

MPDR

Millî Eğitim Bakanlığı
Ulusal Mesleki Eğitim ve Araştırma Merkezi
Eğilim Bilimi / Eğilim Bilimi

**KARİYER
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI
DERGİSİ**

**THE JOURNAL
OF CAREER COUNSELING**



AralıkDecember-2021

CiltVolume: 4 SayıIssue: 2



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

ISSN: 2651-5482

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ
JOURNAL OF CAREER COUNSELING

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınıdır
Publication of Turkish Psychological Counseling and Guidance Association

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Adına Sahibi/Owner
Oğuz Özat

Baş Editör/Editor-in-chief
Prof. Dr. Erdal Hamarta

Editörler/Editors
Prof. Dr. Kemal Öztemel
Doç. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas
Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök

Ulusal ve Uluslararası Akademik Danışmanlar Kurulu
National and International Advisory Board

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez
Prof. Dr. Feride Bacanlı
Prof. Dr. Fidan Korkut Owen
Prof. Dr. Itamar Gati
Prof. Dr. Laura Nota
Prof. Dr. Mark Savickas
Prof. Dr. Metin Pişkin
Prof. Dr. Zeynep Hamamcı
Doç. Dr. Erkan Işık

Teknik Düzenleme
Arş. Gör. Dr. Elvan Yıldız Akyol

**Yayın İdare Merkezi Adres-Tel./Publication Management Center Address-
Phone**

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Öncebeci Mah. Umut Sok. No.50/4 Kolej/ANKARA Tel: 0312 430 3674
Dergi web sayfası/Journal web page
<http://dergipark.gov.tr/kpdd>

Makaleler	Sayfa
Editörlerden	ii
University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study	1-35
Türkiye'deki Üniversitelerde Kariyer Gelişimini Destekleyici Hizmetler: Bir Karma Yöntem Çalışması Elif Balın, Fidan Korkut-Owen, Didem Kepir-Savoly, Dean Owen	
Belirsizlik ve Kariyer Davranışları	36-60
Uncertainty and Career Behaviors Fidan Korkut-Owen	
Kariyer Geçişlerini Kontrol Edebilir Miyiz? Kuramlar, Uygulamalar ve İpuçlarına Genel Bir Bakış	61-77
Can We Control Career Transitions? An Overview of the Theories, Practices and Tips Özlem Ulaş-Kılıç	



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

EDİTÖRLERDEN

Açık Erişim

FROM EDITORS

Open Access

Değerli meslektaşlarımız ve okurlarımız.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'nin Aralık-2021 sayısını yayınlamaktan mutluluk duyuyoruz. Bu sayı ile birlikte yedinci sayımızı yayınlamış bulunmaktayız. Dergimize yönelik düzenli bir ilgi olduğunu gözlemlemekle birlikte alanda çalışan araştırmacıların daha fazla ilgi göstermesi, derginin hem yerel hem de uluslararası indekslere kabul edilmesine ivme kazandıracaktır. Gelecek sayılarımız için de çalışmalarınızı merak ve heyecanla bekliyoruz.

Bu sayıyı incelediğinizde iki derleme ve bir araştırma makalesinin yer aldığını görebilirsiniz. Dergimizin yeni sayısına katkıda bulunan tüm yazarlarımıza en içten şükranlarımızı sunuyoruz. Aynı zamanda dergiye değerlendirilmek üzere gönderilen çalışmaları, yoğun iş yüklerine ve çalışma tempolarına rağmen büyük bir özveriyle değerlendiren ve hem alanın hem de derginin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunan değerli hakemlerimize sonsuz teşekkürlerimizi bildiririz.

Son söz olarak dergimizin yayın hayatına güçlü bir şekilde ilerleyebilmesi için desteğe ihtiyacımız olduğunu belirtmek isteriz. Bu bağlamda çalışmalarınızla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'ne destek olacağınızı umuyoruz.

Baş Editör

Dr. Erdal Hamarta

Editörler

Dr. Kemal Öztemel, Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas, Dr. Oğuzhan Kırdök

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

RESEARCH

Open Access

University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study

Türkiye'deki Üniversitelerde Kariyer Gelişimini Destekleyici Hizmetler: Bir Karma Yöntem Çalışması

Elif Balin , Fidan Korkut-Owen , Didem Kepir-Savoly , Dean Owen

Yazar Bilgileri

Elif Balin

Ph.D., San Francisco State University, San Francisco, USA
ebalin@sfsu.edu

Fidan Korkut-Owen

Ph.D., Bahcesehir University, Istanbul, Turkey
fdnkrkt@gmail.com

Didem Kepir-Savoly

Ph.D., University of Sopron, Sopron, Hungary
didemkepir@gmail.com

Dean Owen

Ph.D., Middle East Technical University, Northern Cyprus
vargapilot@yahoo.com

ABSTRACT

This article is based on a qualitatively driven, sequential explanatory mixed-method study that explored the status of university career services in Turkey. The first phase involved a nationwide survey to identify the existing career center structures and career development support services models. It also helped to create a purposeful sample of career development professionals and interview questions for the second phase that provided more insight into the strengths and needs of university career centers from the perspectives of career development professionals. Based on an interpretation and discussion of the integrated results from the survey and interviews, the authors gathered implications and recommendations for improving career centers in relation to the existing literature of career services centers and career development needs among university students in Turkey.

Makale Bilgileri

Keywords

Career centers, career services, career development professionals

Anahtar Kelimeler

Kariyer merkezleri, kariyer hizmetleri, kariyer merkezi çalışanları

Makale Geçmişi

Geliş: 21/05/2021

Düzeltilme: 18/09/2021

Kabul: 28/10/2021

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye'deki üniversitelerde hizmet veren kariyer merkezlerinin durumu, nicel verilerin ardından ardışık, açıklayıcı karma çalışma yöntemi ile incelenmiştir. İlk aşamada ulusal olarak var olan kariyer merkezlerinin yapısı ve verdikleri hizmetleri belirlemek için bir tarama çalışması yapılmıştır. Bu çalışmaya dayalı olarak, bu merkezlerde çalışan ve kariyer destek hizmeti verenlerle derinlemesine görüşmeler yapılarak merkezlerin güçlü yanları ve ihtiyaçları onların bakış açısından anlaşılmaya çalışılmıştır. Tarama çalışması ve görüşmelerden elde edilen bulguların ortak yanları metinde bütünleştirilerek sunulmuştur. Çalışmada elde edilen bulgular kariyer gelişimi, kariyer merkezleri ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarıyla ilgili alan yazını ışığında tartışılmış, bulguların doğrularını ortaya konmuş ve kariyer merkezlerinin daha da etkili hale gelebilmelerine yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

Atıf için: Balin, E., Korkut-Owen, F., Kepir Savoly, D., Owen, D. (2021). University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 1-35.

Etik Bildirim: Bu çalışmada bilimsel araştırma etik kurallarına uyulmuştur.

INTRODUCTION

While it's not the only reason and outcome, the fundamental expectation from a university education is to gain meaningful employment with promising work readiness. In Turkey, approximately 44% of the youth population enroll in higher education (Turkish Statistical Institute [TSI], 2021a), which is parallel to the significant increase in the number of universities (Higher Education Council [HEC], 2019). On the other hand, about 36% of university graduates in Turkey are unemployed and many are predicted to face increased underemployment based on the lower enrollment of university graduates in professional work areas that require a university degree (Buyukgoze-Kavas et al., 2021; Susanlı, 2017). Furthermore, the long-existing gender gap became larger with only 31% of working-age women participating in the labor market compared to 69% of men (TSI, 2021b) along with inadequate attention to the career development needs in other diversity and equity contexts.

Given these pressing needs, we argue that university career services need more critical attention from both public and private stakeholders. University career services have a crucial role to address career planning and work readiness needs of university students as early as possible, and to support them in the processes of internship and job search (Auter & Marken, 2016; Busteed, 2020; National Association for Colleges and Employers [NACE], 2019). In this study, we explore the university career centers in Turkey to understand their working structures, strengths, and needs in relation to the career development needs of university students and from the perspectives of career development professions (CDPs) who work at university career centers.

Career Development and Help-Seeking Needs of University Students

Besides the alarming statistics of national unemployment rates among university graduates and in general, several studies that explored the psychological counseling needs of university students identified increased career development needs (Atik & Yalçın 2010; Dogan, 2012; Karataş & Gizir, 2013). More recently, additional studies uncovered university students' specific career development needs for (1) being prepared to transition to work-life and creating a career plan (Yerin Güneri et al., 2016), and (2) having more information about the employment opportunities (Eraslan-Çapan & Korkut-Owen, 2020; Korkut-Owen, 2018). Also, university students are reported to struggle with increased levels of stress and anxiety (Fouad et al., 2016; Yerin Güneri et al., 2016; Eraslan-Çapan & Korkut-Owen, 2020) along with a connection between career adaptability and subjective well-being for university seniors (Kırdök & Bölükbaşı, 2018). It's also recommended to address environmental support, self-efficacy beliefs, and outcome expectations to help university students develop effective career goals (Işık, Ulubey, & Kozan, 2018).

The critical interrelatedness between career development (e.g., work satisfaction or performance, job loss, unemployment, underemployment) and psychological well-being is well supported and extensively reviewed elsewhere in the literature (e.g., Ford et al., 2011; APA, 2020; Tang et al., 2020). A study conducted in the United States found a relationship between psychological distress and career-related variables among undecided university students, however, only half of the respondents were aware

of the career services center (Fouad et al., 2006). More recent studies have similar findings revealing career-related anxiety among college students (e.g., Pisarik et al., 2017), as well as an increased rate of work-related mental health concerns among graduate students (e.g., Levecque et al., 2017).

Other examples of specific career development needs among university students are selecting an occupation that aligns with one's interests and abilities, selecting an educational plan that will lead to a good job, and talking to someone about the qualifications needed for occupational options, which are based on a survey with 100, 727 incoming first-year students from 338 different higher education institutions in the United States (Normyle, 2014). More studies found similar findings that indicate college students need to talk to someone about qualifications required for specific occupations (e.g., Karimi et al., 2014; Lee & Patel, 2019) and receive information about employment opportunities (Crişan, Pavelea, & Ghimbulut, 2014).

On the other hand, according to Akoğlan, Kozak, and Dalkıranoglu (2013), university students do not receive sufficient support while making career decisions and financial struggles override the career opportunities they could consider. Some recent studies also indicate that university students receive support about career development and planning mostly from their instructors (Işık, 2007; Yerin Güneri et al., 2016). Instructors (faculty members) are perceived as the primary source of career development support followed by family members, psychological counselors at the private tutoring centers, internet (online resources), friends, and school counselors (Korkut-Owen, 2018). More studies show that instructors are a primary source of career development support (Işık, 2007; Yerin Güneri et al., 2016) and career counselors and career centers are later in the list of help-seeking resources (Korkut-Owen & Eraslan-Çapan, 2020). These findings also align with the literature from outside of Turkey where university students rely on online resources, television, written materials, family, and friends before they seek help from career services (Crişan, Pavelea, & Ghimbulut, 2014), as well as instructors as a primary source of connection (Kniveton, 2004; Zondag & Brink, 2017). The above-mentioned career development needs and sources of support indicate that university career centers entail greater attention to become more accessible and relevant to the student needs by using current and comprehensive services that proactively support them throughout the university years.

Career Development Services in Turkey

In general, career development in Turkey is primarily addressed by the Ministry of Education (e.g., vocational guidance services in schools, online platforms for students to explore occupational options and trends) and Higher Education Council (HEC) such as information about the higher education institutions, majors, and graduate education programs and their requirements, however, they do not provide any direct career development services. They focus on educational and occupational decision-making through mostly information resources.

Career development services are formally addressed by the Ministry of Family, Labor, and Social Services in Turkey. Under this ministry, there are several departments that address employment (and unemployment) related areas such as the status of women, occupational health and safety, and union

organizations. Among these departments, the Directorate General for Labor has the services most relevant to career development that include finding solutions to the structural problems in the labor market, increasing employment rates, improving the social welfare assistance system, addressing employment needs of disadvantaged populations, and providing healthy and safe working conditions to all workers (Directorate-General for Labor, 2021). Besides the systemic-level employment services projects under this directorate, the Turkish Employment Agency (ISKUR) is another important organization under the same ministry and operate through public employment agencies.

The current ISKUR was established in 2003 almost two decades after globalization, technological improvements, and the information age have started to shape the world of work in the 1980s. Since then, several public employment agencies, large-scale projects, and smaller programs have served individuals looking for vocational training and employment opportunities (ISKUR, 2021). In addition to the ISKUR services, there are other agencies and programs such as employment services programs created by the city governments. For example, The Municipality of Istanbul (IBB) offers career education days with university counseling and guidance service booths for high school students who need support to choose universities and majors based on their central university placement exam scores. The IBB services also include some training programs such as fundamental computer skills (IBB, 2021). While all these programs at the national and local levels are valuable, the needs that emerge from the sharp increase in the number of universities and university graduates do not seem to be met by the existing services (Buyukgoze-Kavas, 2017). Furthermore, career development needs encompass issues beyond educational decisions and job applications, especially for university students who need to prepare themselves for an increasingly uncertain, unstable job market in the 21st century in a new climate of economic recovery from the COVID-19 pandemic.

University Career Centers in Turkey

As a relatively young and still developing service area, higher education career services in Turkey show differences in relation to under which academic or student affairs units they are established. Their structures, services, and activities vary from university to university (Erdoğan, 2001) with no standardization between services provided by career centers. Erdoğan (2001) also showed that career services activities predominantly focused on resume resources, career days and workshops that introduce companies, and job placement efforts. In another study, Bacanlı, Eşici, and Altunbaş (2009) found that career services serve three main groups: students, alumni, and employers. The activities for students included career fairs, announcing job and internship opportunities, and career counseling. The services for alumni focused on gathering and sharing success stories, announcing scholarship opportunities, creating alumni career networks, training programs, conducting surveys, and mentorship programs. The activities for employers, on the other hand, included career programs and online resume catalogs. In another study that explored the websites of all university career centers in Turkey also showed that only about half of them had career services and most of them were in private universities (Cevher, 2015). Although the services at these universities included some self-exploration focus, the majority focused on

the exploration of the job market, informational resources on internships, and support for job search and application processes.

