük değişikliklere yeniden uyum sağlamak önemlidir (Ashforth & Saks, 1995). Dolayısıyla bireylerin kendisi ve dünya hakkında varsayımlarında değişikliklerle sonuçlanan geçiş dönemlerine uyum sağlayabilmesinde bireylerin güçlü yanlarının ortaya çıkarılması olarak tanımlanan kişisel sermayelerinin önemli olduğu söylenebilir. Kişisel gelişim ve performansı teşvik eden ve iş doyumunu gibi örgütsel davranışlarla ilişkisi olduğu bilinen kişisel sermayenin bileşenlerinden biri de umuttur (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Kariyer geçiş aşamasında olan bireylerin, kişisel sermayelerinden ve psikolojik kaynaklarından biri olan umut düzeylerini geliştirmelerine yardımcı olacak stratejiler üretmelerinin kariyer gelişiminde anlamlı olacağı söylenebilir (Peila-Shuster, 2016). Umut duygusu, bireylerin sağlıklı geçişler yapmasında destekleyici ve sürdürücü bir faktördür. Kariyer danışmanları arzu edilen ve ulaşılabilir hedefler oluşturmak, bu hedeflere yönelik çeşitli yollar üretmek ve zihinsel enerjilerini sürdürecektir. Kariyer danışmanları arzu edilen ve ulaşılabilir hedefler oluşturmak, bu hedeflere yönelik çeşitli yollar üretmek ve zihinsel enerjilerini sürdürecektir. Kariyer danışmanları arzu edilen ve ulaşılabilir hedefler oluşturmak, bu hedeflere yönelik çeşitli yollar üretmek ve zihinsel enerjilerini sürdürecektir.

çalışabilirler. Umur duygusuna sahip olmak, bir bireyi her durumda olasılıkları göz önünde bulundurmasına ve harekete geçmesine teşvik etmektedir (Niles 2011, s. 174). Dolayısıyla kişisel sermaye kapsamında değerlendirilebilecek olan pozitifliğe yatkınlığın göstergelerinden biri olan umur değişkenini ele alan HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli ve Umur Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nin bu değişkeni nasıl ele aldığı ve umur düzeylerini arttırmada kariyer danışma süreçlerini incelemenin kariyer geçişindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli olacağı düşünülmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla değişen iş piyasaları, eğitim politikaları ve ekonomik koşullar gibi etkenler bireylerin daha esnek bir anlayışa sahip olmasını gerektirebilmektedir. Türkiye'de öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışma da (Ulas-Kilic, Demirtas-Zorbaz, & Kizildag, baskıda), öğrencilerin alan dışına tercih hakkı, atama kriterlerindeki değişiklik gibi politik ve yasal etmenleri kariyer kararlarında etkili ve beklenmedik bir durum olarak belirttikleri görülmektedir. Buna ek olarak Türkiye'de kariyer danışması alanında yapılan çalışmaların genelde Parsons modeline uyumlu bir şekilde yürütüldüğü, psikolojik danışmanların çok azının bu hizmetin yaşam boyu olduğunu düşündüğü görülmektedir (Korkut, 2007). Bu nedenle kariyer danışması alanında Türkiye'de bu yüzyılın gerekliliklerine uygun hizmetler sunmada ek eğitim ve bilgilere ihtiyaç duyulabileceği düşünülmektedir. Özellikle kariyer danışma hizmetinin yaşamın yalnızca bir dönemini kapsadığı yönündeki mitlere ilişkin doğru bir anlayış kazanmanın ve bu doğrultuda yeni yaklaşımların felsefe ve uygulamalarını öğrenmenin kariyer danışmanı alanında profesyonelliğe doğru gidişte etkili olacağı söylenebilir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı kariyer geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer gelişimlerinde umur düzeylerini arttırabilmek amacıyla kariyer danışmanlarının kullanabilecekleri HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umur Odaklı Kariyer Danışması post modern yaklaşımlarının tanıtılmasıdır.

UMUR DEĞİŞKENİNİ ELE ALAN POST-MODERN KARIYER DANIŞMASI KURAMLARI

Bu bölümde, üçüncü kariyer dalgasında post modern yaklaşımlardan umur değişkenini ele alan yaklaşımlar incelendiğinde yalnızca iki yaklaşımın göze çarptığı görüldüğünden dolayı HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli ve Umur Odaklı Kariyer Danışması Modeli açıklanmıştır.

HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli

Danışanların yaşları kaç olursa olsun, kariyer danışmanının en önemli görevlerinden biri de tüm yaşam geçişlerinde kendilerine uygun yolda ilerleyebilmeleri için bireylerin gelişimsel olarak ihtiyaçlarını anlamasıdır. Özellikle bireylerin hangi gelişimsel basamakta olduğunun bilinmesinin ve buna dönük ihtiyaçların tanımlanmasının tüm yaşam ve kariyer geçişlerinde önemli olduğu ve bunun da uyum sağlamayı beraberinde getirebileceği vurgulanabilir (Savickas, 2013). Kariyer geçişlerine en iyi şekilde uyum sağlamayı sağlamak için Feller (2017) merak, kasıtlı keşif, umut, güven, psikolojik sağlık, iyimserlik ve açıklığı vurgulayan HEROIC düşünce anlayışının benimsenmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Buradaki düşünce anlayışı ile vurgulanan, etrafımızdaki bilgi ortamından seçtiğimiz bilgileri değerlendirmede ve yorumlamada bilişsel bir filtre kullanıyor oluşumuzdur. Bu bilişsel filtreler düşünce anlayışı olarak ifade edilmiştir. Bu düşünce anlayışı danışanların ileriye dönük adımlar atmalarında bir yol sunmaktadır. Bu modelin temelinde her danışanın bilişsel filtreleri olarak ifade edilen düşünce anlayışlarını değiştirmek ve daha güçlü hale getirmek yatmaktadır. HEROIC düşünce anlayışı (Feller & Chapman, 2018), hangi kariyer değişiklikleriyle uğraştıklarına bakılmaksızın danışanların psikolojik sermayelerinden faydalanmalarını sağlamayı hedefler. Her biri İngilizce adlarının baş harfinden oluşarak adını alan HEROIC Model, umut, yetkinlik, psikolojik sağlık, iyimserlik, kasıtlı keşif, açıklık ve merak olmak üzere altı unsur içermektedir. Feller (2017) bu altı unsuru şu şekilde açıklamaktadır.

Umut (H), sadece zor zamanlarda değil, aynı zamanda aktif olarak hedeflere ulaşmak için bir düşünme süreci olarak ortaya çıkar. “İrade” yi (bir yatırım ve enerji duygusu) ve “yol” u (çalışma hayatında bir amaç bulmak için uygulanabilir yol veya yollar üretmek için kullanılan kaynaklar) bir araya getirir.

Yetkinlik (E), bir iş kaybını, geçişi veya amaçlı iş bağlantılarına geri dönüşü yönetmek için bir eylem rotası düzenleme ve yürütmeye ilişkin yeteneklerine güvenmedir, bir insanın “yapabilirim” anlayışıdır.

Psikolojik Sağlık (R), değişimin yol açtığı stres ve sıkıntının başarılı bir şekilde yönetilmesi için çok önemlidir. Bir danışanın olayların anlamını nasıl tanımladığı, yeniden çerçvelendirdiği ve düzenlediği sonucu ortaya çıkar. Katı veya alışkanlık yaratan kendini kendini engelleyen düşünce biçimi, geri dönme

ve ileriye gitme yeteneğini sınırlar. Esneklik, nesnel düşünme ve gerilemenin rasyonel açıklaması psikolojik dayanaklılığı ve değişimin kabulünü artırır.

İyimserlik (O), çözüm arama, yanlış giden şeylerin tersini görme ve şimdi ve gelecek arasındaki boşluğu azaltma yeteneğidir. Performans başarısızlığa neden olduğunda, başarısızlığu kişiselleştirmeyerek veya felaketleştirmeyerek, çaresizliğu benimsemek yerine, zihin açık kalır. Bu da ancak iyi olayların kalıcı bir sebebi olduğuna ve kötü olayların sebeplerinin geçici olduğuna inanarak ve başarısızlık için evrensel açıklamaları reddederek olabilir, bu yolla fırsatlar genişletilebilir.

Kasıtlı Keşif (I), olumlu ipuçları aramak, planlı (ve planlanmamış) fırsatları karşılamak ve büyümenin bir yolu olarak ilham almak için harekete geçmek olarak ifade edilmiştir. Bu faaliyetler danışanların farklı aktivitelerle bulunmasını sağlar ve olasılıkları genişletmeye, geliştirmeye ve değerlendirmeye yardımcı olabilir.

