

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Kariyer Geçişlerini Kontrol Edebilir Miyiz? Kuramlar, Uygulamalar ve İpuçlarına Genel Bir Bakış

*Can We Control Career Transitions?**An Overview of the Theories, Practices and Tips***Özlem Ulaş-Kılıç** **Yazar Bilgileri****Özlem Ulaş-Kılıç**

Doç. Dr., Giresun Üniversitesi,
Giresun, Türkiye.
ozlemulass@gmail.com

ÖZET

İşsizlik ve istihdam oranlarını belirlemeye dönük yapılan tüm çalışmalar ile son yıllarda pandemi süreci ve Dördüncü Sanayi Devrim'inin getirileri, kariyer geçiş sürecindeki bireylerin sayısında bir artış olacağını öngörmektedir. Bu koşullardan hareketle kariyer geçişlerinin ne olduğunun, kariyer geçişlerinde sunulacak uygun hizmet ve uygulamaların incelenmesinin ve bu anlamda kariyer psikolojik danışması alanındaki gelişmelerin vurgulanmasının kariyer geçişlerini deneyimleyen bireylere etkili hizmetler sunulmasında önemli olacağı söylenebilir. Bu anlamda bu çalışma ile öncelikle kariyer geçişinin tanımlanması, geçişleri vurgulayan modeller ve uygulamalar üzerine odaklanılarak, kariyer geçişini deneyimleyen bireyler ile çalışırken kariyer psikolojik danışmanlarına öneriler de bulunulması amaçlanmıştır.

Makale Bilgileri**Anahtar Kelimeler**

Kariyer geçişleri
Kariyer psikolojik danışmanlığı
Kariyer geçişleri uygulamaları

Keywords

Career transitions
Career counseling
Practices about career transitions

Makale Geçmişi**Geliş:** 14/05/2021**Düzeltilme:** 19/12/2021**Kabul:** 25/12/2021**ABSTRACT**

With all the studies aimed at determining unemployment and employment rates, the pandemic process and the Fourth Industrial Revolution have brought about an increase in the number of individuals experiencing career transition process in recent years. Based on these conditions, it can be said that emphasizing what career transition is, proper services and practices offered in career transitions, and the developments in the field of career counseling will be effective to give services individuals experiencing career transitions. In this sense, with this study, it was aimed to make recommendations to career counselors while working with individuals who experienced career transition by focusing primarily on the definition of career transition, the models and practices recommended in transitions.

Atf için: Ulaş-Kılıç, Ö. (2021). Kariyer geçişlerini kontrol edebilir miyiz? Kuramlar, uygulamalar ve ipuçlarına genel bir bakış. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 61-77.

Etik Bildirim: Çalışma derleme niteliğinde hazırlandığından dolayı, etik kurul izni alınmamıştır.

GİRİŞ

Bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü eğitim süreci içerisinde geçirmektedir. Örneğin, lisans eğitimini tamamlayan bir birey hayatının 16 yılını aktif olarak örgün eğitim kurumunda geçirmektedir. Bireyin hayatındaki bu kadar yılı okulda geçirmesinin hem birey hem de devlet bünyesinde maddi bir karşılığı da bulunmaktadır. Buradan hareketle hem devlet politikası olarak hem de bireysel ihtiyaçlar çerçevesinde bireylerin eğitimlerini tamamlayıp iş gücü piyasasında kendi gizil güçlerine göre yönlendirilmelerinin maddi ve manevi açıdan önemli olduğu söylenebilir. Bireylerin kendi niteliklerine uygun kariyer seçeneklerinden birine yerleşmeleri ve aynı zamanda sürekli değişen ve evrilen bireyin nitelikleri ile benzer bir değişim gösteren işgücü piyasasının talep ettikleri arasında daha güçlü bir köprü kurmanın önemli olduğu söylenebilir.

İşgücü piyasasının koşulları ile bireylerin nitelikleri arasında köprü kurma ve bireysel niteliklerin öneminin dünyanın birçok yerindeki kurum, kuruluşlar ve çalışmacılar tarafından vurgulandığı ve buna dönük öneriler hazırlandığı söylenebilir. Örneğin, Kalkınma Bakanlığı'nın (2016) 2016-2018 yılları orta vadeli programları incelendiğinde, gençlerin becerilerinin artırılması ve işgücüne katılımlarının hızlandırılması politikası çerçevesinde genç istihdamı ve girişimciliğini destekleyici kararlar alındığı ve kariyer geçişinin herhangi bir formunu deneyimleyen bireylere çeşitli projeler önerildiği görülmektedir. Türkiye'de Akgündüz, Aldan, Bağır ve Torun (2018) tarafından yapılan çalışmada iş değiştirme oranlarının 2016 yılı için %8 oranında seyrettiği ve çoğunlukla gençler (15-24 yaş arası) arasında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte özellikle de Dördüncü Sanayi Devrimi ve pandemi süreci ile birlikte tüm endüstrilerde büyük bir iş modeli değişikliği fırtınasının söz konusu olduğu ve bu durumun işgücü piyasalarında büyük aksamalara neden olduğu böylesi bir dönemde, kısmen veya tamamen şu andaki işlerin yerini alan yeni iş kategorilerinin ortaya çıkması öngörülmektedir. Bir başka ifade ile büyük oranda değişen sosyo-ekonomik faktörlerin iş gücü piyasası, arz talep ve kariyer dünyasında birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006). Bu sosyo-ekonomik değişikliklerin yansıması olarak teknolojik ve kurumsal değişiklikler işveren konumunda bulunabilecek kurum ve kuruluşların çalışma biçimlerinde birçok değişikliğe neden olmuştur. Bu değişiklikler ile birlikte yaşam boyu iş kavramının yerini iş sözleşmesi gibi birçok kavram almaya başlamaktadır. Hem eski hem de yeni mesleklerde gerekli olan beceri setleri çoğu sektörde değişmesinin ve insanların nasıl ve nerede çalıştığı ile ilgili bir dizi dönüşümün gerçekleşmesi benzer bir şekilde geleceğe dönük yapılan yordamalar arasında yer almaktadır (Dünya Ekonomik Forumu, 2016). Bu değişikliklere paralel olarak Yükseköğretim Kurumu'nun (2019) da geleceğin meslekleri kapsamında öncelikli alanlar ile ilgili çalışmalar başlattığı görülmektedir.