According to a more recent study that explored the main goals and activities of university career centers in Turkey by a content analysis of their by-laws, there were 32 university career centers that were formally recognized under the Council of Higher Education (Özden, 2015). More than half of the universities had activities that primarily included promoting their services to students, connecting with alumni, exploring job opportunities, delivering career development workshops, creating student and company databases, organizing company site visits, providing career guidance, and helping with internship search in this exact order.

After the above-mentioned studies that explored the career services center through their websites, the first study, which used a survey to collect career services information before our current study, explored a smaller sample of eleven university career services in Istanbul (Zeren et al., 2017). The findings showed that the number of career services centers and their personnel was limited compared to high student numbers. About 73% of them were established and managed internally by specific colleges (e.g., College of Business), and 45% collaborated with the ISKUR as the major external stakeholder. All career centers offered conferences and other events to market their services, and about 90% also organized networking events to connect students and employers. They reported that university students seek their services mostly for learning about internship opportunities, creating resumes/CVs, preparing for interviews, career decision making, or changing their career plans.

While the above-reviewed university career services models include diverse activities, they focus on more traditional services (e.g., support for the internship/job search and application process). Furthermore, the studies that explored students' perspectives on the effectiveness of career services show that while students found these services essential, students also perceived them as inadequate in meeting their needs (e.g., Adin, 2015; Kara et al., 2016; Tecirli, 2017). Thus, it's promising to see a significant increase in the number of university career centers in the last few years after the establishment of the Human Resources Office under the presidency of the Republic of Turkey (CBİKO). This office was reorganized with new strategic plans such as launching career centers at every university, creating a new Career Gate initiative to connect university students and graduates to job postings, and designing new programs (e.g., Vision and Self-Awareness Training for students who are granted a scholarship to study abroad; CBİKO, 2018). More recently, new developments such as requiring a career planning course at each university and providing remote professional training to the university career services show the increased awareness about the critical need for career services.

On the other hand, university students in the 21st-century information age and pandemic world have increasingly complicated needs. University career centers are recommended to create and adopt more effective and innovative career services models according to the changing needs of university students (e.g., Damar, Dereli, & Dicle, 2015; Işık & Erdem, 2018). The university career center models should be redesigned according to the changes and unpredictability of the current world of work that shift the career development needs of students. However, we first need a better understanding of the existing structure and models in Turkey, which is the purpose of this study.

The Rationale for the Current Study

As discussed earlier, the status of the higher education career services in Turkey reflects more traditional practices with ongoing challenges of accessibility and comprehensiveness due to the limited number of career centers and their personnel or team size. The review of the literature demonstrated that the existing career centers strive to meet the needs of increasing numbers of students, and the recent developments, especially the presidential order to open career centers at all universities, will require more systematic and sustainable support for higher education careers services. Thus, there is an ongoing need to better understand the structures, services, and needs of these services, especially from the perspectives of career development professionals who work at these institutions. While there were studies that focused on this need by exploring the career services websites (e.g., Cevher, 2015) and surveying the career centers in a specific city (e.g., Zeren et al., 2017), there wasn't a study that aimed to provide a general picture of career services nationwide and explored the career development professionals' views regarding the status of career services at the time we planned this study. In this study, we strived to contribute to the field by inviting all university career centers we could reach and learning from the career development professionals through in-depth interviews that were planned and facilitated by the findings of an initial survey under a sequential explanatory mixed-method study design.

The purpose of this study was to provide a general picture of the status of university career services in Turkey followed by a deeper understanding of them from the perspectives of career development professionals. The specific aims were:

- 1) identify the existing career center structures and career development support services models,
- 2) explore the strengths and needs of university career centers from the perspectives of career development professionals, and
- 3) gather the recommendations and implications for improving career centers based on an integration of findings from the above-listed questions and in relation to the existing literature of career services.

METHODS

Study Design

The first two aims of this study (as indicated in the previous section) were addressed with a survey that included both quantitative and qualitative sections in the first phase that helped us create a purposeful sample and questions for semi-structured interviews with career development professionals in the second phase. The last aim was achieved by refining and explaining the

descriptive and thematic survey results considering the themes from the interviews. Thus, we used an explanatory sequential mixed-method design, which typically involves a quantitative first phase followed by a qualitative second phase and is only complete with a clear integration and interpretation of the findings from both phases (Creswell & Clark, 2018).

The rationale for mixing both types of data is that the university career centers' status was not explored comprehensively in the past. The findings that reflect the complex issues of university career services from career development professionals' perspectives and experiences were also limited. For this same reason, we did not have a sufficient understanding of the university career centers in Turkey to be able to develop a fully quantitative instrument in the first phase of the study. Using quantitative and qualitative methods together is suggested when a more complete picture of the research problem is needed (Johnson & Turner, 2003; Teddlie & Tashakkori, 2009) which is the case in this study. Thus, we embedded a secondary method (using open-ended questions that led to qualitative data) in our survey that was primarily quantitative and descriptive as the first phase of sequential explanatory mixed-method design (Plano Clark & Ivankova, 2016). Therefore, our study is a qualitatively driven mixed-method approach (qual → QUAL). It acknowledges that social reality is multiple and our purpose as researchers is primarily to understand the status of career services by comparing and contrasting thematic data (Hesse-Biber et al., 2015).

The first phase of the study

The survey design. After obtaining institutional board approval from the first author's university, we designed a survey that included both quantitative and qualitative sections. We designed the survey based on the common structure of higher education career services models (Herr, Rayman, & Garis, 1993), as well as the professional standards for career services such as the National Career Development Association (NCDA, 2010) and the National Association for Colleges and Universities (NACE) in the United States. (NACE, 2019).

While we used models and standards from around the world due to the lack of relevant standards in Turkey when this study was planned, the survey was designed in the Turkish language with the translation and adaptation of some constructs (e.g., career psychological counselor [KPD] vs career counselor) according to the professional cultural context in Turkey. Turkish is the native language of the first three authors while English is the native language of the fourth author. This composition allowed for an in-depth discussion of possible questions and careful choice of terminology. We sent the first survey draft to a group of six experts in the career counseling field. After their feedback and suggestions, the survey questions were finalized by our research team and transformed into an anonymous online survey link under the first author's secure institutional account. The survey listed 20 career services activity areas which can be seen in Table 1.2 where we listed the findings of the most frequently provided services.

We asked the participants to rate the frequency of their services from 1 (least frequent) to 5 (most frequent) to create an index for each service area. We also asked participants key background information: the most recent professional degree and area of degree study, job title, the populations they serve most actively, university type (i.e., public versus private). Besides these multiple-choice and short-answer questions, we asked participants to respond to three open-ended questions by listing 1) the most frequently presented needs by those who seek their services, 2) what service areas they perceived as strongest, and 3) the key stakeholders they collaborated with. Finally, the last survey item asked participants to leave their contact information if they are interested in an interview meeting. No compensation was offered or given for research participation.

The target population. We aimed to reach professionals who work at university career centers in Turkey. Parallel to the process of survey design, the second author explored the career services websites of 203 universities (the number of universities at the time that this study was planned). Out of a total number of 53 university career centers at the time (CBİKO, 2020), we were able to access 48 universities that had websites and contact information for their university career centers. These 48 (27 public and 21 private) universities that had contact information constituted our participant sample for the survey.

Data collection and analysis. The participants received an electronic invitation for the survey. The online survey system was anonymous while it was optional for the participants to share their contact information at the end if they were interested in a follow-up interview (see below for the second phase of the study). At the first round of data collection, there was a very limited response rate. Thus, we reminded the survey invitation two times and about two weeks apart from each other. Out of all the responses, the responses from 20 university career centers provided sufficient data to analyze them, which corresponds to about 42% of the overall university center population in Turkey based on the total number of 53 career centers at the time we collected data.

We analyzed the survey data by using descriptive statistics for the quantitative questions, while we also used thematic analysis for the open-ended questions according to the guidelines of thematic analysis in psychology by Braun and Clarke (2006). This thematic analysis method is used for any data set to identify and explain themes or patterns. It also allows interpretation of the themes beyond identification (Braun & Clarke, 2006). Further details of this data analysis method are explained in the next section.

The Second Phase of the Study

Participants. We conducted interviews with six professionals. Participants are named with numbers in the order of interviews. Their relevant background information is summarized in Table 1.1 to provide context for the findings and specific participant quotes in the following subsections.

Table 1.1. Interview Participants

Participants	Professional Training Background	Job Title	Institution	Approaches
Participant 1	Non-counseling or related degree; career coaching certification	Career Counselor	Private	Career coaching and education
Participant 2	Non-counseling or related degree; career coaching certification	Career Services Director	Private	Career coaching and education
Participant 3	Non-counseling or related degree	Career Services Coordinator	Public	Career education and mentorship
Participant 4	Psychological Counseling and Guidance	Career Advisor	Private	Career advising and counseling
Participant 5	Non-counseling or related degree	Career Advisor	Private	Career advising and coaching
Participant 6	Psychological Counseling and Guidance	Career Counselor	Public	Career counseling

Interview Protocol Development. The survey results (see the findings section) provided a general picture of the status of the career services and helped us invite career development professionals for interviews to create a purposeful sample. In light of the findings from the survey, our research team prepared questions for the semi-structured interviews. Before the interviews, we shared a summary of the survey results with those who responded to the survey and indicated an interest in a follow-up interview. The interviews were conducted by the first author and lasted from 50 to 90 minutes each. They were recorded within an online meeting platform through the first author's official account which is protected by a two-step identity verification process for security and confidentiality of the records.

Data analysis. After the first author prepared the data by transcribing the interviews and organizing them in a shared codebook, we engaged in individual coding before gathering our initial codes together. We followed the six-step guidelines of thematic analysis in psychology by Braun and Clarke (2006). The initial individual coding process was followed by our data analysis meetings where we shared, discussed, and compared our codes, as well as questions or concerns from our reflective memos. This discussion yielded a list of categories by merging some codes and renaming others. After we created a list of categories, we next defined each category and identified related participant quotes to clearly demonstrate the essence of each finding. In other words, this step allowed us to highlight "what aspect of the data each theme captures" (Braun & Clarke, 2006, p. 92). At this stage, we were able to use our earlier notes on the possible impact of social, cultural, or economic impact to distinguish the categories. For example, under the category of institutional impact, we found that the participants identified both strengths and challenges or barriers. Our

discussions and contextual interpretation of such categories helped us to clarify each category and identify clear themes in the process.

Finally, we also conducted group meetings to define the themes, summarize their context, and exemplify them with specific participant quotes. This step is also referred to as representing the findings in mixed method designs and can include visuals such as figures, maps, or tables (Creswell & Clark, 2018). In our case, we created a comparison table to present our findings from both study phases during our discussions and writing processes.

Integration of Two Study Phases and Findings

In our study, the integration of qualitative data (interview transcripts) was used to reach a deeper understanding of survey results and explain the career services structures from the perspectives and contexts of career development professionals. We integrated our data analysis according to the key considerations of Creswell and Clark (2018). The first one was a clear statement of the intent of the integration (see the Study Design section above). Then, we described how we integrated data analysis throughout the research process (e.g., using survey findings to create interview questions) and represented the findings in a joint comparison table (Table 1.4.). Finally, we completed the integration process by interpreting the findings in our comparison table and emphasizing the value added by our qualitative explanations, as well as presenting evidence to such value by including participant quotes.

Trustworthiness

Our research team included all four authors with diverse cultural and professional experiences in higher education and career services. Multiple perspectives during the development of our survey and interview questions, consulting and gathering feedback from other experts, and writing and discussing our reflective memos (e.g., consideration of significant vs non-significant contextual predictors) allowed us to minimize threats to trustworthiness, especially validity threats that were most relevant to this mixed-method design. As suggested by Creswell and Clark (2018), we were able to consider diverse perspectives in the context of Turkey by analyzing the data both individually and collectively to identify important survey findings that needed explanation. We also designed our interview protocols and questions by using both expected and contradictory findings from our survey. We addressed dependability, especially in the qualitative data collection and analysis processes in the second phase, by paying critical attention to our potential bias (e.g., having a professional background in and perceived value of career counseling or “KPD” for the first three authors) and working as a team with multiple conversations to share our reflective memos (i.e., notes, questions, concerns about our research) during the data analysis process. Finally, we strived for transferability to other settings. For example, our study had better regional diversity compared to past research although the interview participants were more limited to a major city and relatively larger universities. Having both private and public universities represented in almost equal numbers was another strength for potential transferability.

FINDINGS

The survey results

The results from the first phase of the study, which used a survey, provided a general picture of the 48 university career centers, out of a total number of 53 university career centers that existed at the time of data collection. Corresponding to about 42% of the population, 20 participants fully responded to the survey questions and provided important information about the staff members, structure, and services. According to these results, almost half of the university career centers were in public universities. The responses included information about the training and industry background of 37 career development professionals from 20 different university career centers.

Participant characteristics. Twenty-one professionals had a master's degree while the nine professionals had doctoral degrees. The remaining seven had bachelor's degrees. Thus, about 75% of the career services staff members had graduate degrees. The professional training backgrounds included business (n= 9), psychology (n= 6), psychological counseling and guidance (n= 3), and human resources (n= 2). Other fields included marketing, accounting, statistics, political science, and biology. The administrative job titles included various terminology that reflected management and coordination of the university career centers (n=9). The most frequently used professional title was career counselor (n=9), career center expert (n = 8), and career psychological counselor (n= 1). These titles were followed by education expert (n= 5), educational coordinator (n = 2), and coach and vocational advisor (n= 2).

Services. The participants worked with primarily university students (n= 21), followed by alumni (n= 20) and community members (n= 9) (e.g., high school students, unemployed individuals in the local area). The most frequently provided services are summarized in Table 1.2 below based on the average frequency scores that ranged from 1 (least frequent) to 5 (most frequent).

As shown in Table 1.2., the findings demonstrate that the services are predominantly focused on employment counseling (i.e., facilitating job, internship, and graduate school applications) and career education programs followed by employer relations and networking activities. The career counseling services (e.g., self-exploration or exploration of career options

through individual counseling, group counseling, and career assessments) were the least frequently provided services. We included the assessment of critical student needs (e.g., women and LGBT students' career development needs) and inclusion under career counseling because addressing multicultural and social justice issues is identified as a career counseling competency (e.g., the NCDA minimum competencies for multicultural career development and counseling; NCDA, 2020).