Netlik ve Merak (C), açık ve net niyetlere sahip olmak ve odak oluşturan, dikkat dağıtıcı şeyleri azaltan ve enerjiyi en üst düzeye çıkaran kasıtlı taahhütlerde bulunmakla ilgilidir. İçsel motivasyonlar konusunda net olmak, kasıtlı ve bütüncül ve merakla hareket etmeyi kolaylaştırır ve danışanların hayal gücünün kısılcımlarına açık ve hazırlıklı olabilirler.

Yukarıda vurgulandığı gibi, Feller ve Chapman (2018) düşünce anlayışı değiştirildiğinde ve danışanlara bu unsurlar açısından farkındalık kazandırıldığında danışanların kariyer yollarında daha sağlıklı ilerleyeceğini vurgulamıştır. Bunun nedeni ise düşünce anlayışımız geçmişimizden etkilenen ve tekrarlayan bir süreçle gelişir ve mevcut düşünce anlayışımızı değiştirmek için açıkça onların bilincinde olunması gerektiğidir (Gupta & Govindarajan, 2002). Bu unsurlar açısından danışanlara veya onların hayatındaki önemli kişilere HEROIC düşünce anlayışının kazandırılmasının onların kariyer geçişlerinde önemli olduğu söylenebilir. Bu anlamda Feller Sen Kimsin Oyunu'nu (Who You Are Matters?) geliştirmiştir. Bu oyun 60 ile 120 dakika arasında sürmektedir ve gruplar halinde oynanmaktadır (Who You Are Matters, t.y.). HEROIC düşünce anlayışının unsurları açısından danışanlarda farkındalık yaratmanın hedeflendiği Sen Kimsin Oyunu'nda danışanların bazen zorlu olabilen geçiş dönemlerinde gezinmelerine ve daha iyi sonuçlar veren, daha mutlu ve daha doyurucu bir yaşam sağlayan net, güvenli ve bilgili kararlar almalarına yardımcı olunmaya çalışılır.

Sen Kimsin Oyunu'nun Türkiye için bir patenti bulunmamakla beraber, Feller (2017), kariyer danışmanlarına danışanlarına altı HEROIC ögesinin her biri ile ilgili elindeki kaynaklara dayanarak etkinlikler ve/veya açık uçlu sorular yoluyla nerede bulduklarını anlamalarına yardımcı olunmasını tavsiye etmektedir. Bu unsurlar mevcut kariyer düşünce anlayışlarına nasıl uyuyor? gibi sorular sorulmasını ve ardından, danışanların amaçlı yaşamalarını sağlamak için iç kaynakları daha iyi anlamada danışanın umudu, yetkinliği, esnekliği ve iyimserliği ile ilgili çıkarımlarda bulunabileceği sorular sorulmasını önermiştir. Özellikle 'Bir gününü nasıl geçirmek istersin?, Ne tarz etkinlikler gerçekleştirmek istersin?, Mutlu olduğun ideal bir günün nasıl geçiyor? gibi sorular danışanların HEROIC ögeleri ile ilgili çıkarımlara varmasını ve bu ögeler açısından bir bakış açısı kazanmasını sağlayabilir. Bununla birlikte bu sorulara ya da kendi problemlerine dönük açıklamalarda onların kullandığı dil; umut ve yetkinlik düzeyleri ile psikolojik sağlamlık, kasıtlı keşif davranışları ve iyimserlik açısından da bilgi verebilir. Benzer bir şekilde, özellikle danışanın yapmak istediği ile şu an yapıyor olduğu arasındaki ilişki netlik ve merak düzeyi açısından da bilgi sağlayacaktır (Feller & Chapman, 2018). Umut değişkeninin bu modelin çatısını oluşturduğu söylenebilir. Her şeyden önce danışanın umut düzeyinin belirlenmesi ve bunu arttırmaya dönük çalışmaların planlanması anlamlı olacaktır. Bu anlamda kariyer danışmanları danışanlarından umutlu olduklarını ya da umutlu olan birini hayal etmelerini isteyebilir. Bu nokta da özellikle hedeflere ulaşmada kullandıkları stratejiler açısından nasıl bir değişiklik yapılabileceği danışanla tartışılabilir. Danışanlara bir strateji oluşturma ve kasıtlı keşif için planlama yapma, olumlu ipuçları alma ve fırsatları belirleme ve takip etmeyi amaçladıkları amaçlı taahhütleri netleştirmelerine, sonraki adımları belirlemeleri için harekete geçmelerine yardımcı olunmalıdır. Son olarak danışana sorular yönelterek onların merakını keşfetmenin etkili bir kariyer müdahalesi olarak değerlendirilebileceği söylenebilir (Feller, 2017). Özellikle diğer olasılıklar konusunda onları yönlendirerek meraklarının yeni olasılıklar üretmesine izin verilmiş olunur.