Bütün bu değişiklikler ile birlikte kalıcı bir işte çalışma değişen koşullarla çok mümkün olamamakta, iş ve pozisyon değişiklikleri günümüz çalışanları için kaçınılmaz süreçlerden biri olabilmektedir. Her ne kadar günümüz çalışanları için çalışma, rol, iş ve pozisyon değişimi anlamına gelen kariyer geçişleri gittikçe yaygınlaşsa da ve bunun bir avantajı olarak çalışanların yeni ufuklar açan profesyonel ortamları deneyimlemelerine olanak sağlasa da farklı çalışma düzenleri ve bu düzene uyum sağlanması çalışanlar üzerindeki baskıyı da artırabilmektedir (Briscoe ve ark., 2006). Bu deneyimin sonucu ise yeni bir ortamı keşfetme ve becerilerini test etme gibi olumlu sonuçlanabilirken, stres, kaygı, kendine güven azalması gibi olumsuz durumlarla da sonuçlanabilmektedir. Bu sonuçların olumlu ya da olumsuz olması ve başarılı bir kariyer geçişi büyük oranda bireylerin geçişleri ile ilgili farklı talepleri yönetebilme kapasitesi ile ilgilidir. Bunun sonucu olarak, kariyer geçişindeki bireylere sağlıklı kararlar vermelerinde yardımcı olabilmek için arz talep dengesini anlayabilmek, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel niteliklerin ve iş dünyasına ilişkin

bilgilerin edinilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle bu yeni dönem ile birlikte kariyer geçiş sürecindeki bireylerin sayısının artabileceği ve bu geçiş süreçlerinin özellikle de iş gücü piyasası ve istihdam oranları dikkate alındığında ne kadar kritik olduğu öngörülebilir.

Geçiş süreçlerinin kritikliğini anlayabilmek için farklı ülkelerin yeni dönem istihdam raporlarını incelemenin önemli olabileceği söylenebilir. Örneğin, Amerika gibi gelişen bir ekonomiye sahip bir ülkede bile pandemi sürecine bağlı olarak iş kayıplarının ve ekonomik krizin söz konusu olduğu ve I. Dünya Savaşı sonrası oluşan Büyük Buhran döneminden sonra iş kayıpları açısından en büyük kaybın bu dönemde olduğu belirtilmektedir (National Bureau of Economic Research, 2021). Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye gibi ülkeler ise bu yeni döneme ve bu dönemin uyum sürecine odaklanmak yerine daha çok uzun zamandır var olan işsizlik ve iş kayıplarına odaklanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (2021) tarafından açıklanan işgücü istatistikleri de incelendiğinde, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsizlik oranının %13.4 ve istihdam oranının ise %43.4 olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere istihdam oranının yeterli düzeyde olmadığı ve bu sebeple istihdam açısından dengeyi sağlamanın önemli olduğu görülmektedir. İstihdam oranları ve işgücü piyasası hakkında fikir veren Uluslararası Çalışma Ofisi (2018) tarafından yayınlanan Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu'na göre, küresel işsizlik istikrar kazanmış olsa da, iş pozisyonları açıkları yaygın olarak devam etmektedir. Buna ek olarak, işsizliğin uluslararası standartlara göre düşük kaldığı ve tahmin dönemi boyunca oldukça istikrarlı olduğu, Asya ve Pasifik bölgesinde yüzde 4,2 olduğu söylenebilir (Uluslararası Çalışma Ofisi, 2018). Dolayısıyla global bir problem olarak değerlendirilebilecek olan 4. Sanayi Devrimi ve pandemi sürecinin getirdiklerine uyum sağlama sürecinin yanı sıra Türkiye'deki yıllardır artarak süregelen işsizlik sorunu ile baş edebilmek adına, kariyer geçiş sürecinde olan bireylerin bu süreçlerini etkileyen etmenlerin belirlenip uygun kurum veya kuruluşlara yönlendirilmelerinde kariyer seçimi ve gelişimi ile ilgili profesyonel hizmetler sunmanın önemli olduğu görülmektedir. Yıl içinde iş değişikliği nedeniyle İŞKUR'a başvuran birey sayısının yaklaşık olarak üç milyon olduğu (İŞKUR, 2016) ve üniversitede okuyan nüfusun yaklaşık olarak yedi milyon olduğu düşünüldüğünde (YÖK, 2017), bu hizmetlerin elzem olduğu söylenebilir.

İşsiz bireylere sunulan iş ve meslek danışmanlığı gibi hizmetler sunan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2016 yılı içerisinde kendilerinden kariyer danışması alanında yardım talep eden 3.116.884 birey bulunduğunu ve bu bireylerden 789.133'ünün bütün bir yıl içerisinde herhangi bir işe yerleştirildiğini açıklamıştır (İŞKUR, 2016). Görüldüğü üzere İŞKUR'a başvuran bireylerin hepsi kariyer geçiş aşamasında olmasa da birçoğunun yeniden kariyer seçeneklerini oluşturmak isteyebileceği dolayısıyla kariyer geçiş sürecinin herhangi bir formunu yaşıyor olabileceği söylenebilir. Bu aşamada olan bireylerin kariyer seçeneklerine yöneltilmesinde ve kariyer geçiş sürecini başarı ile tamamlamalarında bu dönemde verilecek hizmetlerin önemli olabileceği söylenebilir. Özellikle de İŞKUR tarafından bu dönemde sayılabilecek bireylere yönelik verilen hizmetler değerlendirildiğinde, yaklaşık olarak başvuranların binde dördünün bir kurumda çalışmaya devam ettiği, dolayısıyla geçiş sürecini başarıyla atlatabildiğinin varsayılacağı görülmektedir. Buradan hareketle öncelikle geçiş sürecinin iyi tanımlanması gerektiğine ve daha sonra İŞKUR'a başvuru yapan binde dokuz yüz doksan altı bireye bu dönemde sunulacak daha farklı hizmetlere ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Bu verilerden hareketle kariyer geçişinin ne olduğunun, kariyer geçişlerinde sunulan hizmetlerin ve uygulamaların, bu anlamda kariyer psikolojik danışması alanındaki gelişmelerin vurgulanmasının kariyer geçişleri yaşayan bireylerin bu geçişler ile baş etmesinde etkili olacağı söylenebilir. Bu anlamda bu çalışma

ile öncelikle kariyer geçişinin tanımlanması, geçişlerde önerilen modeller ve uygulamalar üzerine odaklanılarak, kariyer geçişini deneyimleyen bireyler ile çalışırken kariyer psikolojik danışmanlarına öneriler de bulunulması amaçlanmıştır. Kariyer psikolojik danışmanları kariyer geçişini deneyimleyen bireylerin bu süreçteki olumsuz sağlıklı duyguları ile baş etmelerinde, farkındalık düzeylerini arttırmada ve fırsatları görebilmelerinde danışanlarını destekleyebilmeleri ve uygulamaları bütüncül bir şekilde görebilmeleri için yardımcı bir kaynak olması hedeflenmiştir.

Kariyer Geçışı Nedir?

Herhangi bir yaşam geçişi bireylerin hayatlarında etkili olduğu gibi kariyer gelişim sürecindeki geçişlerde de oldukça önemlidir. Kariyer geçişi, bir bireyin objektif olarak farklı bir rol üstlenmesi ve/veya bir role olan oryantasyonunu öznel olarak değiştirdiği dönem olarak tanımlanmıştır (Latack, 1984). Kariyer geçişi, çok sayıda değişiklik biçimini kapsamaktadır. Örneğin, Latack (1984) üç tür kariyer geçişi tanımlamıştır: (a) örgüt içi geçiş (örneğin bir şirkette bir birimden diğerine geçmek), (b) örgütler arası geçiş (örneğin, bir şirketten diğerine geçmek) ve (c) profesyoneller arası geçiş (örneğin, meslek değiştirme).