Table 1.2. Survey items and the most frequently provided career services

Categories	Employment Counseling	Employer Relations & Networking	Career Education	Career Counseling
Most Frequent	Support for job application materials (\bar{X} = 4.71)	Sharing labor market trends and employment resources (\bar{X} = 4.39)	Promotion of career services center information and events among faculty and students (\bar{X} = 4.47)	Conducting career assessments (\bar{X} = 3.94)
Least frequent	Job/internship interview preparation (\bar{X} = 4.35)	Hosting employers and companies for events where they share information about job application process or internship opportunities (\bar{X} = 4.00)	General career development (e.g., career decision-making skills, job application skills) topics (\bar{X} = 4.41)	Individual career counseling sessions (\bar{X} = 3.82)
	Announcing job opportunities /placement (\bar{X} = 4.35)	Student-alumni meetings and organizing student field trips (visits) at alumni companies (\bar{X} = 3.78)	Seminars to introduce entrepreneurship and related career path options (\bar{X} = 3.94)	Group career counseling sessions (\bar{X} = 3.18)
	Support for college to work transition, employment, and graduate education (\bar{X} = 4.22)	Information about legal rights and job benefits such as financial, social, and insurance issues before job interviews (\bar{X} = 3.71)	Education sessions about transferable skills (\bar{X} = 3.82)	Assessment of critical student needs and inclusion in career services - especially for women, students with disabilities and LGBT students (\bar{X} = 2.24)
			Access to a career library or data base (\bar{X} = 2.82)	
			Seminars about academic skills such as effective study and time management (\bar{X} = 2.82)	

The alignment of presented student needs and strengths of career services. The survey asked the participants to report up to five areas of their services that they find strongest in ranked order, as well as the top five areas of student needs that are presented as a reason to visit their career services. Table 1.3 is a joint display of these findings to present them in a comparative way. According to these findings, the most frequently presented needs fall under employment counseling such as CV/resume preparation and job/internship search support. The most frequently identified strengths also reflect employment counseling-related activities that align with the presented needs. While the responses are based on the participants'

perceptions, they align with the previous finding on employment counseling being the predominant service area.

Table 1.3. Frequency of presented needs compared to career services strengths

Frequency* of presented needs (f=56)		Frequency* of career services strengths (f=40)	
Employment counseling (f= 30; 53.5%) →	<ul style="list-style-type: none"> - CV/resume preparation and feedback (f=11; 37%) - job search (f=8; 27%); - interview preparation (f= 6; 20%); - internship search (f= 5; 16%) 	<ul style="list-style-type: none"> - CV/resume preparation (f=6; 35%); - career fairs and networking events (f= 5; 28%); - internship placement (f= 4; 23.5%); - support for transition from college to work (f= 2; 11.5%) 	Employment counseling ← (f= 17; 42.5%)
Career Counseling and other direct services (f= 21; 37.5%) →	<ul style="list-style-type: none"> - Career decision-making challenges (f= 7; 33%); - individual career counseling (e.g., self-exploration needs) (f= 9; 43%); - make a career plan (f= 5; 24%) 	<ul style="list-style-type: none"> Individual and group career counseling (f= 8; 80%); Coaching and mentorship (f= 2; 20%) 	Career counseling, coaching and mentorship ← (f= 10; 25%)
Career education (f= 5; 9%) →	Understanding the process of changing majors and graduate education	<ul style="list-style-type: none"> - Career development seminars (f= 4; 31%); - information about employment and graduate education processes (f= 3; 24%); - career services staff with diverse industry experiences (f= 2; 15%); - academic studies and offering career courses (f= 2; 15%); - offering required training for transferable skill development (f= 2; 15%) 	Career education (informative, preventive/ proactive services) ← (f= 13; 32.5%)

*The percentages under each area are calculated based on the total number of presented needs and strengths.

On the other hand, it's noteworthy that the most frequently identified strength is "individual and group career counseling" (f= 8). In other words, the highest number of participants perceive individual and group career counseling as their strongest service areas although this is also the least frequently provided service. Furthermore, the frequency of presented needs in the areas of job/internship applications makes sense given the heightened unemployment and underemployment concerns among university students and graduates in Turkey (as discussed in the introduction). While the university entrance exam system that places students into majors at the time of admission may explain the less frequently presented needs in career decision making and other career counseling, the survey findings were limited to have a fair explanation of university student needs from the structure and frequently offered services.

Collaboration with and support from other stakeholders. The final question of the survey explored potential collaboration between career services and other stakeholders. The findings show that other university centers (e.g., psychological counseling center, international education office, academic tutoring center, lifelong education center) (f= 8); student organizations or clubs (f= 6); internal organization or administrative departments (e.g., public relations, information and technology office) (f= 5); alumni relations offices (f=4), and academic colleges (e.g., College of Education, two-year vocational training schools under the universities) (f= 4) are the primary collaborators that support career services. Additional collaborators that the participants connected from outside of their institutions (i.e., external collaborators) are private companies and non-governmental organizations (f= 9), government and professional organizations (e.g., ISKUR) (f= 5), and other educational institutions (f= 3). This list demonstrates the diversity of organizational networks and collaboration within the universities. Given the relatively small sizes of career services teams at some universities (especially, at public universities), one possibility for wide collaboration could be an indication of limited resources, which necessitated further explanation in the second phase of our study.

The second phase of the study with the individual interviews aimed to explain the structure of the career services and emphasis on employment counseling from the perspectives of career development professionals and in the context of how they perceived career services and university student needs in Turkey.

The Interview Results

Based on the survey findings, the interview questions facilitated further reflection on the career services structures, frequently provided services, strengths, and needs from the perspectives of career development professionals. The interview findings provided a more detailed and contextual understanding of the survey findings through an interplay of themes in the form of strengths and challenges at multiple systemic levels (i.e., institutional, professional, or larger systems), which are described next.

Challenges. The commonly shared challenges included five themes: (1) *the limitation of resources and administrative support*, especially at the public universities, where there are also smaller career services teams that struggle to meet the critical student needs. The challenges at the institutional level reflect both physical and vision challenges. For example, Participant 4 explained how they lost their two-story career services building which was at a very central campus location and accessible to their students at the public university they used to work at. Participant 3 from another public university shared the example of losing funding from the university's life-long education center which used to collaborate with companies and raise funds

through their training programs. Although this is also linked to the shrinking professional development budgets of the companies according to this participant's observations, it shows the university's struggle to provide internal funding for the career services, as well as the connection between the impact from multiple systems. Participant 6, on the other hand, provided an example to the theme of lacking relevant and effective administrative support: "the administrators often come from unrelated fields, which lead to a lack of effective and productive activities at the centers. [Our] career center director is not from the career development or counseling field, and a faculty member who is still teaching while focusing on admin issues and meetings with other career centers, but I am not really aware of [his/her] activities."

The challenges at the professional level reflect (2) *unclearly among career counseling, employment counseling, and career coaching modalities*. For example, some activities under employment counseling such as resume creation and review meetings are perceived as career counseling by some participants although they explicitly identify their approach as career coaching. They recognize that most career services are based on time-limited meetings that focus on immediate job/internship search and other employment related needs. Furthermore, to meet the increasing student needs, they look for more time efficient and solution-focused approaches. For example, Participant 1 said: "economic struggles and uncertainty in Turkey did not allow new hires for our career center. We explore ideas about how we can see more students, 30-min appointments, online appointments, etc."

The tendency to provide short-term coaching and advising modalities is also explained by some participants as (3) *a lack of formal career counseling training in Turkey*, especially for career counselors who have expertise about the job market trends and emerging or changing career development needs of university students. For example, Participant 2, who is also a career services manager, said: "our career counselors lack 'know how' and learn case by case due to their limited knowledge about specific industries and job trends". Participant 6 added: "[In Turkey] there are not enough professionals with relevant training and work experience who can meet the career counseling needs of our students. For example, we opened a career counseling master's program but most courses were offered by the faculty with no relevant background. There's a lack of understanding about this field, who career counselors are, and what they do."

The challenges at the larger system-level provide insight into the next theme, (4) *students' challenges in job search and application processes*. For example, Participants 1, 3, 4, 5, and 6 (five out of six participants) explicitly talked about their students' struggle to find job openings from employers that they trust in terms of fair and equitable job application review and interview processes. The students worry about the impact of expected political affiliation, reasonable response time from employers, if any, for their applications, and enduring too many steps in the interview processes. Participant 6 explained: "especially those students who want to work in the government sector have so much anxiety. Even though they have high scores from the government employment and placement exam ("KPSS"), they think they will not get employed unless they are affiliated with specific political worldviews or groups".

Furthermore, the students are reported to face a decline in the number of job opportunities and don't even hear back from their internship applications: "they develop anxiety thinking how much more difficult the job application process will be. They are right". And those students and recent graduates, who get employed in Turkey, report finding themselves at jobs and workplaces where they realize they are not a good enough fit despite the very long application and detailed interview processes. Participant 3 exemplified this challenge:

“[the graduates] start a job and then quit in a month because they don’t like it or they change their mind about a job last minute after they already accepted an offer. I think students have too much stress and are not aware of it. Life stress, exams, anxiety about how to make money. All of these tire them very early and they begin their careers already exhausted. On the other hand, the job market is also very competitive. Some companies have 12-step interview processes.”

Participant 5 shared very similar observations about the students’ pessimism about job search, as well as lack of job satisfaction under very competitive conditions with inadequate financial and career advancement rewards. They added: “we hear that many positions are being closed and there is downsizing in many companies. This demotivates students. We see more brain drain then, which especially increased in 2017. And not everyone goes abroad to find a job at a global company. They say they can even work at a café in London, for example, just to be away and live a free life. I think this is about the recent situation in Turkey so about the system.”

The last theme, the job search and application challenges, was followed by the next theme, (5) *increased student interest and motivation to study and/or work abroad* because of perceived social and economic struggles in Turkey. Participant 1 said:

“...especially since the latest events [referring to an earlier statement of few back-to-back terrorist attacks and overall governmental interventions that restrict freedoms and worsen the economy in Turkey], the students say they no longer want to stay in this country and explore whether academic career or direct job applications can help them go abroad. Also, since the economic crisis began, there is an increased interest in academic careers. They see it as a better way to go and live abroad due to their hope of being more socially accepted in a new country with a prestigious career or to save time to apply for jobs while in graduate school.”

Overall, the challenges explain the high need for career counseling and employment counseling as students and recent graduates are reported to be struggling with finding jobs, application processes, and making a career plan that will lead to systemically fair and satisfactory outcomes. On the other hand, the challenges also demonstrate how career services fall short in meeting student demands due to limited resources (i.e., small team size with limited expertise) and effective leadership support.

Strengths. As seen in the fourth column of Table 1.4., the findings also show six themes of strengths at all three levels. At the institutional level, the first strength was (1) *the organizational support*. However, this strength looked different in private versus public universities. In the private universities, it was (a) *resourcefulness and technological innovation*. It represented primarily a supportive institutional and administrative structure, along with an institutional commitment to career development that strives to reach student groups according to their developmental and contextual needs. For example, Participant 2 explained: “when we meet with career practitioners from other universities, we realize how much more advantage we have due to the support from our university administration.” Participant 1 added: “...the former career services director had already established a strong system here including the Simplicity system (i.e., online job application software) before we hired even more team members in the last couple of years. The administration also strives to support our professional development or our requests for more digital tools to enrich our career services”.

The theme organizational support was also in the form of (b) *support from faculty, alumni, and student clubs*. For example, all participants talked about receiving support from student clubs and alumni in the form of mentorship programs, student or alumni-organized career fairs, and other networking events. While this finding applies to both types of institutions, the public universities had this strength because of less institutional resources or commitment challenges (which was described in the previous section). Thus, organizational support was mostly voluntarily offered by faculty and alumni with relevant skills and knowledge. On the other hand, this support both reflected and led to the next theme (2) *a holistic vision of career development needs and services*. At the private universities, this holistic vision is explained as the institution's values to support career development proactively by understanding each student as a whole, as opposed to understanding some aspects of their interests as described by assessment scores. It's also explained as helping students to explore both interests and the job market effectively to have career development self-awareness and skills for life. In Participant 4's words: "we [our career services team] believe that students first need to engage in a self-awareness journey to understand what they expect and need from their career. They need to do this through active research and experience. Because they may need to do this again at another point in their life."

On the other hand, at the public universities, the holistic vision was an outcome of career development professionals' idealism and passion despite less organizational resources. For example, Participant 6 described their holistic career development and life planning vision as a connection between "career development and decision that reflect one's true values" and "life satisfaction and overall wellbeing". Participant 6 added:

"I see and approach career counseling as counseling in its essence... career is a theme that I encounter in the process of psychological counseling. I look more holistically... I observe that students' decision-making processes get easier when they first process difficult emotions and understand their dysfunctional beliefs."

This participant also talked about designing and delivering group career counseling and workshop programs about stress management, assertiveness, and self-confidence, where they also integrate mental health counseling and psychodrama principles. Other supportive evidence to holistic vision included close collaboration with other departments (e.g., counseling and psychological services, tutoring services).

The professional strengths, as also exemplified above by several participant quotes, showed that all participants and their career services centers are aware of and strive for comprehensive career services models, which typically involves career counseling (or other individual and small group meetings), career development, and education events (e.g., resume writing workshop), and employer relations and networking (e.g., career fairs, company visits, networking with alumni). On the other hand, the participants from public universities reported the inadequacy of at least one of these fundamental components. For example, Participant 3 explained:

"we don't have any career counselors or career counseling activity here, but a pool of alumni who volunteer to work with students individually to review their resumes, cover letters, graduate school application statements, and things like that. [They] also help us as speakers in career education events."

Other participants, including those from private universities, also described how they don't have enough career professionals to meet student needs which makes them rely on their industry connections

and networks in education and business-related academic departments and instructors, and alumni associations. They also tap into their strength of having (3) *diverse professional experience and training background* by intentionally transferring their skills to their current job contexts. They all talked about delegating specific team members for student needs based on their professional training and experience. As exemplified earlier, Participant 6 develops many group interventions and workshops by using their psychodrama background. As another example, Participant 1 also created many group programs by using creativity, arts, and other experiential activities. Participant 3 strategically focused on their background and skills in educational leadership and adult learning to create career education programs for larger groups of students after assessing their needs and securing volunteer speakers or mentors for each program.