HEROIC Düşünce Anlayışı Modeli'nin ampirik geçerliğinin test edildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamasına rağmen, bu modele göre geliştirilmiş olan Sen Kimsin Oyunu'nun internet sitesinde bu oyunun birçok katılımcı ile defalarca denendiği görülmektedir (daha fazla bilgi için Who You Are Matters'in internet sitesine ulaşabilirsiniz).

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli, Bandura'nın (2006) Sosyal Öğrenme Kuramı, Synder'in (2002) Umut Teorisi ve Hall'in (2004) Çok Yönlü Kariyer Teorisi'nin varsayımlarının birleşiminden oluşmaktadır (Niles ve arkadaşları, 2014). Bu model Bandura'nın (2006) insanların seçim yapma ve bu seçimleri yaşam içerisinde uygulama kapasitesine sahip olduğunu vurguladığı açıklamalardan etkilenmiştir. Buna göre bireyin kendisini değerlendirmesi, eylemlere dönük planlar yapması, eylem planları oluşturması, bu planları uygulamaya koyması ve bu planları amaçlarına ulaşma açasından değerlendirmesi doğrultusunda yönelimleri vardır. Bu yönelimler Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nde de yer almaktadır. Synder'e (2002) göre ise her bireyin amaçları vardır ve bu amaçlara ulaşmada birtakım stratejiler belirler. Synder (2002) umut kavramını amaçlar ve bu amaçlara ulaşmadaki yollar olarak bilişsel nitelikte ele almıştır. Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nde de Synder'in (2002) umut kavramı ile ilgili açıklamalarına dayanarak, umut değerkenini bir duygu olarak ele almaktan ziyade, bir amaca ulaşmada güvenli adımlar atma ve amaca ulaşma olarak ele alınmıştır. Hall'in (2004) Çok Yönlü Kariyer Teorisi ise doğrusal olmayan kariyer gelişimini vurgulayarak, en önemli noktanın benlik ve uyum sağlayabilme olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte bu kuramda, geleneksel yaklaşımların aksine yetkinin bireyin kendisinde olduğu, temel değerlerin gelişme ve özgürlük olduğu, psikolojik başarının en önemli başarı kriteri olduğu ve iş memnuniyeti ve psikolojik bağlılığın işe yönelik temel tutumlar arasında yer aldığı görülmektedir. Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nde de bu yaklaşıma benzer bir şekilde benlik gelişimi ve uyum sağlayabilme üzerine odaklanılmaktadır (Niles ve arkadaşları, 2014). Teori de aşağıdaki sorulara yanıt aranması beklenmektedir:

- Danışan amaçlarına nasıl ulaşacağını biliyor mu?
- Danışan amacına ulaşmada ne tarz adımları atması ya da etkinlikler yapması gerektiğini anladı mı?
- Danışan amacına ulaşmada gerekli adımları atabilir mi?/atacak mı?

Bu teoride bireylerin hem kendilerine hem de mesleklere ilişkin farkındalıklarını etkileyebilecek umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, öngörü, hedef belirleme/planlama ve uygulama/uyum sağlama olmak üzere toplam yedi

tutum ve davranış belirlenmiştir (Niles, Amundson, & Nealt, 2011). Bu unsurlar aşağıda detaylıca açıklanmıştır.

Umut: Umut kavramı bu teorinin çekirdeğini oluşturur. Umutlu olmak, birinin kariyer gelişimini yönetmek için esastır. Umutlu olma, anlamlı bir amaç öngörme ve belirli eylemlerin gerçekleştirilmesi durumunda olumlu sonuçların ortaya çıkabileceğine inanma ile ilgilidir. Bir umut duygusuna sahip olmak, kişinin her durumda olasılıkları göz önünde bulundurmasını ve bireyin harekete geçmesini sağlar. Buradaki umut kavramı Synder'in (1995; 2002) Umut Teorisi'ne dayanmaktadır. Synder (2002, s. 249), umut kavramını arzu edilen hedeflere giden yolları türetme ve bu yolları kullanmada hedef odaklı ilerleme düşünce biçimini kullanarak kendini motive etme yeteneği olarak tanımlamıştır. Synder'e göre (2002) umut kavramının; hedefler, hedeflere ulaşma ve hedeflere ulaşmada kendini motive etme olmak üzere üç bileşeni vardır. Umut düzeyinin artması için bireyleri belirli ve ulaşılabilir hedefler belirlemesi, bu hedeflere ve hayal ettiği geleceğe ulaşmada yollar ve stratejiler belirlemesi ve bu yolları takip etmek ve stratejileri kullanmaya devam etmek için gerekli zihinsel enerjiye ve motivasyona sahip olması gerekmektedir. Özellikle engellerle karşılaştığında bu gücünü kullanması ve sabır ve esneklik gibi kişisel özelliklere sahip olması oldukça önemlidir.