Heppner (1998, s. 137) ise kariyer geçişini, kariyer değişimlerinin olasılık olarak düşünülebileceği aşğıdaki durumlardan herhangi biri olarak tanımlamaktadır:

- a. Görev değişimi: Aynı iş ya da aynı yerdeki bir görevler dizisinden diğerine geçiş (örneğin, büyüyen hububata geçen süt çiftçisi)
- b. Pozisyon değişimi: Aynı ya da farklı işyerinde iş değişikliği (ancak burada görevlerde küçük çapta bir değişiklik olması beklenmektedir.) (örneğin, bir sekreterin aynı işyeri içerisindeki farklı bir bölümde çalışmaya başlaması)
- c. Meslek değişimi: Bir görevler setinden yeni çalışma koşullarını içeren farklı bir görevler setine geçiş (örneğin bir çiftçinin fabrika işçisi olması)

Kariyerini yeniden değerlendirme ve değiştirme aşamasında olan bireylerin bu uyum sağlama sürecinde birtakım bireysel farklılıklar olduğu bilinen bir gerçektir. Kariyer değişim sürecinde bazı bireyler çok az zorluk yaşayarak bu sürecin üstesinden başarı ile gelirken, bazılarının denemesine rağmen kariyerlerinde başarılı bir değişim gerçekleştiremedikleri görülmektedir (Schlossberg, 1994). Bunun nedeni geçiş sürecinin, bireysel farklılıklar ya da kariyer geçişinin türü ne olursa olsun, genellikle hedeflere, tutumlara, kimliklere, mesleki rutinlerine ve diğer birçok büyük veya küçük değişikliklere yeniden uyum sağlamayı gerektirmesidir (Ashforth ve Saks, 1995). Bu tarz değişiklikler göz önüne alındığında çalışanların bu değişikliklere farklı biçimlerde tepkilerde bulunabileceği ve bunun da çalışanların kendi psiko-sosyal kaynaklarından ve karşılaştıkları engellerden etkilenebileceği söylenebilir.

Bunların yanı sıra okuldan işe geçiş, üniversiteden işe geçiş gibi süreçlerinde kariyer geçiş süreci içerisinde ele alındığı belirtilebilir. Okuldan ve/veya üniversiteden işe geçiş süreci bireylerin eğitimlerini tamamladıktan sonra kendilerine uygun ve doyum sağlayabilecekleri seçeneklere yönelmeleri süreci olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda bu dönemde öğrenme deneyimlerinin önemi üzerine odaklanan Krumboltz ve Worthington (1999), öğrenmenin sadece öğrencilerin üniversiteden işe geçiş döneminde gerekli temel istihdam becerilerini geliştirmeleri için değil, aynı zamanda çalışma alışkanlıklarının, inançlarının, ilgi alanlarının ve değerlerinin geliştirilmesini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde öğrenme deneyimlerinin önemi üzerine odaklanan Lent, Hackett ve Brown (1999) ise okul yaşamından iş yaşamına geçişte gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentileri oluşturmak, kariyer ilgilerinin değerlendirilmesi, ilgiler

ile hedefler arasında ilişkiler kurulması, hedeflerin nasıl adımlara bölünebileceğinin belirlenmesi, akademik ve çalışma becerilerinin değerlendirilmesi ve her bir kariyer seçeneği önündeki engel ve desteklerinin belirlenmesinin önemli olacağını belirtmişlerdir.

Kariyer geçiş süreci ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacılar bireylerin kariyer geçişlerinde kurumun özellikleri, geçiş süreci gibi dışsal faktörler (Örn., Sargent, 2003; Seibert ve Kraimer, 2001) ile cinsiyet, yaş, etnik köken gibi demografik (Blustein ve ark., 2002; Gelissen ve de Graaf, 2006) ve psiko-sosyal kaynaklar (Heppner, Cook, Strozier ve Heppner, 1991) gibi faktörlerin etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Türkiye’de yapılan bir çalışmada (Göktürk, 2019), kariyerlerinin ortalarında olan kadınların kariyer değişikliği yapma nedenlerinin yaş, aile geçmişi ve istihdam özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Geçişlerinin nedenlerinin araştırıldığı bir diğer çalışmada ise (Mirzanlı, 2016), geçişlerin temelde işin özelliklerinin bireylere uymaması, örgütsel yapının Y kuşağının beklentileri ile uyumsuzluğu ve yüksek kariyer motivasyonu olan bireylerin tatmin edilemeyen beklentileri olarak sıralanmıştır.

Psikososyal faktörlerin incelendiği bir çalışmada (Heppner ve ark., 1991), kariyer geçiş aşamasında olan çiftçilerin bu sürece olan tepkileri cinsiyet açısından incelenmiştir. Buna göre kariyer geçişine kadınların ve erkeklerin tepkisi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadınların ve erkeklerin kariyer geçiş sürecinden dolayı büyük oranda sıkıntı ve strese maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyete göre kariyer geçiş sürecinin incelendiği Latack, Josephs, Roach ve Levine (1987) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise kadınların kariyer geçiş sürecinde erkeklere göre daha başarılı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada kariyer geçiş aşamasında olan kadınların erkeklerden daha az kaygı duydukları görülmektedir. Ayrıca, çalışmada, geçiş tecrübesinin, işe yerleştirme, yaş ve gerçekçi beklentilerin etkilerine göre erkeklerde ve kadınlarda önemli ölçüde farklı olabileceği bulunmuştur. Öte yandan Sterrett (1999) kariyer geçiş sürecinde kadın ve erkeklerin algıladıkları engeller açısından anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Heppner, Multon ve Johnston (1994) tarafından yapılan bir çalışmada ise, kariyer geçişlerinde cinsiyet gibi demografik değişkenlerden ziyade psikolojik kaynakların bireylerin deneyimleriyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, genel olarak, daha fazla psikolojik kaynağa sahip bireyler daha az stres yaşamakta, kariyer geçişlerinde daha fazla ilerleme kaydetmekte ve daha net bir mesleki kimliğe sahip olmaktadır.

Farklı popülasyonların kariyer geçiş süreçlerinin incelendiği çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin, Lavalley (2006) emekli futbol koçlarının kariyer geçiş sürecindeki ihtiyaçlarını incelemiş ve kariyer geçiş sürecindeki ihtiyaçlar ile destek arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kanada göçmenlerinin kariyer geçiş süreçlerini değerlendiren Popovic (2004) ise çalışmasında kadınlar ile erkeklerin kariyer geçiş sürecinde farklılıklar olduğu ve kadınların kariyer geçiş sürecinde daha fazla sıkıntı ve negatif tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yine çalışan bireylerin kariyer geçiş sürecini inceleyen Watts-Dolan (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarında ise yüksek düzeyde psikolojik kaynaklara sahip olan bireylerin, daha az psikolojik sıkıntı ve olumsuz duygular yaşadıkları görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, kariyer geçişlerinde çeşitli psikolojik sıkıntı türlerinin deneyimlendiği ve genellikle bu sıkıntılar üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Yaşam değişiklikleri genellikle bu değişikliklere uyum sağlamayı da beraberinde getirdiğinden (Holmes ve Rahe, 1967), psikolojik sıkıntı kariyer geçişinde sık görülen bir olgudur (Heppner ve ark., 1991; Heppner ve ark., 1994; Latack ve ark., 1987; Popovic, 2004; Watts-Dolan, 2010). Bu çalışmalarda geçişlerin genellikle depresyon, kaygı ve artmış fiziksel belirtilerle (Price, 1992) ilişkili olduğu ve çeşitli psikolojik ve durumsal faktörlerin psikolojik

sıkıntıyı yordayıcı değişkenler olduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Hepworth, 1980; Jackson, Stafford, Banks ve Warr, 1983; Wanberg, 1997).