As another professional strength, all participants addressed their career development practice with (4) *a recognition of the professional competency boundaries based on their training and experience*. For example, Participants 1, 2, 3, and 5 do not have a professional counseling or psychology training background. Three of these participants identify with career coaching modality, and Participant 5 has a specific career advising title. They all distinguish career coaching and advising from career counseling (“KPD”). Participant 5 said: “if any personal problems come up in our advising sessions, I leave those topics there and go back to career topics in order not to do something wrong. I don’t have a psychology background.” On the other hand, Participant 4, who has a counseling training background, added: “even though students come to us with career needs, we see that there are sometimes other topics or factors that increase their anxiety. When we feel such possible underlying issues, we help students realize them and consider additional support such as psychological services”. As exemplified by also Participant 6 earlier, Participants 4 and 6, who have counseling and related degrees, expressed more clear holistic career counseling practice by recognizing the intersection of personal, mental health, and career needs in their work with students compared to the other participants without counseling or related degrees.

As the next theme, the strengths in larger system levels demonstrate the participants’ (5) *collaboration with employers and non-profit organizations* that want to support career development and readiness goals for university students, as well as benchmarking with other university career centers to exchange best-practice ideas. Due to the limitation of resources, the participants rely on and further develop strengths in employer relations, networking, company-initiated career assessment and/or planning tools (e.g., talent assessment programs that lead to internship or job opportunities and individualized career plans to develop further skills specific to industries following a comprehensive online assessment system), and social responsibility projects initiated and supported by alumni associations and other non-profit or non-government organizations. For example, Participant 1 said: “I was able to find an organization where several professionals volunteer their time to create career development support programs for women in business. [This program] helped me develop more services and also create networking opportunities for students.” Participant 4 provided another example of collaboration with a large company that shifted their career services focus to talent assessment and development: “We shifted to talent management because the job market is changing and occupations are changing, evolving. We wanted to raise consciousness among students about the importance of skills and competencies.”

Table 1.4. A joint display of the integrated findings

Survey Findings	Interview Themes			Mixed-Method Integration and Interpretation
	Systemic Level	Challenges and Barriers	Strengths and Strategies	
The structural focus on employment counseling, employer relations, and networking	Institutional	Student challenges in job application processes and reported job dissatisfaction among recent graduates	Support from faculty, alumni, and student clubs at the public university career centers versus technological innovation at the private universities' career services	The institutions strive to generate their own resources and actively collaborate with other stakeholders to find the most efficient and practical approaches such as career coaching, advising, and mentorship programs to meet the most pressing employment needs as small career services teams.
	Professional	Small teams with a limited career counseling background	Relevant additional training that supports career services	
	Larger systems	Students' loss of faith in the employment system (e.g., perceived discrimination, inefficient interview processes).	Collaboration and benchmarking with other university career services and resourceful companies	
The alignment between frequently presented needs and provided activities	Institutional	Pressing student needs for job/internship search, networking, and graduate school applications	Focus on career education, skill development, and employment	The institutional profiles with pressing student needs align with the urgency of the nationwide unemployment and underemployment problems. Both career services and their industry partners recognize the significance of proactive and strategic career planning that will help students find meaningful employment for long-term life-work satisfaction while also meeting the urgency of short-term employment goals.
	Professional	Lack of formal career counseling training in Turkey; knowledge of the job market and meeting the new generation's needs and interests	Awareness of professional competency limitations; learning career information and resources on a case-by-case basis	
	Larger systems	Students' loss of faith in the employment system and increased interest to work/study abroad	Interest and support from some companies for student career development (e.g., talent assessment and personalized career plans that lead to internships/jobs)	

The conflict between the primary strength and least frequently provided service: career counseling	Institutional	Small career services teams with multiple responsibilities and limited counseling and industry background	Delegation of career services activities according to each team member's professional background and expertise	The results also indicate an unclarity in the understanding of career counseling in the context of very limited career counseling training in Turkey. The interview findings imply that the perceived strength could be the participants' direct work with students through multiple modalities such as coaching, advising, and creative group counseling or other programs. There's a need to better understand what these career services look like and how they align with student expectations given their diverse content in the context of pressing employment related problems.
	Professional	Unclear about career counseling (aka, "KPD") and employment counseling compared to career coaching, advising, and mentorship; lack of formal career counseling training in Turkey	The vision of holistic career development and life planning needs; clear referral systems	
	Larger systems	Small teams with a limited number of professionals with a career counseling background	No explanation; the need for a larger system recognition and support	
Diversity of organizational networks and collaboration	Institutional	Limited resources and administrative support in the public university career centers; small career services teams with multiple responsibilities	More technological innovation at the private universities' career services; support from faculty, alumni, and student clubs; interest and support from some companies for student career development (e.g., talent assessment and personalized career plans that lead to internships/jobs)	Career services have limited capacity to address immediate employment needs as they strive to meet these needs with both direct student services and collaboration efforts. On the other hand, this challenge leads to reactive services instead of proactive services such as timely outreach to students who don't use the services and help them prepare for university-to-work - including the critical student needs and inclusion in career services - especially for women, students with disabilities, and LGBT students.
	Professional	Small career services teams with multiple responsibilities; focus on short-term and immediate employment needs	Commitment to universal career services models; recognition of the importance of skills development, entrepreneurship, and industry partnerships	
	Larger systems	The lack of established regulations that provide consistent support for career services; students' loss of faith in the employment system	Very recent and still emerging support from the government; the need for a larger system recognition and support	

As the final theme, also at the level of larger systems, the participants identified 6) *the government's recognition of needs in career and employment counseling and ongoing planning for more services in higher education*. One example of this recognition was a presidential order to establish career services centers at all universities, as well as a few national meetings where the higher education council gathered many university career services managers and professionals in a large meeting. Nevertheless, the action plans and consistent communication from this governmental initiative were not reported. For example, Participant 3, who participated in one of such meetings, reported: "...I met the career services managers, coordinators, and professionals from many other public universities in Ankara. Other than a couple of career centers in Istanbul, Ankara, and Izmir, including our center, most others lack career professionals." When Participant 3 followed up for the next steps after the government letters and meetings about the new initiatives, they did not receive a response and further help. As a relevant finding, it is important to note that both Participant 4 and 6 shared their observation and knowledge about the existence of very few career centers that operate under the university president's office ("rektorluk"), and most other centers were established as a research center ("arastirma ve uygulama merkezi"). The participants reported that such research centers are managed by academicians and career services as an additional responsibility for them. In this case, while relevant academic backgrounds and skills provide strength to a few career centers, most others are reported to lack effective leadership and clear vision.

Integrated Findings

Integration is the most important part of mixed-method research designs and recommended to be represented in joint displays followed by an interpretation of the findings (Creswell and Clark, 2018). In this study, the first level of integration was achieved by asking interview participants about the results of the survey. Thus, it was the integration of data collection methods by exploring the same question through multiple methods. The second level of integration was analyzing the data for whether and how qualitative results provide a deeper understanding of the survey findings through multiple researcher lenses. In other words, instead of comparing two different data sets, we determined how the qualitative themes provide additional insight into and nuances about the survey results. Thus, we integrated the findings of the survey and interviews, and represented them in a joint display in Table 1.4.

As indicated in Table 1.4., the interview themes (Columns 2, 3, and 4) provided a contextual and systemic understanding of the four main survey findings (Column 1, Table 1.4.). Integrating these findings led to the mixed-method insights as presented in the final column (Column 5). According to our mixed-method integration, our findings represent the themes at three levels in the context of institutional, professional, and larger systems (e.g., government policies on the centralized higher education system's emphasis on and support for career education and readiness). As described in our study design section, the purpose of this study was to provide a general picture of the status of university career services in Turkey followed by a deeper understanding of them from the perspectives of career development professionals. We represented the findings in relation to our specific aims (see the section, The Purpose of the Study) in Table 1.4. below. Thus, we elaborate on the integrated findings in the next discussion

section in relation to the related literature and emerging career services trends to accomplish our final aim of gathering recommendations and implications for improving career centers.

DISCUSSION

Employment-focused career services structure: challenges and strengths

The primary finding of this study is the employment-focused structure of the university career centers in Turkey. As discussed in the introduction, about 36% of university graduates in Turkey are unemployed (TUIK, 2021) and many are predicted to face increased underemployment based on the lower enrollment of university graduates in professional work areas that require a university degree (Buyukgoze-Kavas et al., 2021). Consistent with the previous studies (e.g., Kara, Güler, Tuna, and Hitay, 2016; Korkut-Owen, 2018; Eraslan-Çapan & Korkut-Owen, 2020) and national statistics, both the survey and interview findings in this study indicate a clear recognition of urgency on employment counseling and related activities among all career services centers that participated in this study. In addition to the pressing student needs and anxiety about job/internship search, the clear emphasis on employment counseling, employer relations, and networking activities are explained by additional contextual factors.

First, although this study did not aim to compare the institution types (e.g., public versus private), the mixed-method insights provide evidence for smaller career services teams (i.e., fewer staff members) in public institutions where each career development professional has more concurrent responsibilities that require greater practicality in each role. While private university career centers in our study samples (e.g., Participants 1, 2, and 5) had larger teams and greater access to technological innovation (e.g., computer-based/online career assessment and planning tools) that helped them serve more students, they still perceive their services falling short in meeting student needs. This finding aligns with the previous studies that found the number of career services and personnel limited compared to student numbers (Zeren et al., 2017; Piskin et al., 2019).

Second, the interviews provided evidence for the limited number of career development professionals with a career counseling background, as well as industry-specific career information knowledge. Furthermore, career development professionals in public institutions seem to have less relevant backgrounds and limited access to training and resources that support career development services. This challenge had a more complicated impact in the case of public institutions (e.g., Participants 3 and 6) where the career center administrators also lack career development and counseling expertise, which is also found in another recent study by Piskin et al. (2019). All participants in our study recognized an important link between effective leadership and clear vision or goals for career services that align with or are supported by the larger institutional administrations.

Third, as a response to the limited resources, expertise, and administrative support, career services structures strive to serve students by using their existing social capital strengths and developing additional strengths through benchmarking and collaboration. This integration finding also explains the diversity of stakeholders and organizations that career services work with according to the survey responses. In the absence of established regulations that provide consistent support for career services from the central higher education system in Turkey, career services centers and their stakeholders (e.g., faculty members, alumni, student clubs, industry partners) recognize the urgency for more employment support. Thus, they create alternative resources and actively collaborate to find the most efficient and practical approaches (e.g., career coaching, advising, and alumni-supported mentorship programs to meet the diverse employment-related needs among students) to be able to serve more students. These efforts align with the previous studies' findings on students' needs and expectations for being supported in their transition to work-life and creating

a career plan (Yerin-Guneri et al., 2016), having more information about employment opportunities (Korkut-Owen, 2018; Korkut-Owen, 2020), as well as the recommended career counseling services (e.g., comprehensive career services that start with needs assessment and cultivate career management skills including the creation of a career plan that integrates changing employment trends, societal needs, and economic conditions; Niles & Harris-Bowlsbey, 2021). On the other hand, the career centers seem to lack sufficient human resources to meet these needs.

The overall employment-focused career services structure that addresses the limited administrative and larger system resources with internal and external collaboration is also consistent with the findings of the previous studies, which showed that employment counseling and related activities such as resume resources, career days, and workshops (Erdogmus, 2001), career fairs and announcing job/internship opportunities (Bacanli, Erisci, & Altunbas, 2009), and career assessments, skill development seminars, and industry/company information (Özden, 2015) were primary services. While some previous studies also found collaboration with companies and other organizations such as ISKUR (Zeren et al., 2017), our study findings indicate more visible and active collaboration efforts as both established and emerging areas of strengths among career services centers. While there's a clear contribution of participant's diverse backgrounds, industry connections, and transferred expertise or skills, we also interpret the active collaboration efforts as a strength that stem from the participants' clear passion for and commitment to career development services at their institutions despite the limited resources and administrative support.

The findings of the structural challenges and strengths also align with the emerging and recommended trends in other countries. According to a widely recognized discussion of the evolution of career services by Dey and Cruzvergara (2019), in our transition to the 21st-century world of work, career services recognized the need for a more integrated model of career services beyond the traditional services of higher education career centers (e.g., job placement and resume/interview preparation). The new models moved beyond career counseling, coaching, career courses, career fairs, and traditionally listed web resources. They emphasized the roles of facilitating, relationship development, and social media as primary methods to build connections and communities and recommend more scalable interventions through systematic integration of academic experience, experiential learning, skill development, and engagement of alumni and employers (Dey & Cruzvergara, 2019). On the other hand, a meta-analysis by Whiston et al. (2017) demonstrated that the role of counselor support remains as a critical factor in making career decisions and the comprehensive career services are still relevant today (Niles & Harris-Bowlsbey, 2021). Thus, the findings of this study show that career services centers in Turkey still fall in a wide spectrum of reactive (e.g., job placement support) to proactive (e.g., career planning) and newly interactive services (e.g., career courses) due to the limited administrative vision and resource capacity that prioritize the most immediate employment related needs. However, given the findings of limited resources and expertise for career counseling or coaching, this insight sheds light on the need to better understand the student needs and whether existing career services structures meet these needs in the context of Turkey.

The survey findings indicated that writing resumes/CVs, job search support, interview preparation, and internship search are the most frequently presented needs, which align with the previous studies (Zeren et al., 2017). These needs are followed by career decision making challenges, individual career counseling needs (e.g., self-exploration), creating a career plan, and understanding the process of changing majors and making graduate education choices, which are also consistent with the previous studies (Eraslan-Çapan & Korkut-Owen, 2020; Korkut-Owen, 2018; Yerin-Guneri et al., 2016). The integrated findings of this study, on the other hand, provided a contextual understanding of these student needs at a more systemic level. All participants in this study observed and reported their students' loss of trust in the employment system (e.g., perceived discrimination in government employment, private sectors' overwhelming interview processes and employment conditions with limited reward), as well as more anxieties about the social, political, and economic circumstances in Turkey as associated with increased interest in applying for jobs and graduate programs abroad. As the participant quotes indicated, the students struggle to find meaning, motivation, and mental energy to persist in job/internship search processes and report decreased hope for rewarding

employment experiences in Turkey, which align with some previous studies (e.g., Gungor & Tansel, 2005; Erzan & Kirisci, 2013; Balin, 2014; Ozdemir & Bellut, 2021). The students increasingly question the decency, fairness, and personal impact of their work experiences as exemplified by the participants' quotes on more frequent job change and international career planning among students and alumni.