Kendini Ortaya Koyma: Bireylerin kendi ihtiyaç, tutum, düşünce, davranış ve duygularını inceleme kapasitesi olarak ifade edilir. Bireyin istekli bir şekilde zaman ayırarak kendisine şu soruları sormasını içerir: Benim için önemli olan şey ne?, Neleri seviyorum?, Hangi becerilerimi kullanmaktan hoşlanıyorum?, Hayatımda ne olmak istiyorum?, Hangi fırsatlar olası gözüküyor? vb.

Benlik Netliği: Niyetli ve düzenli olarak kendini ortaya koyma davranışı benlik netliğini de beraberinde getirir, dolayısıyla bu iki unsur birbiri ile bağlantılıdır. Bireyler kendini ortaya koyma unsurunda yer alan sorulara cevaplar verdikçe benlikleri netleşmeye ve açığa çıkmaya başlar.

Öngörü, hedef belirleme/planlama ve uygulama/uyum sağlama: Bireylerin kendileri ve kariyer seçenekleri hakkındaki farkındalık düzeyleri arttığında, sırada vizyon geliştirme, amaç belirleme, planları uygulamaya koyma ve uyarılma davranışları ortaya çıkar. Vizyon oluşturma, önce birçok seçenek oluşturup, onlardan uygun olanı belirleme aşamasıdır. Bu seçeneklerden en çok istenileninin ve kendisine en uygun olanının seçildiği aşama ise hedef belirlemedir. Bu aşamadan sonra seçilmiş bu hedefe ulaşmak için hangi adımların atılacağı belirlenir ve son

aşama olarak çevresel koşullara uygun olarak bu planlar uygulamaya konulur. Eğer planlar çevresel koşullara uymuyorsa, bu şekilde yeniden uyarlanır. Bu noktada kişisel esneklik oldukça önemlidir.

Niles, Yoon, Balın ve Amundson (2010) bu yedi unsuru bir başka ifade ile umut düzeyini ve umut ile ilgili kariyer gelişim yeterliklerini ölçen Umut Odaklı Kariyer Envanteri'ni geliştirmişlerdir. Amerikalı üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalar Umut Odaklı Kariyer Envanteri'nin yedi boyutlu ve 28 maddeli yapısının doğrulandığını göstermektedir. Bununla birlikte Türkiye'de bu envanterin psikometrik niteliklerini test eden herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli baz alınarak sunulan vaka örnekleri incelendiğinde (bkz., Niles ve arkadaşları, 2010; 2014), başlangıç oturumlarında danışanın yeterlikleri üzerine odaklanıldığı ve Umut Odaklı Kariyer Envanteri'nin sonuçlarının değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle danışanın umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, öngörü, hedef belirleme/planlama ve uygulama/uyum sağlama unsurlarından aldıkları puanların değerlendirildiği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte danışanın geçmiş yaşantıları ve geçmiş başarıları üzerine odaklanarak, bu unsurlar açısından hangi noktalarda danışanın desteklenmeye ihtiyacı olduğu belirlenmektedir. Geçmiş yaşantıları dinlenirken kaygı, başarısızlık, suçluluk gibi duygularının yanı sıra kendisine ilişkin dilinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu üzerine odaklanılmaktadır. Geçmiş deneyimlerinde güçlü yanlarını ortaya çıkarmak amacıyla `Bu başarıları elde etmek için neler yaptın?, Amacına ulaşmada karşılaştığın engel/engeller neydi?, Bu engelleri aşamada hangi stratejileri izledin?, Geçmişinde öğrendiklerini şu anki durumuna nasıl uygularsın?` gibi sorulara başvurulabilir. Yine bireyin kendini ne kadar tanıdığına ilişkin açık uçlu sorular ya da ölçme araçları yöntemleriyle bilgiler toplanabilir. Daha sonra benlik netliğini vurgulama amacıyla kendisi ile ilgili bildiği özelliklerin öğrenilmesi önemli olabilir. Öngörü aşaması kapsamında kariyer istekleri sorularak, bu isteklerin gerçeklerle nasıl bağdaştığını görmesi açısından olası kariyer fırsatlarındaki çalışanlar ile görüşme, staj yapma gibi ödevler verilebilir. Bu deneyimlerinden hareketle kendisi için en uygun seçenek doğrultusunda planlar yapabilir ve bu planların önündeki engeller ve engelleri aşmadaki stratejiler üzerine odaklanılabilir (Niles ve arkadaşları, 2014). Son olarak ise kendi gelişimini izlemesi, amaçlarını uygulamaya koyması ve uygulama aşamasında beğenmediğini düşündüğü seçenekleri değiştirmesi önemlidir.