Son zamanlarda yapılan bazı çalışmalarda psikolojik sıkıntı deneyimlemenin kariyer geçişini nasıl algıladığı ile ilişkili olduğunu vurgulandığı görülmektedir. Örneğin, Waters, Briscoe ve Hall (2014) uzun süren işe geçiş dönemi sırasında birçok bireyin kariyerlerini planlamaya devam ettiklerini, kariyerlerinde hoşlandıkları hoşlanmadıkları gibi özellikleri açısından çeşitli denemelerde bulunabildiklerini ve yeniden eğitim alma gibi davranışlar sergileyebildiklerini belirtmişlerdir. Benzer bir şekilde Finlandiya'da yapılan bir çalışma da (Salmela-Aro ve Tuominen-Soini, 2010) ise, kariyer gelişiminin önemli bir parçası olan okuldan işe geçiş döneminin stresli, güvensiz ve istikrarsız olarak karakterize edilmesinin uygun olmadığı; çünkü özgeçmiş oluşturma, iş görüşmeleri yapma gibi kariyer gelişimini destekleyici çalışmalar ile birlikte okuldan işe geçiş döneminin oldukça faydalı geçebileceği ve bu dönemin zor olduğuna ilişkin algının tüm ekonomik koşullarda değiştirilebileceği vurgulanmıştır. Dolayısıyla işsizlik ve iş yerleşememe durumunun, bireyin kariyer yolculuğunda kariyere ara verme dönemi yerine kariyer etkinliği olarak ele alındığında daha az psikolojik sıkıntı yaşayabilecekleri söylenebilir.

Görüldüğü üzere kariyer geçişlerinde öğrenme deneyimlerinin ve geçişlere ilişkin algıların önemli olduğu söylenebilir. Özellikle bireylerin kendilerini anlamaları, yapılandırmaları ve perspektiflerini genişleterek daha anlamlı iş faaliyetlerine yönelmeleri için kariyer araştırma davranışlarının başarılı bir kariyer geçişinde önemini vurgulayan birçok çalışma yer almaktadır (bkz., Knabem, Ribeiro ve Duarte, 2018). Bu anlamda kariyer gelişiminin ücretli çalışılabilecek bir işe sahip olamama ya da işsizlik gibi durumlar nedeniyle durmadığını ya da gerilemediği unutulmaması gerekmektedir. Ücretli bir şekilde icra edilebilecek bir iş bulunmasının uzun sürmesi konusu, bireyin kariyerini duraklattığı ve sekteye uğrattığı anlamına gelmemekte, birey aslında bu dönemde hiç olmadığı kadar kariyer araştırma davranışları sergileyebilmektedir. Özellikle de deneyimlere açıklık kişilik özelliği kariyer geçiş sürecinde önemli bir özelliktir (Heppner, Fuller ve Multon, 1998).

Kariyer Geçışı ile İlgili Kuramlar

Kariyer geçişlerini detaylı bir şekilde ele alan birçok kuram vardır. Örneğin, kariyer gelişim sorunları yaşamanın yanı sıra herhangi bir kariyer geçiş formunu yaşayan bireyler ile çalışırken Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli, Kariyer Yapılandırma Kuramı ya da HEROIC Düşünce anlayışı gibi kuramlar okuyuculara harita görevi görebilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kujramı, spesifik olarak okuldan işe geçişler ile ilgili detaylı bilgi sunarken (Lent, Hackett ve Brown, 1999; Kariyer Yapılandırma Kuramı ile herhangi bir iş kaybı, iş geçişleri, rastlantılar ve kaosla başa çıkmalarına yardımcı olmadığında, danışanların hikayeleri hakkında bilgi toplanarak onların yaşam stilleri öğrenilmeye çalışılır (Savickas, 2015). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli, kariyer akışını vurgulayarak çalışma yaşamındaki tüm değişkenliği ve bu değişkenlik ile baş etmede gerekli olan kaynakları ortaya koymaktadır (Niles, In ve Amundson, 2014). HEROIC düşünce anlayışı ile Feller (2017) tüm kariyer ve yaşam geçişlerimizde öncelikle kendi değerlendirme becerilerimiz olarak ifade edilebilecek olan bilişsel filtrelerimizi temizlememiz gerektiğini belirtmiştir. Feller (2017) dünyayı ve çevremizdekileri değerlendirmede önemli olan bu bilişsel filtrelerin temiz kalmasında birtakım unsurlar olduğunu belirtmiştir. Özellikle kendi hayatlarının, kariyer ve seçimlerinin sorumluluğunu alan ve tüm zorluk ve engellerle etkili baş edebilmede ve bilişsel filtrelerinde önemli olan bu unsurları Feller (2017) şu şekilde açıklamaktadır: Belli oranda umut

düzeyimiz, kendi yeteneklerimize olan inancımız, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, kasıtlı keşif davranışları ve amaç ve niyetlerimiz ile ilgili açık olmak. Görüldüğü üzere aslında birçok kariyer gelişim kuramı geçişlere de yer vermiştir. Bununla birlikte bu bölümde geçiş kavramını ekleyen faktörleri doğrudan ele alan 4's Modeli ile geçişin süreci ile ilgili bilgi veren Ibarra'nın Kariyer Stratejileri Modeli ve Bridges'ın Kariyer Geçiş Modeli kısaca tanıtılmış ve kapsamı aşmaması adına kariyer geçişleri ile ilgilenen okuyucuların daha kapsamlı bilgi edinebilmesi için bu bölüm boyunca çeşitli kaynaklara atıfta bulunulmuştur.

4'S Modeli

Kariyer geçişlerini deneyimleyen bireylerin geçiş süreci ile sağlıklı olarak baş edebilmelerinde etkili olabilecek kariyer müdahaleleri hizmetleri planlarken kullanılan modellerden biri de 4'S Modelidir. Schlossberg (1994, s. 5) geçişin, bireyin kendisi ve dünya hakkında varsayımlarında değişikliklerle sonuçlanan ve sonucunda ise bireylerin davranışlarında ve ilişkilerinde karşılıklı değişimi gerektiren bir kavram olduğu düşünüldüğünde, geçiş aşamasında olan bireylerin bu aşamaya uyum sağlayabilmelerinde aşağıda sıralanan soruların önemli olduğunu belirtmiştir (Schlossberg, 1994; Schlossberg, Waters ve Goodman, 1995, s.27):

- Birey içinde bulunduğu geçiş aşamasını nasıl algılıyor?, Önceden böyle bir geçiş aşaması içinde olacağını bekliyor muydu?, Geçiş sürecini belirsiz mi geçici mi yoksa kalıcı mı olarak karakterize ediyor?
- Geçiş öncesinde ve sonrasında sosyal çevrenin özellikleri neler? Bireyin bu çevrede nasıl bir destek sistemi vardır?
- Bireyin psiko-sosyal yeterliği ya da cinsiyet rol tanımlaması gibi özellikleri nelerdir?