This deeper and wider understanding of the student needs show that addressing the institutional challenges and strengths (that are discussed in the previous section in relation to employment-focused career services structures) cannot be sufficiently addressed by only the career services centers or universities. The larger system problems such as the decrease in job opportunities and perceived social, economic, and political problems indicate a need for more holistic and inclusive career development services that support not only immediate employment search activities, but also proactive career exploration and planning that take personal, social, economic, and other larger system influences into consideration to help students make informed choices before long, exhausting job search/application, interviews, and graduate school application processes.

Furthermore, as the integrated findings demonstrate, there is limited recognition of and services for critical student needs and inclusion in career services. While all participants acknowledged these needs (e.g., the career development barriers for women, students with disabilities, invisibility of LGBT student issues, more mental health issues among graduate students), there is not an explicit focus on them. The nature of solution-focused and employment-related career services (e.g., career coaching, mentorship, and the emerging service trends such as the emphasis on experiential learning, skill development, and engagement with the world of work connections) might shadow the diverse career development needs that intersect with personal, cultural, and other wellbeing factors. This intersection is also recognized by previous studies (Yerin Güneri et al., 2016; Işık, Ulubey, & Kozan, 2018; Kırdök & Bölükbaşı, 2018; Eraslan-Çapan & Korkut-Owen, 2020). However, addressing these critical needs seems to be underachieved in the current career services structure. As both survey findings and interview themes explained, the small career services teams that have a limited number of professionals with career counseling or related background, as well as the lack of formal, credible career development and counseling training in Turkey, are systemic barriers to holistic and inclusive career development services. While the existing strengths in collaboration with multiple stakeholders and industry partners might meet the immediate needs, both career services and their partners recognize the significance of proactive and strategic career planning that will help students find meaningful employment for long-term life-work satisfaction while also meeting the urgency of short-term employment goals. We interpret the interplay of current challenges and strengths, as well as collaboration strategies, which lead to an employment counseling focused structure, a risk for the sustainability of career services support in the long term.

Implications for counseling and advocacy

Based on the integration of findings and their discussion in the previous section, we identified two major implications for advocacy instead of smaller scale implications for career services practices. First, given the lack of established and systemic support for career services in the centrally regulated higher education system of Turkey, the first implication is the need for advocacy at institutional, professional, and larger system levels. While this study, as well as previous studies (e.g., Piskin et al., 2019; Zeren et al., 2017), provide insight about the structural barriers of the institutions, we recommend institutions design personalized needs assessments and program evaluation studies to bring attention to their unique needs among their professional staff and students. Next, with more active collaboration between influential partners (i.e., those who may have a powerful impact on the university administration, as well as the central higher education system), career services centers can demand more structural and consistent resources that will increase the sustainability of career services. As also indicated by Piskin et al. (2019), increasing both the number and expertise of career development professionals is an essential example. While the new

CBİKO initiatives opened new career centers and assigned new administrators, the relevance of their professional backgrounds, expertise, and whether they are assigned as full-time, permanent team members, should be questioned, and challenged by university communities. Furthermore, the allocation of resources for comprehensive online career assessment and planning systems, as well as talent and skill development programs in collaboration with companies, as shared by the participants from private university career centers, can increase access to more students in public universities as well.

As another implication, the university career centers can come together to conduct comprehensive needs assessments among their student and alumni populations to create a profile of regional needs, resources, and strategies for collaboration across multiple institutions. As the findings of this study showed, career development professionals have diverse backgrounds, expertise areas, and varying degrees of social capital, which pose a risk to deepen opportunity gaps among diverse student groups from different types of universities. Besides advocating for permanent resources from the central higher education system, or until those resources can be secured, career services centers can meet the diverse student needs by creating a career services collective in each region. These collectives could address the needs of less developed career services by collaborating on career education programs (i.e., in-person or online workshops on career management skills, job search clubs, individual or group mentorship programs, support groups for those coping with job loss or unemployment related challenges).

On the other hand, supplying these collectives with an adequate number of expert career professionals will remain an issue. To address this issue, psychological counseling and guidance, psychology, human resources, and other relevant academic departments must be supported by the government initiatives and the central higher education system to create qualified and sustainable graduate education and certificate programs in career development and counseling. After supplying the career services centers and regional collectives with enough professionals from such credible programs, they can also become training sites for more professionals through internship and research programs for counselors in training (e.g., career assessment tool design projects).

Finally, increasing the quantity and quality of career services centers alone cannot meet all the student needs addressed in this study and the reviewed literature, especially due to the systemic level barriers such as limited job openings (in relation to limited education and support for entrepreneurship and technological innovation), lack of decent work/job conditions, and perceived discrimination in the hiring processes as several participants shared in this study. Thus, it's crucial for career development professionals and future research to shed light on student experiences, needs, and systemic barriers to inform institutional, professional, and larger system advocates and policy makers about the pressing needs to create decent jobs that align with both local and global demands. Furthermore, students and graduates can be supported through facilitation of critical consciousness development about these barriers, along with effective decision making and self-advocacy skills to meet their basic needs and continue striving for decent work opportunities (Blustein et al, 2021). To avoid internalization of systemic barriers (i.e., the lack of access to decent work) in the overall climate of unemployment, economic, and social-cultural problems, it is crucial to support college students and graduates' active engagement in career development and planning with hope centered approaches (Niles et al., 2011; Yoon et al., 2019).

Limitations and recommendations for future studies

Even though this study used a nationwide survey and strived for a more diverse purposeful sample of interview participants compared to the similar past studies, we reached more insight from those in a major metropolitan area in the qualitative phase of this study. This limitation can also be a result of a smaller number of active career centers at the time of data collection. However, a more recent (and the only other) study that used a nationwide survey (Piskin et al., 2019) was able to reach a similar sample size despite the existence of a much larger population of career services in Turkey since we collected our data. Thus, future

studies can consider different sampling techniques and new initiatives to invite career development professionals to similar research projects. Diversity in terms of both institution types and region is critical. For example, future studies can be more inclusive of higher education institutions beyond the four-year universities. Vocational training institutes and two-year college degree programs should also be examined in relation to career development needs and services.

The current study, as well as most reviewed studies from the literature, reflect the career services structures and needs from the perspectives of professionals. Future studies can explore career services trends, needs, and effectiveness from the perspectives of students. Indeed, closer attention to career services success in the form of actualized goals is crucial. Future studies can collaborate with career services centers to gather data that provide insight into whether students actualize their career plans and goals after using career services such as career development courses, workshops, and counseling or coaching services. Finally, future research should explore the structures and effectiveness of existing, specific career services in Turkey to promote the identification and development of evidence-based career counseling approaches, career planning tools, job/internship search programs, and other related practices.

REFERENCES

- Akoğlan Kozak, M. & Dalkıranoglu, T. (2013) Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13-1, 41-52.
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America: A national mental health crisis*. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/sia-mental-health-crisis.pdf>
- Atik, G., & Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational, sciences students at the Ankara University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1520-1526.
- Auter, Z. & Marken, S. (2016). *One in six U.S. Grads say career services was very helpful* <https://news.gallup.com/poll/199307/one-six-grads-say-career-services-helpful.aspx>
- Aydın, S. (2015). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde kariyer planlama merkezlerinin rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği [Yayımlanmamış YL tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi], https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=AIWkVDc-D0Mh_RAdIh-zUA&no=WhSKHV_zk0NDLjg7ATTZNw
- Bacanlı, F., Eşici H., & Altunbaş G., (2009). Yüksek öğretimde kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri. X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Adana
- Balin, E. (2014). *A Transnational feminist analysis of life-career narratives of international women students from Turkey* [Doctoral dissertation, Penn State University], <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/23659>.
- Blustein, D. L., Thompson, M. N., Kozan, S., & Allan, B. A. (2021). Intersecting losses and integrative practices: Work and mental health during the COVID-19 era and beyond. *Professional Psychology: Research and Practice*, 52(5), 523–532. <https://doi.org/10.1037/pro0000425>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Busteed (2020). *Career Services Will Define the Next Big Boom in College Enrollment*. <https://www.forbes.com/sites/brandonbusteed/2020/12/21/career-services-will-define-the-next-big-boom-in-college-enrollment/?sh=540dffcb145e>
- Büyükgoze Kavas, A. (2017). Kariyer Psikolojik Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7 (48), 83-96.
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the Subjective Underemployment Scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283–302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı (2018). *Kariyer kapısı uygulaması hayata geçirilecek* <https://www.CBİKO.gov.tr/haberler/kariyer-kapisi-uygulamasi-hayata-gecirilecek>
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2),164-177.
- Clark, V.L.P., & Ivankova, N. (2016). Why use mixed methods research? Identifying rationales for mixing methods. *Mixed methods research: A guide to the field*, (pp.79-104). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Crişan, C., Pavelea, A., & Ghimbulut, O. (2014). A need assessment on students' career guidance. *Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Damar, M., Dereli, Y., & Dicle, Z. (2015). deuKariyeriM: üniversiteler için bir kariyer yönetim sistemi. *International Journal of Informatics Technologies*, 8(2), 89-98.
- Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New directions for student services*, 2014(148), 5-18.
- Dey, F. (2019). *Five directions in university career services*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/five-future-directions-university-career-services-farouk-dey/>
- Directorate-General for Labor (2021). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: misyonumuz ve vizyonumuz*. <https://www.csgb.gov.tr/cgm/genel-mudurluk/misyonvizyon/>
- Dogan, T. (2012). A long-term study of the counseling needs of Turkish university students. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 91-96.
- Eraslan Çapan, B ve Korkut-Owen, F. (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri ile kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlık Dergisi*, 3(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/55521/672502>
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131- 142.
- Erzan, R., & Kirisci, K. (Eds.). (2013). *Turkish immigrants in the European Union: determinants of immigration and integration*. London, Routledge.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Hodge-Harris, E., Henry, C. et al (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14 (4), 407-420.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25, 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Gungor, N. D., & Tansel, A. (2005). The determinants of return intentions of Turkish students and professionals residing abroad: An empirical investigation. *IZA Working Paper No. 1598*, <http://ftp.iza.org/dp1598.pdf>
- Harvey, A., Andrewartha, L., Edwards, D., Clarke, J., & Reyes, K. (2017). *Student equity and employability in higher education. Report for the Australian Government Department of Education and Training*. Melbourne: Centre for Higher Education Equity and Diversity Research, La Trobe University. https://www.ncsehe.edu.au/wp-content/uploads/2018/06/73_LaTrobe_AndrewHarvey_Accessible_PDF.pdf
- Herr, E. L., Rayman, J., & Garis, J. W. (1993). *Handbook for the college and university career center*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Hesse-Biber, Johnson, Hesse-Biber, Sharlene Nagy, & Johnson, Burke. (2015). *The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry*. Oxford University Press.
- Higher Education Council (HEC) (2019). *Üniversite izleme ve değerlendirme raporu*. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu-2019.pdf>

- IBB (2021). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler. <https://www.ibb.istanbul/SitePage/Index/126>
- Işık, M. & Erdem, A. (2018). Girişimci üniversite anlayışı çerçevesinde kariyer geliştirme merkezi modeli, *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(4), 179-187
- Işık, E. (2007, Eylül). *Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri*. XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat
- Işık, E., Ulubey, E., & Kozan, S. (2018). An examination of the social cognitive model of well-being in Turkish college students. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 11-21.
- ISKUR (2021). *Tarihçe*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/>
- Johnson, B., & Turner, L. A. (2003). Data collection strategies in mixed methods research. In: Tashakkori, A.M. and Teddlie, C.B., Eds., *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, (pp. 297-319). Thousand Oaks, CA: Sage Publications,
- Kara, S., Güler, T., Tuna, M., & Hitay, K. (2016). Kariyer beklentisinde kariyer merkezlerinin rolü ve Balıkesir Üniversitesinde bir uygulama, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2016 Aralık ICOMEP Özel Sayısı, Tekirdağ.
- Karataş, A. & Gizir, C. A. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 250-265.
- Karimi, J., Muthaa, G., Bururia, D., Karimi, V. & Mburugu, B. (2014). Assessment of counseling needs among students in Kenyan Universities. *Journal of Educational Practice*, 5(12), 36-42.
- Kirdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Kniveton, B.H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-57.
- Korkut-Owen, F. & Eraslan Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 54, 461-487. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/53827/654889>
- Korkut -Owen, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39.
- Lee, J. Y., & Patel, S. (2019). Redefining career communities in higher education. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 1-11.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, Ca: Sage Publications.
- METU-KPM (2021). Middle East Technical University Career Planning and Research Center. About us. <https://kpm.metu.edu.tr/en/about-us/>
- NACE (2019). Professional standards for college and university career services. Retrieved from <https://www.naceweb.org/career-development/standards-competencies/professional-standards-for-career-services/>

- NCDA (2020). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, 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.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlbey, J. (2021). *Career development interventions in the 21st century (6th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Normyle, M. (2014). *Nine ways to provide the career planning assistance that incoming college freshmen want: Part one*. Coralville, IA: Ruffalo Noel Levitz. blog.noellewitz.com/2014/04/09/nine-ways-provide-career-planning-assistance-incoming-college-freshmen-want-part-one
- Ozdemir, S., & Bellut, D. D. (2021). *Young Turkish people seek a fresh start in Germany amid repression at home*. <https://www.dw.com/en/young-turkish-people-seek-fresh-start-in-germany-amid-repression-at-home/a-56843373>
- Özden, Ö. C. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 145-169.
- Pisarık, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- Pişkin, M. ve Ersoy Kart, M. (2019). Üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profilinin incelenmesi: kimler yönetiyor? kimler yürütüyor? *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 275-298.
- Susanlı, Z. B. (2017). Underemployment in the Turkish labor market. *Sosyoekonomi*, 25(33), 157-173. <http://dx.doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289218>
- Tang, M., Montgomery, M. L., Collins, B., & Jenkins, K. (2021). Integrating Career and Mental Health Counseling: Necessity and Strategies. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 23-35.
- Tecirli, F. (2017). *Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkililik ve yeterliliklerine yönelik ilgi düzeyinin tespiti (Gazi Üniversitesi örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS02249.pdf>
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. London: SAGE Pub.
- Turkish Statistical Institute (TSI) (2021a). *Youth in statistics-2020*, no. 37242. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Youth-in-Statistics-2020-37242&dil=2>
- Turkish Statistical Institute (TSI) (2021b). *Labor force statistics*, no. 37545. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-Quarter-I-January-March,-2021-37545&dil=2>
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.
- Yerin-Güneri, O., Owen, D.W., Tanrıku, İ., Dolunay-Cuğ, F. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.

- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 6-19.
- Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y., Buyruk Genç, A., Ermumcu, E., Kalay, T., Satıcı, B., & Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde kariyer merkezlerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği. *Journal of Higher Education & Science/ Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 554-564
- Zondag, M. & Brink, K. (2017). Examining US college students' career information sources across three decades. *Education + Training*. 59 (9), 978-989.
https://www.researchgate.net/publication/318732379_Examining_US_College_Students%27_Career_Information_Sources_Across_Three_Decades

Genişletilmiş Özet

Türkiye'deki Üniversitelerde Kariyer Gelişimini Destekleyici Hizmetler: Bir Karma Yöntem Çalışması

Giriş: Türkiye’de üniversitelerde kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili hizmetlerin verilmesine geç bir tarihte 1999 yılında tek üniversitede başlanmıştır. O tarihten sonra üniversitelerde açılan kariyer merkezlerinin sayısındaki artış yavaş olmuştur. Mezunların işsizlik oranlarının yükseldiği, iş dünyasının giderek karmaşıklaştığı bu dönemde üniversite öğrencilerine kariyer gelişimini destekleyici hizmetlerin verilmesinin önemi ve konuyla ilgili çalışmalar da giderek artmaktadır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin 2019 yılının sonunda kurulması ile üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin sayılarının artması ve kariyer hizmetlerinin desteklenmesi konusundaki girişimlerde büyük bir hızlanma yaşanmaktadır. Öte yandan üniversite kariyer merkezlerinin yapısını ve ihtiyaçlarını ortaya koyan çalışmalar çok sınırlı sayıda ve kapsamda kalmıştır. Bu çalışmada bu merkezlerde hizmet sunanların bakış açısından kariyer merkezlerinin yapısı, ne tip hizmetlerin verildiği, merkezlerin güçlü yanlarının ve sınırlılıklarının neler olduğunun araştırılması ve merkezlerin güçlendirilmelerine yönelik yapılabileceklerle ilişkin önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada, bir tarama ve anket çalışmasının ardından altı kariyer merkezi çalışanı ile derin görüşmelerin gerçekleştirildiği karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada veri toplandığı sırada web sayfalarına göre aktif olarak çalışan kariyer merkezi sayısı olan 48 üniversiteye araştırmacıların hazırladığı anket iletilmiş, 20 merkezden kullanılabilir veri toplanmıştır. Bu veriler analiz edildikten sonra, bulgularla ilgili daha ayrıntılı bilgi edinmek için ankete katılan ve gönüllü olan altı kişiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ardından bu iki gruptan elde edilen bulgular birleştirilerek ortaklıkları saptanmıştır.

Bulgular ve Tartışma: Bulgular önce ilk ve ikinci aşamadan elde edilen sonuçlar olarak sunulmuş sonra karma yöntemin bir gereği olarak bunların birleştirildiği bir tablo üzerinden açıklanmıştır. İlk aşamadan elde edilen bulgulara göre merkezde çalışanlarının büyük kısmının yüksek lisans ya da doktora derecesine sahip oldukları, eğitim alanlarının sıklık sırasına göre işletme, psikoloji, psikolojik danışma, insan kaynakları ve diğer alanlarda olduğu görülmüştür. Merkezde verilen hizmetlerin en çok istihdamla ilgili olduğu, ardından işverenlerle ilişkiler, kariyer eğitimi programları ve en az kariyer psikolojik danışmanlığı olduğu anlaşılmaktadır. Anketten elde edilen bulgulardan merkezlere başvuranların ihtiyaçları ile verilen hizmetlerin uyduğuna, ancak en güçlü yanları olarak gördükleri servisin en az verilen servis olması nedeniyle uyumsuzluk olduğu ve diğer kurumlarla iş birliği yapmalarında çeşitlilik olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer merkezlerinde çalışanların bu yanıtlarının daha derinlemesine anlaşılması amacıyla görüşmeler biçiminde gerçekleştirilen ikinci aşamadan elde edilen bulgular, kurumsal, mesleki ve daha büyük sistemler (sosyal ve ekonomi politikaları gibi) olmak üzere üç seviyede güçlü yanlar ve zorluklar olarak gruplanarak açıklanmıştır. Anket ve görüşmeden elde edilen bulguların ortaklıklarına bakıldığında merkezlerin kendi olanakları ile farklı kurumlarla iş birliği yaptıkları, kariyer psikolojik danışmanlığı yerine daha pratik buldukları kariyer koçluğu modelleri, istihdam bilgileri sağlama, mentorluk programları ve yaratıcı grup çalışmalarını gibi hizmetler sundukları anlaşılmaktadır. Ulusal olarak yaşanan işsizlik sorunu nedeniyle merkezler bireylerin anlamlı ve sürdürülebilir işler için daha stratejik planlar yapmalarını önemsemekle beraber daha çok kısa dönemde hızlı iş bulma ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadırlar. Önemli bir bulgu kariyer merkezlerinde çalışanların kariyer psikolojik danışma kavramlarını farklı biçimlerde kullandıkları ve kavramlarda bir anlam birliği olmadığıdır. Bu biraz da bu konuda verilen eğitimlerin yeterli sayıda olmaması ve farklı alanlardan mezun olanların hizmet vermeleri ile açıklanabilir. Ortak bulgulara bakıldığında merkezlerde yeterli sayıda uzmanın olmaması ve merkezlerin yeterince kaynak desteği almamaları nedeniyle üniversite içindeki ya da dışındaki

kurumlarla iş birliği yaparak bu açığı kapatmaya çalıştıkları görülmektedir. Bu zorluklar nedeniyle merkezlerin çeşitli kültürel kimliklerin (LGBT, engelli, kadın öğrenciler gibi) getirdiği kariyer gelişimi ihtiyaçlarının anlaşılması ve karşılanması gibi konulara eğilemediği ve yeteri kadar öğrenciye proaktif olarak ulaşamadıkları anlaşılmaktadır.

Sonuç: Elde edilen bulgular kariyer merkezlerinde, çalışanların ve idari kadronun uzmanlığı ve kaynak sınırlılıklarına rağmen dünya genelinde sıklıkla görülen modellerle örtüşen kariyer hizmetlerinin verilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum çalışanların özveri, yaratıcı ve gönüllü kurumlar veya kişilerle iş birliğine dayanmaktadır. Öte yandan, özellikle kariyer psikolojik danışmanlık ve diğer birebir hizmetlerin sınırlı kaldığı düşünüldüğünde öğrencilerinin kariyer gereksinimlerinin ne olduğunun iyi saptanması ve bu ihtiyaçları karşılayacak daha düzenli, güvenilir ve sürdürülebilir kaynaklara ulaşmak önemli görünmektedir. Kariyer merkezi çalışanlarının farklı uzmanlıklarını ve becerilerini kullanabilecekleri dayanışma platformları kurulumaları ve çok daha fazla öğrenciye ulaşabilmek için yeni kaynak ve uzun vadeli çözümler (kariyer psikolojik danışmanlık eğitiminin artması gibi) talep etmeye devam ederken daha stratejik iş birlikleri ve mesleki ya da alan dayanışması stratejileri üretmeleri önerilmektedir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Elif Balin. Dr. Öğr. Üyesi, San Francisco State Üniversitesi, , San Francisco, USA, ebalin@sfsu.edu.

Elif Balin, Ph.D., San Francisco State University, San Francisco, USA, ebalin@sfsu.edu

Fidan Korkut Owen. Prof. Dr. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. fidan.korkut@es.bau.edu.tr

Fidan Korkut Owen, PhD., Bahçeşehir University, Istanbul, Turkey, fidan.korkut@es.bau.edu.tr

Didem Kepir-Savoly. Dr. Öğr. Üyesi, Sopron Üniversitesi, Sopron, Macaristan. didemkepir@gmail.com.

Didem Kepir-Savoly, Ph.D., University of Sopron, Sopron, Hungary, didemkepir@gmail.com.

Dean Owen. Prof. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Kuzey Kıbrıs, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. vargapilot@yahoo.com

Dean Owen, Ph.D., Middle East Technical University, Northern Cyprus, Northern Cyprus Turkish Republic, vargapilot@yahoo.com

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Not

Individuals can access a more comprehensive description of the data files and supplemental resources through the website: <https://orcid.org/0000-0001-9360-7298> along with a more detailed Turkish summary of the study. We have no conflicts of interest to disclose.

Correspondence concerning this article should be addressed to Elif Balin, Department of Counseling, College of Health and Social Sciences, San Francisco State University, Burk Hall 529, San Francisco, California, 94132, United States. Email: ebalin@sfsu.edu

Etik Bildirim

This research was completed in line with the Helsinki Declaration. In line with this, the study was investigated and permitted by San Francisco State University Scientific Research and Ethical Review Board. Additionally, data tools in the study were only distributed to volunteer participants. All participants provided informed consent. Additionally, participants were informed that they could withdraw from the study at any time during data collection.

Etik Kurul Adı: San Francisco State University Scientific Research and Ethical Review Board

Onay Tarihi: 20/01/2017

Onay Belge Numarası: E17-108; 45 CFR 46.101 (b)(2)

ORCID

Elif Balin, <http://orcid.org/0000-0001-9360-7298>

Fidan Korkut-Owen, <http://orcid.org/0000-0003-0144-1521>

Didem Kepir-Savoly, <http://orcid.org/0000-0003-2793-2337>

Dean Owen, <http://orcid.org/0000-0003-4598-9521>

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Belirsizlik ve Kariyer Davranışları

Uncertainty and Career Behaviors

Fidan Korkut-Owen

Yazar Bilgileri

Fidan Korkut-Owen

Ph.D., Bahcesehir University,
Istanbul, Turkey
fdnkrkt@gmail.com

ÖZET

Yaşamın her alanında var olan belirsizlikler kariyer yaşamında da yer almaktadır. Bu belirsizlikler, ekonomik kriz, doğal felaketler, ülkedeki bir salgın, pandemi gibi koşullar nedeniyle daha da artabilmektedir. Belirsizliğin arttığı bu dönemlerde ekonomik yaşamda oluşan değişimler, ulaşılabilecek eğitim ve bulunabilecek iş olanaklarını, kariyer değişimlerini, işte kalma ya da işten çıkarılmayı dolayısıyla kariyer kararlarını ve kariyer yaşamını etkilemektedir. Bu makale, belirsizlik ve belirsizliğin bireylerin kariyer davranışları üzerindeki etkisi üzerinde durmaktadır. Makalede belirsizlik kavramı çağdaş kariyer gelişim kuramları ve modelleri ışığında tartışılmıştır. Bu tartışmanın hedefi kariyer belirsizliği ile başa çıkmayı artırmak için yapılabilecekler için temel oluşturmaktır. Yirmi birinci yüzyılda çalışma ve iş örüntülerinde oluşan temel değişikliklerin sonucu olarak artan belirsizlikle başa çıkmayı sağlamanın anahtarı, bireyleri bu yüzyıl için daha uyumlu olan bazı beceri setine sahip hale getirmek gibi görünmektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Belirsizlik
Belirsizlikle başa çıkma
Kariyer davranışları
21. yy. becerileri

Keywords

Uncertainty
Coping with uncertainty
Career behaviors
21st century skills

Makale Geçmişi

Geliş: 07/05/2021
Düzeltilme: 14/09/2021
Kabul: 16/11/2021

ABSTRACT

Uncertainty exists in our careers, just as it does in every part of our lives. Uncertainties that are already present can may be exacerbated by conditions like financial crises, diseases, or pandemics. The changes that take place in financial life during these periods have an impact on possible job opportunities, career changes, employment and unemployment—therefore affecting career decisions, and work life. This article addresses uncertainty and its effect on career behaviors. Specifically uncertainty is discussed in light of contemporary career theories and models. The goal of this discussion is to provide the basis for enhance coping with career uncertainty. Resulting from fundamental changes in work and employment patterns in the 21st century, the key to enhance coping with uncertainty will be a new set of skills more attuned for this century.

Atıf için: Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve Kariyer Davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36-60.

Etik Bildirim: Bu çalışmada bilimsel araştırma etik kurallarına uyulmuştur.

GİRİŞ

Yaşamdaki bilinmezlikler ve belirsizlikler yıllardır felsefecilerin ve davranış bilimcilerinin araştırma konularından birisi olmuştur. Geleceğin yordanamaz olması, gelecekte ne olacağını bilinememesi beraberinde belirsizliği de getirmektedir. Bilimsel çalışmaların amaçlarından birisi geleceği bilebilmek, yordayabilmek ve kontrol edebilmektir. Özellikle meteoroloji biliminden örnek vermek gerekirse, bir hafta sonra havanın nasıl olabileceğini eldeki verilere dayalı olarak önceden kestirmeye çalışmak, belirsizliği gidermeye ve gerekiyorsa olası önlemleri almaya yöneliktir. Ancak sosyal ve psikolojik yaşamın çok değişkenli etmenlerden oluşması nedeniyle sosyal bilimlerde, bazı sorulara kesin yanıtlar verememektedir.

Alanyazında *belirsizlik*, belli bir durumu anlamak için bilginin yetersiz olması ya da belirsizlik durumunu çözebilecek bir bilginin olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Rosen, Knauper ve Sammut, 2006). Bu tanım yeterli bilgi olması halinde belirsizliğin azalabileceği anlamına gelmektedir. Eğer durum yeterince ipucu/bilgi içermiyor ise, başka değişle yeni ise ya da karmaşaya yol açacak kadar çok ipucu/bilgi içeriyor ise ya da var olan farklı ipuçları/bilgiler çelişkili ise bireyler belirsizlik yaşayabilmektedirler (Budner, 1962; Furnham ve Ribchester, 1995). *Belirsizliğe katlanamama* ise bireyin belirsizliği, tehdit edici (bilişsel), kaygı ve rahatsızlık verici (duyuşsal), kaçınılması ya da reddedilmesi gereken (davranışsal) bir durum olarak değerlendirme eğilimi olarak ele alınmaktadır (Buhr ve Dugas, 2002; Ladouceur, Blais, Freeston ve Dugas, 1998). Dolayısıyla belirsizliğe katlanamama, duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlar içermektedir. Bilinmezliklerle ve belirsizliklerle dolu olan gelecekle ilgili kaygı duymak, olağan ve başa çıkılabilir bir durumdur. Yaşamdaki belirsizlikler ve özellikle beklenmedik, planlanmamış, istenmeyen değişiklikler sıklıkla bireylerin dikkatini çekerek bazı eylemlere geçme konusunda onlarda olumlu bir etki de yaratabilmektedir. Bu durum bir yanı sıra bireyleri harekete geçmeye zorlayıcı iken diğer yandan hazırlık yapmaya fırsat vermeyen bir yapıda olabilmektedir. Bazı bireyler geleceğin belirsizliği ile daha sağlıklı başa çıkabiliyor ve duruma çözüm bulabiliyor iken bazı bireyler bu durumun yarattığı kaygıya odaklanarak belirsizlik durumundan kurtulmak için karar verme ve çözüm yolları bulmakta güçlük çekebilmektedirler (Dugas, Buhr ve Ladouceur, 2004). Bireyler, yaşamda neler olacağını bilinmezliğinin getirdiği belirsizlikleri kabul edebildiklerinde ve belirsizliklerle etkili olarak başa çıkabildiklerinde yaşamla daha uyumlu olabilmektedirler. Bu nedenle bireylerin belirsizlikle ya da beklenmedik değişikliklerle karşılaştıkları durumlarla başa çıkabilmeyi öğrenmeleri gerekmektedir (Owen, 2007). Genel olarak belirsizliğe katlanabilme ve *belirsizlikle başa çıkma* alanyazında önemli bir beceri olarak ele alınmaktadır (Ng, 2013).