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nin ampirik geçerliğini test eden herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte kurama ilişkin vaka örneklerinin verildiği çalışmaların (Niles ve arkadaşları, 2010; 2014), bu kuramın kariyer geçişlerinde nasıl kullanılabileceği yönünde açıklamalar sunduğu görülmektedir.

SONUÇ

Başarılı kariyer geçişlerini sağlamak amacıyla danışanlara, güçlü yönleri vurgulayan ve umut düzeylerini teorilerinin ana noktasına alan HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nin entegrasyonu uygulanabilir. Kariyer danışmanları gelişen ve sürekli olarak değişen 21. yüzyıl dünyasında bireylere esneklik gibi becerilerin yanı sıra umut gibi pozitif yatkınlığı vurgulayan teorileri kullanarak danışanlarının olağanüstü derecede değişen bir küresel dünyaya uyum sağlama düzeylerini arttırabilirler. HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli ile kariyer danışmanları kariyer geçiş aşamasında bulunan bireylerin yaşamlarında, kendilerini yeni fırsatlara açabilmelerine ve onları bir sonraki yaşam bölümlerine taşımak için umut ve öz-farkındalık düzeylerini arttırabilmelerine yardımcı olabilir ve bu konuda danışanlarını destekleyebilirler.

Niles'in da (2011) belirttiği üzere bir nehrin farklı oranlarda akan birçok akımı olduğu gibi, iş yaşamı da her bir işçiye farklı oranlarda farklı talepler sunar. Bir nehrin beyaz su akıntıları, durgun suları, sabit akıntıları ve kıvrımları vardır. Akıntılara ve kişinin kaynaklarına bağlı olarak, onları yönlendirmek kolay, zorlayıcı, ezici veya sıkıcı olabilir. Dolayısıyla danışanların kariyer gelişimini desteklemelerinde öncelikli olarak nehirde ilerleyebileceklerine ilişkin bir umut duygusu kazandırmanın önemli olduğu söylenebilir. Daha sonra ise HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli'nde de yer alan ve danışanların kişisel farkındalıklarını arttıracak diğer unsurlarda onları güçlendirmenin, nehir boyunca ilerleyebilmede etkili olacağı söylenebilir.

Bu çalışmada, kariyer geçiş aşamasında olan bireyler ile çalışırken kariyer danışmanlarının kullanabileceği HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modellerinin ve bu modellerin kariyer danışma süreçlerinin nasıl kullanılacağına açıklanması hedeflenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda araştırmacılar bu modellerin kullanıldığı grup ya da vaka çalışmalarını ile ilgili bilgi verebilir ve bu modellerin ampirik geçerliğine ilişkin kanıt/kanıtlar sunabilirler.

Unutulmamalıdır ki, bu modelleri kullanmak için öncelikle psikolojik danışma eğitimi almış olmak gerekmektedir. Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Kurumlarının Akreditasyonu Kurulu'nun (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs-CACREP) (2016) hazırlamış olduğu standartlar incelendiğinde, kariyer danışmasının hem bir psikolojik danışma uzmanlığı hem de genel psikolojik danışma uygulamasının temel unsurlarından biri olduğu görülmektedir. Yeşilyaprak (2011) iyi bir kariyer danışmanı olmak için öncelikle iyi bir psikolojik danışman olunması gerektiğini ve Crites (1976) ise kariyer danışmasının psikoterapi seansından daha zor olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla bu teorileri kullanacak uzmanların öncelikle psikolojik danışma eğitimi almış olmasının önemli olacağı söylenebilir. Daha sonra ise kariyer danışması teori ve uygulama konusunda yeterli düzeyde eğitim almasının kariyer danışma süreci açısından daha anlamlı sonuçlar elde edilmesinde etkili olacağı söylenebilir.