Schlossberg, Waters ve Goodman tarafından geliştirilen 4-S Modeli (Situation-Self-Supports-Strategies) (bakınız, Schlossberg, Waters ve Goodman'ın Counseling adults in transition: Linking practice with theory isimli kitabı), *durum* (situation), *benlik* (self), *destek* (support) ve *stratejiler* (strategies) olmak üzere toplam dört boyutta çalışmalar yapmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Kariyer geçiş sürecinde olan danışanın stres, rol değişimi, kontrol gibi şu anki durumlarını içeren (örneğin, geçiş sürecini kontrol edebilir miyim?) *durum*, cinsiyet ve cinsel yönelim, sosyo-demografik değişkenler gibi kendisi ile ilgili bilgilerden oluşan (örneğin, ben nasıl biriyim?) *benlik*, destek kaynaklarını içeren *destek* (örneğin, kimlerden ne düzeyde destek algılıyorum?) ve içinde bulunduğu durumla başatma becerilerini içeren *strateji* boyutları hakkında gerek test gerekse de diğer teknikler ile bilgi toplanmakta ve bu bilgilere yönelik (örneğin, bu geçiş ile nasıl baş edebilirim?) hizmetler sunulmaktadır. Schlossberg, Waters ve Goodman (1995) bireyin geçişlerle baş etmesini sağlayacak bu dört faktörün karşılıklı etkileşimi içeren ilişkiler içerisinde olduğunu ve geçişler sırasında uyumu etkilediğini belirtmişlerdir.

Ibarra'nın Kariyer Geçişleri Modeli

Ibarra (2004) kariyer geçişinin, bireylerin deneyimlerindeki, eylemlerindeki, kurdukları ilişkilerdeki ve tüm öğrenme deneyimlerindeki değişimlerden kaynaklandığını belirtmektedir. Bu anlamda kariyer geçişini deneyimleyen bireylerin kapsamlı bir şekilde süreci ele almaları ve çok boyutlu değerlendirmeler yapmalarındansa, denemedikleri noktalara odaklanmaları anlamlı olabilecektir. Bireyler özellikler her yeni öğrenme deneyimi ile birlikte yeniden bir değişim göstermektedirler. Kariyer geçişini, kariyer orta ve son dönemlerine doğru gerçekleştiğini belirten Ibarra (2004), seçenekler ile ilgili bilgi toplarken ya da kariyer geçişini değerlendirirken daha yaratıcı süreçleri vurgulamaktadır. Bu anlamda, bireylerin deneyimleri,

yetenekleri, ilgileri, niteliklerine ilişkin algılarını ifade eden benlik algısı; bireylerin yaşamlarında yakın sosyal çevre içerisinde değerlendirilebilecek insanları ifade eden sosyal ağlar ve son olarak bireyleri bir değişime ve yeni olasılıkları araştırma davranışlarına itebilecek tetikleyici olaylar kariyer geçiş sürecinde etkilidir (Ibarra, 2005).

Bridges'ın Kariyer Geçiş Modeli

Bridges (2003), kuramında her yeni değişim ile birlikte içsel bir gelişim ile bireylerin geçiş sürecine yönelebileceklerini vurgulamaktadır. Bridges (2003), geçiş sürecinde sona eriş, nötr durum ve yeni başlangıç olmak üzere üç dönemden bahsetmektedir. Buna göre geçişlerin ilk aşaması olan sona eriş aşamasında, bireyler bir kayıp yaşantısı deneyimlerler. Alınan sosyal destek durumuna göre kayıp yaşantıları ile baş etmeleri ve ben kimim sorusunu sormaya başladıkları bir dönemdir. İkinci dönemde, bireylerin geçiş ile birlikte değişimi hissettikleri ama tam olarak da anlamlandıramadıkları arada kalmışlık yaşadıkları bir dönemdir. Üçüncü ve son dönem ise, değişim ve geçişlerin kabul edildiği ve ben kimim sorusuna yanıt verilebildiği bir dönemdir.

Kariyer Geçiş Sürecinde Kullanılabilecek Ölçme Araçları

Başarılı kariyer geçişlerinin kolaylaştırıcı kaynakları ve engelleri birlikte ölçmeyi gerektirdiği (Fernandez, Fouquereau ve Heppner, 2008; Heppner ve ark., 1994) göz önüne alındığında, kariyer geçiş aşamasında olan bireylerin ileriye dönük adımlar atabilmelerinde engelleyici olabilecek içsel engelleri ölçen Kariyer Geçişleri Ölçeği'nin kariyer psikolojik danışması alanı için önemli bir kaynak olacağı söylenebilir. Türkiye'de genellikle üniversite öncesi dönemlerde kariyer psikolojik danışması ve rehberliği hizmeti verildiği ve kariyer seçim aşamasındaki bireylere birtakım hizmetler sunulduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile daha çok meslek seçimine dönük kariyer psikolojik danışması ve rehberliği hizmeti verildiği için özellikle öğrencilere yönelik olarak çok çeşitli ölçme araçlarının Türkiye'ye uyarlandığı ya da geliştirildiği görülmekle beraber, yetişkinlere ya da geçiş aşamasındaki bireylere sağlıklı karar vermelerine yardımcı olabilecek ölçme araçlarının sınırlı olduğu görülmektedir.

Daha öncede ifade edildiği üzere Türkiye'de lise ve üniversite öğrencileri için geliştirilmiş çeşitli ölçme araçları mevcuttur. Bütün bu çalışmalar psikolojik kaynaklar ile çalışma hayatına geçiş sürecinde olan bireylerin uyum süreçleri ile ilgili önemli kanıtlar sunsa da, bu çalışmalarda kullanılan veri toplama araçlarının tek kavramı ele alan yapısı kariyer geçiş sürecinde olan yetişkinlerin anahtar içsel faktörlerinin eş zamanlı araştırılmasını engellemektedir. Bu sebeple çok boyutlu yapısı ile Heppner ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiş ve Ulaş-Kılıç (2021) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmış Kariyer Geçişleri Ölçeği'nin çok boyutlu yapısı, kariyer geçiş sürecindeki bireylerin kapasitelerini etkileyen psikolojik kaynakları ve engelleri anlamada daha iyi bir bakış açısı sunabilmektedir.

Okuldan işe geçiş aşamasında olan bireylerin uyum ve geçişler ile başa çıkmaya olan hazırlığını ve kaynaklarını tanımlayan kariyer uyum düzeylerini ölçmek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'de (Savickas ve Porfeli, 2011) kullanılabilir. Bu ölçme aracı Türkiye kültürüne Buyukgoze-Kavas (2014) tarafından uyarlanmış ve Öncel (2014) tarafından geçerliğini kanıtlamak için ek çalışmalar yapılmıştır. Üniversiteden işe geçiş aşamasında kullanılacak bir diğer ölçme aracı ise, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasında kendilerine nasıl yer edinebileceklerine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Alkın, Korkmaz ve Çelik (2020) tarafından uyarlanan Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'dir. Bununla birlikte

bu ölçme araçlarının Türkiye kültürüne uyarlama çalışmaları incelendiğinde, psikometrik niteliklerinin test edildiği hedef kitlenin üniversite öğrencileri olduğu görülmektedir.