Yaşamdaki belirsizlikler, yaşamın her alanını etkilediği gibi kariyer kararları alma gibi kariyer davranışlarını ve kariyer yaşamını da etkilemektedir. Belirsizliğe katlanamayanların girişimciliklerinin azaldığını (Koh, 1996) ve girişimci olanların belirsizlikle daha iyi başa çıktıkları (Morris, Webb, Fu ve Singhal, 2013) biçimindeki araştırma sonuçları gözönüne alındığında belirsizliğe katlanabilme ile belirsiz koşullarda karar vermenin niteliği arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Kariyer kararı vermede belirsizliğe katlanabilme, bireylerin kariyer kararı verme sürecinde edindikleri bilgilerle ilgili belirsizliklerle başa çıkma yolu olarak tanımlanmaktadır (Xu

ve Tracey, 2015). Bireylerin kariyer belirsizlikleri karşısındaki davranışları son yıllarda kariyer psikolojik danışmanların dikkatini daha fazla çekmeye başlamış görünmektedir.

Bu makalede belirsizlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ilişkisinden söz edip ekonomik kriz ya da COVID 19 pandemisi gibi koşulların oluşturduğu yeni kariyer belirsizliklerine değinilmiştir. Ardından kariyer kuramları ve modellerinde belirsizliğin ve belirsizlikle başa çıkmanın nasıl ele alındığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Yirmibirinci yüzyılda bireylerden beklenen beceriler ile belirsizlikle başa çıkma arasındaki bağdan söz edildikten sonra, psikolojik danışman eğitimcilerine, psikolojik danışmanlara, kariyer psikolojik danışmanlarına yönelik bazı önerilere de yer verilmiştir.

Belirsizlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri, bireylerin kendilerini yeterince tanımama, eğitim ve meslek olanaklarını yeterince bilmeme gibi belirsizliklerinin yanı sıra kariyer yaşamlarını etkileyen belirsizlik kaynaklarının olması gibi benzeri nedenlerle yaşayabilecekleri kararsızlıklarını gidermeleri, başka deyişle geleceklerini daha belirgin hale getirebilmeleri için onlara yardım etmeyi amaçlamaktadır. Bu alanın 1900'lü yılların başında gelişmeye başlamasında da iş dünyasına, iş arayanlara ve işverenlere belirginlik sağlayabilmenin rolü olduğu görülmektedir. Kariyer kararı veriyorken ve kariyer planı yaparken bireylerin bir dizi özelliği dikkate almaları, belirsiz görünen bilgileri daha belirgin hale getirmeleri gerekmektedir. Kariyer kararı verme sürecinin içinde ve kariyer yaşamında bilinmesi gerekenleri ve belirsizlikleri fark etme, onları azaltmaya ve kontrol etmeye çalışma gibi eylemler de yer almaktadır.

İçinde yaşanan zaman göre değişen ve bireylerin kariyer yaşamlarını etkileyen bazı belirsizlik kaynakları olabilmektedir. Alanyazında yirmi birinci yüzyılda bu belirsizliklerin daha da arttığına yönelik görüşler bulunmaktadır. Geçen yirminci yüzyılın ortalarında kariyer yaşamı biraz daha bilinebilir ve yordanabilir durumda iken yirmi birinci yüzyılda dünya pek çok nedenle daha önce olmadığı kadar hızlı, karmaşık, bilinemez, yordanamaz ve çalkantılı hale gelmiştir (Gelatt ve Gelatt 2003). Bu nedenlerden bazıları, küreselleşme, çalışma yaşamındaki değişimler (Burke ve Cooper, 2006), bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler (Susskind ve Susskind, 2015), iş yerlerinde önceden bilinen ilerleme adımlarının artık garantilenmemesi (McElroy ve Weng, 2016), işsizliğin artması ve çoğu kişinin tam zamanlı iş bulmakta zorlanması (Duffy ve ark., 2016) işveren çalışan ilişkileri, kariyer yönetimine yaklaşımlar dramatik ve hızlı biçimde değişmeye devam etmesi (Callanan, Perri ve Tomkowicz, 2017) olarak özetlenebilir. Kariyer yaşamındaki belirsizliği artıran bu unsurlara ek olarak dünya çapında, 2019 yılının Aralık ayında başlayan COVID 19 pandemisi de eklenmiştir. Bu pandemi ile birlikte oluşan ekonomik belirsizlikle ilgili olarak, ekonomik büyüme azalmış, bankaların iflas etmesi ve işsizlik artmıştır (Al-Thaqeb, Algharabali ve Alabdulghafour, 2020, Ho ve Christopher, 2021). Pandemiyle ilgili olarak ekonominin yavaşlaması nedeniyle International Labour Organization (2020) tarafından içinde Türkiye'nin de olduğu 112 ülke ile 18-29 arasındaki gençlerle ilgili yapılan bir çalışmada bu grubun % 17'sinin işlerini kayb ettikleri saptanmıştır. Türkiye'de yapılan başka çalışmalarda da bu dönemde işsizliğin arttığına yönelik bulgular elde edilmiştir (Örn., Bulut ve Pınar, 2020, Şanlı 2020). Belirsizliği daha da artıran bu tip gelişmelerin varlığı kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri yerine getiriliyorken nelerin dikkate alınması gerektiği ve bireylerde belirsizlikle başa

çıkma için ne tür becerilerin geliştirilmesinin daha anlamlı olacağı gibi konuları da etkilemektedir.

Kariyer yaşamı içinde bir dizi belirsizliklerin olması ve kariyer psikolojik danışmanlığının belirsizliklerle çalışmayı da gerektirmesine rağmen doğrudan belirsizlikten sözeden kariyer gelişimi kuramları ve modellerinin az olması çok dikkat çekicidir. Son yıllarda geliştirilen kuramlar ve modeller kariyer belirsizliği üzerinde daha fazla durmaktadırlar. Aşağıda kariyer gelişim kuramlarında ve modellerinde belirsizliğin, belirsizlikle başa çıkmanın nasıl ele alındığı özetlenmiş ve bu kuram ve modellerin belirsizlikle başa çıkma ile ilgili önerilerine yer verilmiştir.

Kariyer gelişim kuramlarında ve modellerinde belirsizlik

Belirsizliğe ilişkin görüşleri olan kariyer kuramları ve modelleri arasında belirsizliğe olumlu bakış (Gelatt ve Gelatt, 2003), planlanmış rastlantı (Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999), Kaos Kuramı (Bright, 2020; Pryor ve Bright, 2003) ve Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli (Niles ve ark. 2010) yer almaktadır. Bu kuram ve modellerin yanı sıra Trevor-Roberts, Parker ve Sandberg, (2019) tarafından yapılan, bireylerin belirsizlik karşısında verdikleri tepkilere açıklama getiren bir araştırmaya da yer verilmiştir. Araştırma, kariyerle ilgili belirsizlikle başa çıkma biçimleri üzerinde durarak belirsizlik karşısındaki tepkiler ile kariyer davranışları arasında nasıl bir ilişki olabileceğini göstermesi açısından anlamlı görünmektedir.

Belirsizliğe olumlu bakış

Belirsizliği istenmeyen, bir özellik olarak ele almak yerine olumlu olarak ele alan Gelatt ve Gelatt'ın (2003) önerdikleri olumlu belirsizlik (positive uncertainty) kavramı, kariyerle ilgili belirsizlik durumlarında da kullanılabilir. Karar vermenin sıra izlemeyen, sistematik ve bilimsel olmayan bir süreç olduğunu iddia eden Gelatt'e (1989) göre eski karar verme taktikleri nesnel, doğrusal ve bilimsel olmaları nedeniyle eskisi gibi işe yaramamaktadır. O nedenle psikolojik danışmanlar, sadece kariyerle ilgili değil yaşamdaki diğer konularda da kararsızlık yaşayan danışanlarıyla belirsizliğin sürekli varlığını kabul edecek biçimde çalışmalarını halinde onlara daha geniş bir karar verme bakış açısı sunabilmektedirler (Gelatt, 1989; Gelatt ve Gelatt, 2003). Gelatt ve Gelatt'e (2003) göre psikolojik danışmanlar, ancak bu noktadan sonra danışanlarına belirginlik arama ve öznellikten kaçınma yerine eyleme geçme konusunda yardımcı olabilirler.

Karar vermeyi, ne bilindiği, neye inanıldığı ve ne istendiğine bağlı olarak ne yapılacağını seçilmesi olarak açıklayan Gelatt ve Gelatt (2003) karar vermenin gelecek anlamına geldiğini savunmaktadır. Yazarlar, ayrıca olumlu belirsizliğin dört paradoksal ilkesini izleyerek kariyer kararları da dahil tüm karar verme süreçlerinde yaratıcı yolların kullanılabilirliğini vurgulamaktadırlar. Bu ilkeler, (1) ne istendiği konusunda odaklı ve esnek olmak, (2) ne bilindiği konusunda farkında ve sorgulayıcı olmak, (3) neye inanıldığı konusunda gerçekçi ve iyimser olmak ve (4) ne yapıldığı ile ilgili pratik ve yaratıcı olmaktır. İlkeler bir yandan, odaklı olmayı, ne istendiğini bilmeyi, gerçekçi ve pratik olmayı vurgularken diğer yandan da esnekliği,

sorgulayıcı/araştırmacı olmayı, iyimserliği ve yaratıcı olmayı vurgulayarak bu iki uç arasında çok değişik çözümlerin bulunabileceğine ilişkin ipuçları vermektedir.

Bu açıklamalar ışığında olumlu belirsizlik bakış açısının, belirsizliğe yönelik olumlu tutum, duygu ve yaklaşım içinde olmakla ve belirsizliğin bir dizi potansiyeli taşıdığını düşünmekle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireylere/danışanlara belirsizlikle başa çıkabilmeleri için olumlu belirsizlik kavramı öğretilerek, onların belirsizliğe karşı olumlu tutum geliştirmeleri sağlanabilir. Böylece bireylerin/danışanların kariyerle ilgili belirsizliklerle de daha etkili başa çıkımlarına katkı verilebilir.

Planlanmış Rastlantı/Şans Kuramı

Kariyer kararları sadece belirsizliğin daha da arttığı zamanlarda değil, her zaman biraz plan yaparak biraz da şans ile şekillenmektedir. Planlanmış Şans Kuramı'na (Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999) göre bireylerin kariyer seçimleri ve kariyer yaşamları bir dizi planlanmamış yaşam olaylarından ve durumlarından etkilenmektedirler. Yapılan bir çalışmanın bulguları yetişkinlerin çoğunun (% 60'dan fazlası) kariyerlerini ve işlerini şans eseri edindiklerini göstermektedir (Torpy, 2017). Şansı artırmanın, şans olabilecek durum ve olayları tanımanın, bu tip durum ve olayları üretmenin ve onlardan yararlanmanın olası olduğunu savunan Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) ile Krumboltz ve Levin, (2004) bireylerin şanslarını artırabilmek için kullanabilecekleri beş beceriden söz etmektedir.

(1) Meraklı olmak (olanakları araştırmak): Bu beceri bireylerin çevrelerinde var olan olanakları fark etmeye çalışmaları ile ilgilidir. Bireyler, ancak o zaman eğitim ve iş dünyasında var olan olanakları görebilir ve değerlendirebilirler.

(2) Sebatkâr davranmak (çabuk vazgeçmemek): Eğitim ya da iş olanaklarını arayıştan vazgeçmeyip aramaya, çabalamaya devam etmekle ilgili olan bu beceri kararlı ve ısrarlı olabilmeyi içermektedir.

(3) Esnek olmak (farklı fırsatlara açık olmak): Bu beceri, farklı seçenek ve çözümlere açık olmak ve değişiklikleri kabul etmekle ilgilidir. Böylece birey iş ve eğitim olanaklarıyla ilgili sadece belirli alanlarla, iş yerleriyle ya da şehirlerle sınırlı olmak yerine farklı olanaklara da açık olabilmektedir.

(4) İyimser olmak (umudu canlı tutmaya çalışmak): Bu beceri, bazı denemeler umut kırıcı olsa da farklı denemelerden sonra olumlu gelişmelerin olacağına ilişkin olumlu duygunun korunmasıyla ilgilidir. İyimserlik ayrıca, eğitim ya da iş olanaklarını aramaya devam edildiği sürece bir noktada olumlu sonuçların elde edilebilme olasılığının artabileceği inancına işaret etmektedir.

(5) Risk almak (en azından denemek): Red edilmek olası bir sonuç bile olsa risk almak, harekete geçmek ve denemek hiç bir eylemde bulunmaktan daha iyi bir seçenek gibi görünmektedir. Burada verilen mesaj, eğitim ya da iş olanaklarını araştırmak ya da başvurmak gibi eylemler yapılmadıkça birçok şansın kaybedilebileceği ile ilgilidir.