Son olarak Türkiye gibi ölkelerde kariyer danışması uygulamalarında, acemilikten yavaş yavaş daha profesyonel hizmetlere doğru bir geçiş yaşandığı, ancak sunulan hizmetlerin hala profesyonel bir düzeye ulaşamadığı söylenebilir (Güneri, Büyükgöze-Kavas & Koydemir, 2007). Çoğunlukla kariyer danışması alanında sunulan hizmetlerin Kendini Değerlendirme Envanteri, Akademik Benlik Kavramı Ölçeği gibi uygulamalardan oluştuğu görüldüğünde (Korkut, 2007), Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü yeni ders programlarında seçmeli dersler kapsamında, HEROIC Düşünce Anlayışı ve Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli gibi kuramlara ve uygulamalarına yer verilmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Özellikle de iş piyasası alanında öngörülemez değişikliklerin yaşanabildiği Türkiye'de (ondur ve Bölükbaş, 2014; Sapançalı, 2007); esneklik, umut gibi psikolojik sağlığı koruyucu kavramların vurgulandığı teorilerin önemli olduğu söylenebilir. Her ne kadar HEROIC düşünce anlayışının kazandırılmasında etkili olan Sen Kimsin Oyunu'nun Türkiye için bir patenti bulunmasa da kariyer danışmanları Bolles'un (2005) Paraşütünüz Ne Renk? ya da Amundson, Poehnell ve Pattern'in (2005) Mesleki Teleskop gibi etkinlik kitaplarından faydalanarak bu modeli uygulayabilirler. Benzer bir şekilde, Türkiye'de Niles ve arkadaşları (2010) tarafından umut kavramını ve umut ile ilgili kariyer geşişim yeterliklerini ölçen Umut Odaklı Kariyer Envanteri'nin psikometrik niteliklerini test eden herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olsa da kariyer danışmanları görüşme formunda yer alan soruları sorarak bireylerin umut düzeyleri hakkında bilgi sahibi olabilirler.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Özlem Ulaş Kılıç. Dr. Öğr. Üyesi Giresun Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD, Giresun, Türkiye. ozlemulasss@gmail.com

Özlem Ulaş-Kılıç, PhD., Giresun University, Counseling and Guidance Program, Giresun, Turkey, ozlemulasss@gmail.com

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

There is no funding to report for this submission.

ORCID

Özlem Ulaş Kılıç  <https://orcid.org/0000-0002-2757-7905>

KAYNAKÇA

- Amundson, N. E., Poehnell, G., & Pattern, M. (2005). *Mesleki Teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev. Fidan korkut Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1995). Work-role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 157-175.
- Bandura, A. (2006). *Adolescent development from an agentive perspective*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). Self-efficacy beliefs of adolescents, 1-43. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131-149.
- Bolles, R. N. (2005). *Parařütünüň ne renk?*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189-200.
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4-11. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x
- CACREP. (2016). *2016 CACREP Standards*. <https://www.cacrep.org/introduction-to-the-2016-cacrep-standards/> adresinden erişildi.
- Crites, J. O. (1976). Career counseling: A comprehensive approach. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 2-12.
- Çondur, F., & Bölükbaş, M. (2014). Türkiye'de işgücü piyasası ve genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 77-93.
- Demir, M. (2014). İşgörenlerin adalet algılamaları kapsamında sessizlik davranışının kariyer beklentisi ile ilişkisi. *Journal of Human Sciences*, 11(1), 1095-1113.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Feller, R. (2017). *What is a HEROIC career mindset and how to have one*. MCDA Wellspring. <https://mailchi.mp/7a4b643b7ed3/what-is-a-heroic-career-mindset-and-how-to-have-one?e=%5BUNIQID%5D> adresinden erişildi.
- Feller, R., & Chapman, V. V. (2018). The HEROIC mindset: Navigating a lifetime of career transitions. *Asia Pacific Career Development Journal*, 1(1), 61-74.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Cultivating a global mindset. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 116-126.
- Güneri, O. Y., Büyükgöze-Kavas, A., & Koydemir, S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişimi: Acemilikten uzmanlığa giden zorlu yol. R. Özyürek, F. Korkut-Owen, & D.W. Owen (Eds.). *Gelişen psikolojik danışmanlık: Alandaki ilerlemeler* (s. 139-160). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006