Kariyer Geçiş Sürecinde Sıklıkla Kullanılan Programlar ve Müdahaleler

Kariyer geçiş sürecinin herhangi bir formunu deneyimleyen bireylerin bu süreçte kendilerine uygun bir alan bulmalarında yardımcı olabilecek müdahale ve programların yapıldığı çalışmalar incelendiğinde birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bu noktada yalnızca Türkiye ve Amerika'da yazarın faydalandığı ve etkili bulunan bazı uygulamaların tanıtıldığına açıklanmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kariyer geçişlerinin herhangi bir formunu deneyimleyen bireyler ile yapılan çalışmalar incelendiğinde; her ne kadar farklı üniversitelerin kariyer merkezlerinde mezunları ya da öğrencileri için geçiş sürecinde etkili olabilecek çalışmalar gerçekleştirilse (bkz., ODTÜ Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, t.y.), spesifik olarak iş kayıpları, başarısızlık korkusu, iş bulmama kaygısı ya da bununlu ilgili olumsuz duyguların ele alındığı kapsamlı ve çok yönlü denilebilecek program ve müdahalelere rastlanmadığı ya da tanınırlığının az olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle spesifik olarak geçiş dönemindeki bireyler için geliştirilen programların tanıtılmasının önemli olacağı düşünülmüştür. Çünkü, kariyer danışması müdahalelerinin danışanların başarılı bir geçiş için kendilerini daha hazır hissettikleri, kendilerinin kariyer geçiş sürecindeki davranışlarından sorumlu olduğunu düşündükleri, daha motive oldukları, kendi yeteneklerine daha fazla güvendikleri ve ihtiyaçları olduğunda yeterli destek kaynaklarının olduğunu düşünmelerinde etkili olduğunu göstermektedir (Heppner,1998).

Yurtdışında kariyer geçişinin herhangi bir formunu deneyimleyen bireyler ile yapılan çeşitli uygulamalar olduğu görülmektedir. Örneğin, Bhat (2010) işsiz bireylerin iş bulmaları ve işe yerleşmelerinde yardımcı olabilmek adına grupla kariyer psikolojik danışması süreci planlamıştır. Bu anlamda katılımcıların iş kaybı ve iş başarısızlıkları üzerine duyguları ile ilgili konuşmaları, kendi nitelikleri hakkında farkındalık kazanmaları, kendilerine uygun kariyer seçeneklerini belirlemeleri, inançları ve benlik saygısının değerlendirilmesi, kariyer davranışlarına ilişkin yetkinlik düzeylerinin geliştirilmesi, olası engel ve destek kaynaklarının belirlenmesi ve iş arama becerilerinin geliştirilmesi noktasında çalışmalar yürütülmüştür. Programın son haftasında grup üyeleri iş başvuruları yapmaya ve mülakata katıldıkları takdirde bu deneyimlerini paylaşmaya cesaretlendirilmektedir.

Türkiye'de kariyer geçişinin herhangi bir formunu deneyimleyen bireyler ile gerçekleştirilen müdahaleler incelendiğinde ise, sınırlı çalışmalar olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin, Kepir-Savoly (2017) tarafından geliştirilen Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programı, kariyer geçişlerinin formlarından biri olan okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini arttırmak amacıyla tasarlanmış 12 oturumdan oluşmaktadır. Bu oturumlarda kariyer hikayesi oluşturma, yaşam rolleri, rol modeller, ilgi alanları, kariyer amaçları, güçlü yanlar, kariyer seçenekleri ile ilgili bilgi toplama yolları ve profesyonel ağ oluşturma içeriklerinden oluşmaktadır. Programın üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserlik düzeyinde anlamlı bir gelişme gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de İŞKUR bünyesinde yer alan özel istihdam büroları kariyer geçişlerini deneyimleyen bireylere çeşitli hizmetler sunabilmektedir. Benzer bir şekilde açık iş pozisyonlarının paylaşılması, kariyer fuarları ile Aktif İşgücü Programları Projesi, Aktif İşgücü Programları Projesi, Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması Projesi gibi projeleri

içeren (İŞKUR, t.y.a) ve İŞKUR (t.y.b) tarafından sağlanan hizmetler kariyer geçişini deneyimleyen bireylere yardımcı olabilmektedir.

Bu gruplar ile yapılan çalışmaların yanı sıra, Amerika'nın farklı eyaletlerinde depresyon, şizofreni, bipolar bozukluk gibi şiddetli duygusal rahatsızlıklar yaşayan gençlerin kariyer geçişlerinde yardımcı olmak amacıyla hazırlanan Kariyer Geçiş Programı'nın yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bu program ile bireysel olarak gençlere kariyer psikolojik danışması, mevcut hizmetler, bağlantılar ve bireyselleştirilmiş iş deneyimleri sağlanarak kendi kendine yeterliliği arttırılmaya çalışılmaktadır (Fraker, Baird, Mamun, Manno, Martinez, Reed ve Thompkins, 2012). Amerika'da kariyer geçişlerinde yardımcı olabilecek birtakım online uygulamalar da mevcuttur. Bu uygulamalardan en popüler olanı bireylerin hem kendilerini değerlendirebildikleri hem de gerektiğinde kariyer geçişini deneyimleyen yetişkinlere istihdam, eğitim ve finans hakkında bilgi sağlayan "Kariyer Tek Durak" (Career One Stop) (2010) uygulamasıdır.

Görüldüğü üzere, kariyer geçiş formunu yaşayan bireyler ile çalışırken kariyer hikayesi oluşturma gibi etkinliklerin yanı sıra, kariyer geçişleri ve seçenekleri ile ilgili detaylı bilgiler sunmanın etkili olduğu görülmektedir. Türkiye'de de tüm bu bilgi verme süreci ile birlikte danışanların kendi niteliklerini keşfetme yolculuklarının birlikte yer alması ve kariyer geçiş formunun herhangi bir aşamasını deneyimleyen bireyleri de kapsaması önemli olabilecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer geçişini deneyimleyen bireyler hem kendisini ve en son tamamladığı öğretim kurumunu, hem de işsizliğin getirdiği problemler ve maliyet açısından toplumu etkilemektedir. Özellikle de iş deneyimlerinin eksikliği ya da oldukça az sayıda olması ya da profesyonel iş ağının bir başka ifade ile kendi alanlarında bağlantı kurdukları profesyonellerin az olması kendilerine uygun alan bulmalarında bireyleri oldukça zorlayabilir, çevreyi gözlemlemek ve tüm sosyal kaynaklar bireyde baskı yaratmaya başlayabilir. Bu anlamda kariyer geçişini deneyimleyen bireylerin yaşamlarında özellikle çevresel unsurlar nedeniyle yoğun bir baskı söz konusu olabilir ve bireyle duyuşsal birtakım rahatsızlıklar yaşayabilirler.

Öte yandan kariyer geçişinin altı aydan sonra depresyon, benlik saygısının düşmesi gibi duyuşsal problemlere yol açacağını belirten çalışmalar da olsa (Blau ve ark., 2013; Rowley ve Feather, 1987), düzenli bir hazırlık için bireylere zaman tanıdığını söyleyen çalışmalar da vardır (Salmela-Aro, ve Tuominen-Soini, 2010; Waters, Briscoe ve Hall, 2014). Bu anlamda başarılı bir kariyer geçişinin düzenli bir hazırlanmayı beraberinde getirdiği önemli bir noktadır. Dolayısıyla her ne kadar vasat ekonomik güç, bireylerin işgücü piyasasına girmeye hazırlanmalarındaki başarılarına engel olabilse de, bireylerin bakış açısını genişletmenin önemli olabileceği söylenebilir. Bu dönemin dolayısıyla en önemli özelliği bakış açısını genişletmek, dolayısıyla denenmeyen ve bilgi sahibi olunmayan iş pozisyonlarını bilmek ve tanımaktır. Bu anlamda merak duygusu ve niye soruları hem bireyin kendisi hem de kariyer seçenekleri ile ilgili gerçekçi bir resim oluşturmaya yardımcı olabilir. Niye soruları kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini ve güçlü yanlarını keşfetme, değerlerini tanımlama, farklı bilgi arama stratejilerini bilme, alternatif seçeneklere ilişkin içsel ve dışsal ödülleri tartışma gibi konularda bireylere yardımcı olabilir. Özellikle de 4'S Modeli açısından durum benlik, destek ve stratejiler boyutlarından bireylerin kendilerini keşfetmeleri kariyer geçişlerini kontrol edebilmeleri açısından önemli olabilir. Bu anlamda içinde buldukları geçişin karakteristik özelliklerini değerlendirme (durum), başa çıkma ve transfer edilebilir becerileri geliştirmelerini ve kendisi ile ilgili

farkındalıklarını artırma (benlik), sosyal ağlarını ve olası diğer destek kaynaklarını artırma ve geliştirme (destek) ve gönüllü ve/veya ücretli olarak çeşitli deneyimler geliştirmeleri ve kariyer araştırmaları yapmaları (stratejiler) gibi noktalarda bireyler desteklenebilir.

Sonuç olarak, kariyer gelişiminin ücretli çalışılabilecek bir işe sahip olamama ya da işsizlik gibi durumlar nedeniyle durmadığı ya da gerilemediğini (Waters, Briscoe ve Hall, 2014); stresli, güvensiz ve istikrarsız olarak karakterize edilmesinin uygun olmadığını (Salmela-Aro ve Tuominen-Soini, 2010) anlamak ve kariyer geçiş deneyiminin kariyer seçeneklerini araştırmayı ve merak duygusunu desteklediğini bilmenin (bkz., Knabem, Ribeiro ve Duarte, 2018), bu deneyimler açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanlarının bu geçiş deneyimlerini yaşayan bireylere faydalı olması için, çeşitli program ve ölçme araçları ile ilgili bilgi sahibi olması ve bu geçişler ile ilgili doğru tutum ve eylemlere sahip olmasının önemli olabileceği söylenmektedir. Özellikle de hem işgücü piyasası hem de bireylerin kendini tanımaları, çeşitli iş pozisyonlarında kendilerini denemelerine olanak sağlayacak programların kariyer geçiş deneyimi yaşayan bireyler için etkili olabileceği ve bu sebeple böyle programların geliştirilip tanınırlığının artırılmasını önemli olabileceği ifade edilebilir. Bu anlamda okulda işe geçiş gibi geçişin spesifik bir formunu deneyimleyen bireylerin bu geçiş evrelerinde desteklenmesi amacıyla üniversitelerin bünyelerinde kurulan kariyer merkezlerinin geçiş aşaması ile ilgili kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği çatısı altında çalışmalar yapması bireyleri güçlendirmek açısından anlamlı olabilecektir. Kariyer geçişlerinin diğer formları için ise İŞKUR bünyesinde daha kapsamlı çalışmalar yapılması önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akgunduz, Y. E., Aldan, A., Bagir, Y. K., & Torun, H. (2018). *Türkiye’de iş geçişkenliğinin betimsel bir Analizi*. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/48d366d8-54a7-47ae-94ea-5b78d4079cb8/en1808eng.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-48d366d8-54a7-47ae-94ea-5b78d4079cb8-msMfsOz> adresinden erişilmiştir.
- Alkın, S., Korkmaz, O., & Çelik, S. B. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47.
- 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.
- Bhat, C. S. (2010). Assisting unemployed adults find suitable work: A group intervention embedded in community and grounded in social action. *The Journal for Specialists in Group Work*, 35(3), 246-254.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., et al. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Bridges, W. (2003). *Managing transitions: Making the most of change* (2nd ed). Cambridge, Mass: Da Capo Press.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. Doi: 10.1177/1038416214531931
- Career One Stop (t.y.). <https://www.careeronestop.org/> adresinden erişilmiştir.
- Dünya Ekonomi Forumu (2016). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the Forth Industrial Revolution*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- 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.
- Fernandez, A., Fouquereau, E., & Heppner, M. J. (2008). The Career Transition Inventory: A psychometric evaluation of a French version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, 16(3), 384-398. doi: 10.1177/1069072708317384
- Fraker, T., Baird, P., Mamun, A., Manno, M., Martinez, J., & Reed, D. (2012). *The Social Security Administration’s Youth Transition Demonstration Projects: Interim Report on the Career Transition Program*. Mathematica Policy Research, Washington, DC.
- Gelissen, J., & de Graaf, P. M. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 35, 702-726.
- Göktürk, S. (2019). *Profesyonel yaşamın orta dönemindeki kadınların kariyer geçişleri: Nitel bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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, 167-174.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329-346.