- Heppner, M. J. (1998). The career transition inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.
- Heppner, M. J., Cook, S. W., Strozier, A. L., & Heppner, M. J. (1991). An investigation of coping styles and gender differences with farmers in career transition. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 167-174. doi: 10.1037/0022-0167.38.2.167
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55-74. doi: 10.1006/jvbe.1994.1004
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 187-197.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the Systems Theory Framework of career development. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 13-17. doi: 10.1177%2F103841620401300304
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173-175. doi: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. doi: 10.18401/2014.4.1.1
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108.
- Peila-Shuster, J. J. (2016). Supporting student transitions: Integrating life design, career construction, happenstance, and hope. *South African Journal of Higher Education*, 30(3), 54-67.
- Popovic, M. (2004). *Second chance: Career transitions of immigrants to Canada* (Unpublished master's thesis). The University of Calgary, Calgary.
- Sapancalı, F. (2007). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 8-30.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. S. D. Brown, & R. W. Lent (eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (s. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schlossberg, N. K. (1994). *Transition coping guidelines*. Minneapolis, MN: Personal Decisions International.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2nd Ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Schwab, K. (2015). *The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond*. <http://vassp.org.au/webpages/Documents2016/PDEvents/The%20Fourth%20Industrial%20Revolution%20by%20Klaus%20Schwab.pdf> adresinden erişildi.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40(2), 127-145.
- Ulas-Kilic, O., Demirtas-Zorbaz, S., & Kizildag, S. (baskıda). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development*.
- Ulas, O., & Yildirim, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 85-109. doi: 10.1007/s10775-018-9370-9
- Who You Are Matters? (t.y.). *Who You Are Matters Game*. <https://onlifetools.com/pages/who-you-are-matters> adresinden erişildi.
- Wildansky, H. S. (1997). *The anticipation of graduation: Distress among college seniors as mediated by career development, social support, parental attachment and gender* (Unpublished doctoral dissertation). Depaul University, Chicago.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.004
- World Economic Forum (2016). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the Forth Industrial Revolution*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf adresinden erişildi.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya, 2-43. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Extended Abstract

Introduction: Many reformists have indicated that the Fourth Industrial Revolution came to the fore in a series of social, political, cultural and economic turmoil that would emerge during the 21st century. With the Fourth Industrial Revolution, it is emphasized that a series of innovations, which fundamentally change the way we live, work and relate to each other, will quickly enter human life.

Post-modern Theories: It can be said that the working conditions of individuals have changed in parallel with these innovations brought to human life by the 21st century. As emphasized by the World Economic Forum (2016), it is foreseen that in this century new categories of occupations will replace other occupations, either partially or completely, and that the skill sets required in both old and new occupations will change in most sectors. Within the framework of adaptation to these changes, it is seen that a new era has emerged in the field of career counseling which we call the third wave. In the 21st century, this wave, which is called the third wave in career counseling, seems to have suggested many theories that are considered as post-modern approaches and emphasize the importance of flexibility. When the post-modern approaches focused on the hope variable were examined, the two approaches called the HEROIC Mindset Approach and the Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development were observed. When these two approaches are examined, it is seen that the hope variable is at a central point in both. The HEROIC Model aims to raise awareness among six factors: hope, self-efficacy, resilience, optimism, intentional exploration, clarity and curiosity. Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development has identified seven attitudes and behaviors: hope, self-reflection, self-clarity, visioning, goal setting / planning and implementing / adapting that can affect individuals' awareness about themselves and their professions (Niles, Amundson, & Nealt, 2011). Regardless of the age of the clients, one of the most important tasks of the career counselor is to understand the developmental nature of the individuals so that they can proceed on their path in all life transitions. Therefore, in both approaches, firstly, it proposes to increase the level of hope and then to increase self-awareness.

Results: In order to ensure successful career transitions, the integration of HEROIC Mindset Approach and Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development that emphasize strengths and place hope levels at the core of their theories can be applied to clients. Career counselors can improve their clients' adaptation to an exceptionally changing global world by using theories that emphasize positive susceptibility as well as skills such as flexibility to individuals in the 21st century world that are evolving and constantly changing. With the HEROIC Mindset Approach and Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development, career counselors can help and support their clients to open up new opportunities in their

lives and to increase their levels of hope and self-awareness to move them to the next life segments.

In this study, it is aimed to explain HEROIC Mindset Approach and Action-Oriented Hope-Centered Model of Career Development and their career counseling processes while working with individuals who are experiencing career transition. In future studies, researchers can provide information about the group or case studies in which these models are used and provide evidence of the empirical validity of these models. It should not be forgotten that in order to use these models, psychological counseling training must be taken. Crites emphasized that in order to be a good career counselor, you first need to be a good psychological counselor. Therefore, it can be said that it is important that the experts who will use these theories have received psychological counseling training.