- 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*, 55-74.
- Hepworth, S. J. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology, 53*(2), 139-145. doi: 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00018.x
- Holmes, T. J., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research, 11*(2), 213-218. doi: 10.1016/0022-3999(67)90010-4
- Ibarra, H. (2004). *Career transition and change*. Working Paper Series 2004/97/OB, INSEAD, Fontainebleau. https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp2004/2004-97.pdf adresinden erişilmiştir.
- Ibarra, H. (2005). Becoming yourself: Identity, networks and the dynamics of role transition”, INSEAD Working Paper Series, No. 2004/21/OB. https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp2005/2005-51.pdf adresinden erişilmiştir.
- İŞKUR (t.y.a). *Projeler*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/> adresinden erişilmiştir.
- İŞKUR (t.y.b). *9. Genel Kurul çalışma raporu*. https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf adresinden erişilmiştir.
- İŞKUR. (2016). *2016 yıllık tabloları*. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> adresinden erişilmiştir.
- Jackson, P. R., Stafford, E. M., Banks, M. H., & Warr, P. B. (1983). Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology, 68*(3), 525-535. doi: 10.1037/0021-9010.68.3.525
- Kalkınma Bakanlığı (2016). *Orta vadeli program 2016 - 2018*. [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/12/Orta%20Vadeli%20Program%20\(2016-2018\)\(Revize\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/12/Orta%20Vadeli%20Program%20(2016-2018)(Revize).pdf) adresinden erişilmiştir.
- Kepir-Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly, 47*(4), 312-325. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x
- Knabem, A., Ribeiro, M. A., & Duarte, M. E. (2018). Early career construction for Brazilian higher education graduates: Trajectories and working-life projects. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (pp. 105-118). Cham, Switzerland: Springer.
- Latack, J. (1984). Career transitions within organizations: An exploratory study of work, nonwork, and coping strategies. *Organizational Behavior and Human Performance, 34*, 296-322.
- Latack, J. C., Josephs, S. L., Roach, B. L., & Levine, M. D. (1987). Carpenter apprentices: Comparison of career transitions for men and women. *Journal of Applied Psychology, 73*(2), 393-400.
- Lavallee, D. (2006). Career awareness, career planning and career transition needs among sports coaches. *Journal of Career Development, 33*, 66-79.
- Lent, W. R., Hackett, G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly, 47*, 297-311.
- Mirzanlı, D. (2016). *Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü çalışmanın kariyer geçişine etkileri: Avrupa gönüllü hizmeti örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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
- ODTÜ Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi. (t.y.). <https://kpm.metu.edu.tr/en/career-planning-2/> adresinden erişilmiştir.
- Öncel, L. (2014). Career adaptabilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17.

- Popovic, M. (2004). *Second chance: Career transitions of immigrants to Canada* (Unpublished Master's Thesis). The University of Calgary, Calgary.
- Price, R. H. (1992). Psychological impact of job loss on individuals and families. *Current Directions in Psychological Science*, 7, 9-11.
- Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60(4), 323-332. doi: 10.1111/j.2044-8325.1987.tb00264.x
- Salmela-Aro, K., & Tuominen-Soini, H. (2010). Adolescents' life satisfaction during the transition to post-comprehensive education: Antecedents and consequences. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 683-701. doi: 10.1007/s10902-009-9156-3
- Sargent, L. D. (2003). Effect of downward status transition on perceptions of career success, role performance and job identification. *Australian Journal of Psychology*, 55, 114-120.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Publisher: Author.
- Schlossberg, N. K. (1994). *Transition coping guidelines*. Minneapolis: 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.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sterrett, E. A. (1999). A comparison of women's and men's career transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249-259.
- The National Bureau of Economic Research (2021). *Business cycle dating*. <https://www.nber.org/cycles.html> adresinden alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). *İşgücü istatistikleri, Şubat 2021*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2021-37487> adresinde alınmıştır.
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2021). A psychometric evaluation of the Career Transition Inventory with Turkish participants. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09458-3>
- Uluslararası Çalışma Ofisi (2018). World employment and social outlook report. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615590/lang--en/index.htm
- Yükseköğretim Kurumu. (2019). Geleceğin meslekleri çalışmaları. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/gelecegin_meslekleri_calismalari.pdf adresinden erişilmiştir.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731-744. doi: 10.1037/0021-9010.82.5.731
- Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. T. (2014). Using protean career attitude to facilitate a positive approach to unemployment. In M. Choetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities* (pp. 19-33). NY: Springer.
- Watts-Dolan, K.A. (2010). *The influences of personality hardness, trait anxiety, and psychological resources on career transition outcomes* (Unpublished Doctoral Dissertation). Northern Illinois University, Illinois.

Extended Abstract

Introduction

The change in the balance between supply and demand, the Fourth Industrial Revolution and the pandemic process, a major business model change in all industries, greatly changing socio-economic factors have led to serious changes in the business world and the labor market. With this new period, it can be predicted that the number of individuals in the career transition period may increase and how critical these transition processes are, especially considering the labor market and employment rates. In this sense, it can be said that emphasizing what career transition is, the services and practices offered in career transitions, and developments in the field of career counseling will be effective in coping with career transitions. From this point of view, it is aimed to make suggestions to career counselors while working with individuals who experience career transition by focusing primarily on the definition of career transition, the models and practices recommended in the transition. Career counselors are aimed to be a helpful resource for individuals who experience career transition to cope with negative unhealthy emotions in this process, to increase their level of awareness and to support their clients in seeing opportunities and to see the practices in a holistic way.

Career Transition

Heppner (1998, p.137) defines career transition as any of the following situations in which career changes can be considered as possibilities:

- a. Task change: the same job or transition from one set of tasks to another in the same place (for example, dairy farmer moving to growing grain)
- b. Position change: job change in the same or a different workplace (but a small change in positions is expected here) (for example, a secretary starts working in a different department within the same workplace)
- c. Occupation change: the transition from a set of tasks to a different set of tasks that includes new working conditions (e.g. a farmer becoming a factory worker)

Theories Emphasizing Career Transition Process

There are many theories and assumptions dealing with career transitions in detail. For example, when working with individuals who experience career problems as well as any Construction Theory or HEROIC Mindset can serve as a map for the readers. However, one of the models used when planning career intervention services that can be effective for individuals who experience career transitions to cope with the transition process in a healthy way is the 4'S Model. The 4-S Model (Situation-Self-Supports-Strategies) developed by Schlossberg, Waters and Goodman (see Schlossberg, Waters and Goodman's book *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*). Situation consists of the characteristics of the transition such as how person perceive the transition; self consists of the individual's personal characteristics such as gender and sexual orientation, socio-demographic variables, psychological resources, and demographic variables; supports consists of the types of help that are available from surroundings; and strategies consist of the individual's style of coping. Information is collected through testing and other techniques and services for this information are provided.

Instruments and Programs

In examining the psychological resources of individuals experiencing any form of career transition, Career Transitions Scale developed by Heppner et al. (1994) and adapted to Turkish culture by Ulaş-Kılıç (2020) can be used. With its multi-dimensional structure, the scale can provide a better perspective in understanding the psychological resources and barriers that affect the capacities of individuals in career transition.

When working with individuals who have experienced the career transition form, it is seen that providing detailed information about career transitions and options as well as activities such as creating a career story is effective. In Turkey, along with all this information-giving process, it may be important for the clients to take part in their journey to discover their own qualities and to include individuals who experience any stage of the career transition form.

Results

In particular, it can be stated that programs that will allow both the labor market and individuals to get to know themselves and try themselves in various job positions can be effective for individuals with career transition experience, and therefore it may be important to develop such programs and increase their recognition.

Yazar Hakkında / About Author

Özlem Ulaş Kılıç. Doç. Dr. Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
ozlemulasss@gmail.com

Özlem Ulaş Kılıç, PhD., Giresun University, Giresun, Turkey, ozlemulasss@gmail.com.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Not

Bu makale I. Ulusal Kariyer Psikolojik Danışmanlığ Konferansı'nda özetlenen konuşmadan türetilmiştir.

Etik Bildirim

Derleme niteliğinde bir çalışma olduğundan dolayı etik kurul onayı alınmamıştır.

ORCID

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