Üniversite öğrencileriyle yapılan şans ile ilgili nitel bir çalışmanın sonunda (Ulaş-Kılıç, Demirtaş-Zorbaz ve Kızıldağ., 2020) benzer yapıların bulunması, Krumboltz ve Levin (2004)

tarafından önerilen bu becerilerin Türkiye'deki kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri veriliyorken dikkate alınabileceğini ve işe yarayabileceğini göstermektedir. Bu bakış açılarını kullanarak danışanların şanslarını artırmaları ve belirsizlikle başa çıkabilmeleri öğretilmektedir. Truyens (2019) bir yazısında bu görüşlere dayalı olarak kariyer geleceği için uygulamacıların yapabileceklerine ilişkin önerilerden söz etmiştir. Aşağıda Krumboltz ve Levin (2004) ve Truyens'in (2019) kariyer geleceğiyle ilgili önerileri özetlenerek sunulmuştur. Bu öneriler kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunarken uygulamacılara yol gösterici ipuçları barındırmaktadır.

- Bireyler, gelecekte ne olmak istediklerine ilişkin kesin karar vermek zorunda değildir. Buna göre, karar vermekte son nokta olmadığı için danışanları karar verme konusunda sadece bir sonraki adıma hazırlamak daha anlamlı görünmektedir.

- Planlanmamış olayların bireylerin kariyerlerini etkilemesi kaçınılmazdır. Danışanlarla planlar yapılırsa da bir noktada bu planlar değişecektir. Danışanlara planlanmadık, beklenmedik olaylarla başa çıkma yöntemlerini, belirsizliğe olumlu tutum geliştirmelerini öğretmek daha üretken bir seçenek olabilir.

- Gerçeklik hayal edilenden daha iyi olanaklar sunabilir. Hayaller sıklıkla sadece hayal oldukları için hayal kırıklığına da yol açabilmektedir. O nedenle kariyerle ilgili kararlar veriliyorken gerçeklikle bağlantıda olmak daha işe yarar bir yol gibi görünmektedir.

- Farklı etkinliklere dahil olmak hangi etkinliklerden hoşlanıp hangilerinden hoşlanılmadığını keşfetmeye yarayabilir. Danışanların farklı etkinlikleri denemeye cesaretlendirilmeleri önemli olabilir.

- Her deneyimi bir öğrenme fırsatı olarak ele almak geliştirici olabilir. Bireyler/danışanlar, birbiriyle ilgisiz gibi görünen olaylardan ne öğrendiklerini keşfetmeleri ve bunları farklı bir çerçeveye koymaları konusunda desteklenebilir.

- Bireye doyurucu gelen, belki ödeme de yapılmayan farklı etkinliklerin keşfedilmesi üzerinde durulabilir. Maddi gelir getiren işler, yaşama anlam ve değer katan tek alan olmadığı için bireyler/danışanlar gönüllü işler yapmaları, başkalarıyla hobiler konusunda konuşmaları konusunda cesaretlendirilebilirler.

Kaos Kuramı

Kaos kuramına göre belirsizlik yaşamın doğasında bulunmaktadır. Bauman (2017) kaos olmadan düzenin olamayacağını ve kaosun, düzenin belirsiz olan yanı olduğunu ifade etmektedir. Kaos kavramı, fizik alanından ödünç alınarak sosyal olaylara da uyarlanmıştır. Alanyazında kaos, davranış örüntülerinin düzensiz olsa da benzer biçimlerde ortaya çıktığı, öngörülemez, düzenli bir düzensizlik (Tetenbaum, 1998) ve rastgele bir sistem olmak yerine belirleyici ve öngörülemez bir yapı (Murphy, 1996) olarak tanımlanmaktadır. Kaos kuramı genel olarak doğrusal olmayan, neden sonuç ilişkisi göstermeyen davranışları anlamaya çalışmaktadır. Bu kuram yönetim, kariyer psikolojik danışmanlığı gibi farklı alanlarda kullanılmaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığına kaos kuramı açısından bakıldığında son yıllarda kariyer gelişimini etkileyen etmenlerin çeşitlendiği, kariyer kararları vermenin karmaşık bir yapısının olduğu, kariyer seçiminde planlanmamış olayların da rol oynadığı görülmektedir (Bright ve Pryor, 2005). Kariyer davranışının birçok değişkenin yanısıra şans etmeninden de etkilenmesi, kariyerle

İlgili iyi ve uygun bir kestirim yapılabilmesine engel oluşturmaktadır (Gluck, 1997). Örneğin, ekonomik krizlerin olması, ekonomilerin hızlı ve beklenmeyen bir şekilde değişmesi, alınan bazı kararların ülkedeki politik ve sosyal yapıyı değiştirmesi, sel, deprem ve yangın gibi doğal felaketlerin olması ya da pandemi yaşanması bireylerin kariyer davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu durum kariyer davranışının doğrusal olmadığını, bazen önemsiz gibi görünen bazı olayların ve durumların bile bireylerin kariyerlerini büyük oranda etkileyebileceğine işaret etmektedir (Bright ve Pryor, 2005; Pryor, Amundson ve Bright, 2008). O nedenle Bright ve Pryor (2005) kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde bu bilinmezliklerden söz edilmesinin gerektiğini ve danışanların belirsizliklerin yaşamlarındaki etkilerini fark etmelerinin önemli olduğunu savunmaktadırlar. Yazarlar, danışanların bu farkındalığa ulaşmaları halinde ona göre önlemler almalarının ve bu belirsizlik durumlarını kendi lehlerine çevirecekleri yollar bulmalarının olası olduğunu belirtmektedirler. Harkness'e (2002) göre kaos bir karmaşa, bilinmezlik ve tesadüf gibi görünse de tanımlanabilir bir yapıya ve düzene sahip olması nedeniyle büsbütün tesadüfi değildir. Yazara göre danışanların kaostan yararlanabilmek için farklı bir bakış açısı ve güven oluşturmaları, kariyer psikolojik danışmanlığının ana amacıdır. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanının ana rolü krizleri, belirsizlikleri, fırsata dönüştürmeleri için danışanlara destek olmaktır (Harkness, 2002). Kariyer psikolojik danışmanlığında kaos kuramının uygulanması, danışanların belirsizlik durumlarına katlanabilmelerinin yanısıra esnek davranışlar gösterebilmelerinin değerini de öne çıkarılabilmektedir (Duffy, 2000).

Kariyerde kaos kuramının kurucularından Bright (2020), belirsizlik karşısında gösterilen tepkileri trafik ışıkları metaforu ile açıklamaktadır. Ona göre bireyler arasında belirsizlik durumlarında, belirsizliği azaltmak, yönetmek, kabul etmek ya da yok saymak biçiminde davranma eğilimi yaygın görünmektedir. Sarı ışık olarak simgelenen belirsizliği azaltmaya çalışma ve yönetme eğilimindeki bireyler bu konuda planlamalar yapma, ne tür davranışlarının nasıl sonuçlanabileceğine ilişkin çıkarımlarda bulunma davranışları göstermektedirler. Yeşil ışıkla simgelenen belirsizliği, değişikliği kabul etme eğilimindeki bireyler, sadece plan yapmaya değil ayrıca risk alarak harekete geçmeye yönelik de tepkiler de vermektedirler. Belirsizliği yok sayma ve inkar etme eğilimi ise kırmızı renk ile sembolize edilmektedir. Bu eğilimdeki bireyler, belirsizliği, yeni oluşan değişiklikleri, krizleri yok sayarak bu durum karşısında harekete geçmemek, geçememek ya da dona kalmak tepkileri göstermektedirler. Kariyer psikolojik danışmanlarının bu nedenle danışanlarının belirsizlik karşısında hangi eğilimi ve tepkileri gösterdiklerini keşfetmelerine ve belirsizliği kabul etme eğilimlerini geliştirmelerine yönelik çalışmalar yapmaları beklenmektedir. Tablo 1'de, bireylerin belirsizliğe karşı eğilimleri, o eğilime göre verdikleri tepkilerinin trafik ışıklarıyla nasıl sembolleştirildiği gösterilmektedir.

Tablo 1: *Belirsizliğe yönelik eğilim, belirsizliğe verilen tepkiler ve trafik ışıkları metaforu*

Eğilim	Tepki/Eylem	Trafik ışığı
Azaltmak	Planlama yapmak, yordamak	Sarı
Yönetmek	Planlama	Sarı /yeşil
Kucaklamak/kabul etmek	Planlama, risk alabilme/harekete geçme	Yeşil
İnkâr etme	Dona kalma/harekete geçememe	Kırmızı

Kaos kuramı, danışanların belirsizlik durumlarında en kötü, en beklenen ve en iyi durum senaryolarını oluşturarak hazırlık yapmalarını da önermektedir (Kotler ve Caslione, 2017). Dolayısıyla bu kuram kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına, kariyer belirsizliklerine hazırlıklı olabilmekle ilgili bazı pratik öneriler sağlamaktadır. Bu kuramla ilgili olarak Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan birinde Türkmen (2014) kariyer gelişimi ihtiyacı olan bir vaka ile bu kuram çerçevesinde çalışmış ve yaklaşımın etkili olduğunu saptamıştır.

Umut Temelli Kariyer Gelişim Modeli

Yapılan çalışmalar, kariyer gelişiminde yaşanan sorunlardan birisinin gelecekle ilgili umutsuzluk olduğuna (Dursun ve Aytaç, 2009) ve belirsizlik zamanlarında bu umutsuzluğun artabileceğine yöneliktir. Erdoğan, Koçoğlu ve Sevim (2020) COVID 19 nedeniyle yaşanan belirsizlik döneminde binden daha sayıda katılımcıyla yaptıkları bir çalışmada katılımcıların neredeyse üçte birinin umutsuzluk yaşadıklarını saptamışlardır. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki yirmibirinci yüzyıla uyum sağlamayla ilgili alanyazında artık, kaygı ve güvensizlik gibi olumsuz duyguların yanı sıra esneklik ve umut gibi olumlu kavramlardan da söz edildiği görülmektedir (Ulaş-Kılıç, 2019). Kariyer hizmetleri almaya gelenlerin umutla ilgili desteklenmelerine gerek olabilmesi nedeniyle bireylerin umut düzeylerini değerlendirmek ve sahip oldukları umudun güçlendirilmesine yardımcı olabilmek önemli görünmektedir. Umutlu olma, anlamlı bir hedef koyma ve belli davranışlar yapılırsa olumlu sonuçların meydana geleceğine inanmayla ilgili olduğu için kariyer gelişiminde umutlu olmak bireyin kariyer gelişimini yönetmesi için gerekli olan özelliklerden birisidir (Korkut-Owen ve Niles, 2014). Snyder (2002) umudu, bireyin hedeflediği amaçlara giden yolları bulma yeteneği ve bu yolları kullanmak için kendi iradesini kontrol etme güdüsü olarak ele alarak umutlu olmanın kendi kariyerini yönetmede etkin olma, çok yönlü düşünebilme ve hedefler olmak üzere birbiriyle etkileşim içinde olan üç bileşeni olduğunu belirtmektedir. Umud Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (Niles 2011; Niles, Yoon, Balın ve Amundson, 2010, Niles, In ve Amundson, 2014), umutla ilgili bu görüşlerin yanısıra Bandura’nın (2006) Sosyal Öğrenme Kuramı’ndan ve Hall’in (2004) Çok Yönlü Kariyer Kuramı’nda yararlanılarak geliştirilmiştir.

Umud Odaklı Kariyer Gelişim Modelinde tanımlanan, bireylerin kendi kariyerlerini yönetmek için gerekli olan yedi temel kariyer yeterliği eyleme yönelik umut, kendini yansıtma, benlik netliği, vizyon-öngörü oluşturma, hedef belirleme ve eylem planı oluşturma, uygulama ve uyarılma olarak özetlenmektedir (Niles, 2011). Model, küresel düzeyde yaşanan ekonomik kriz ve değişen çalışma koşullarının ve eğilimlerinin sonucunda bireylerin giderek belirsizleşen iş dünyasında karşılaşılabilecekleri güçlükler, planladıkları ya da planlanmadıkları fırsatlar karşısında kendi kariyerlerini yönetme süreçlerini desteklemektedir (Korkut-Owen, 2016). Ayrıca bu model umud odaklı kariyer yeterlikleri aracılığıyla kariyer uyumu ile birlikte öz farkındalık ve işe ilişkin farkındalığı geliştirme stratejilerini de kapsamaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2014). Dolayısıyla model kapsamlı bir yapı göstermektedir.

Umudun kariyer araştırma sürecini (Hirschi, Abessolo ve Froidevaux, 2015) etkilediğini gösteren çalışmalar, umutlu bir tutuma sahip olmanın, bireylerin herhangi bir durumdaki

olanakları görmesini sağlayarak, hedefle ilgili eyleme geçmede güdüleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Bireyler hedefe ulaşmada engellerle karşılaştıklarında, bu engeller etrafındaki eylem adımlarını belirleme ve takip etmede, amaçlarına ulaşmayı sağlayabilecek kişisel esnekliğe sahip olmaları umudu beslemektedir. Bunlara dayalı olarak modelde eyleme yönelik umut, gidilecek yönü (hedef) belirlemek; çok yönlü düşünmek ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılacak stratejileri oluşturmak biçiminde üç bileşenden oluşmaktadır (Niles ve ark, 2010).

Sonuç olarak umut odaklı kariyer yeterlikleri eyleme yönelik umut ile beslenmekte ve çevresel etmenlere bağlı olarak birbirlerini şekillendirmektedir. Söz edilen umut odaklı kariyer yeterlikleri, bireylerin olumlu kariyer arayışı içine girmelerini sağlamada, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını desteklemek için kullanılmaktadır. Bu modele dayalı olarak yurtdışında (Örn., Amundson, Goddard, Yoon ve Niles, 2018; Clarke, Amundson, Niles ve Yoon, 2018; Yoon, Bailey, Amundson ve Niles, 2019) ve Türkiye’de yapılan (Örn., Konuk, 2020) deneysel çalışmalar modelin bireylerin kariyer umut düzeylerini artırdığını göstermektedir. Bu bilgiler ışığında, uygulayıcıların kariyer psikolojik danışmanlığı sürecine umudu dahil etmeleri danışanların kariyer gelişimleri için anlamlı olabilir.

Belirsizliğe karşı verilen tepki tipleri

Alanyazında, belirsizliklere karşı bireylerin verdikleri tepkilerle ilgili olarak yukarıda söz edilen Bright’ın (2020) görüşlerinden farklı açıklamalar da bulunmaktadır. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bir çalışmada, farklı alanlarda çalışan bireylerle derinlemesine görüşmeler yapılarak bireylerin verdikleri tepkiler incelenmiştir (Trevor-Roberts, Parker ve Sandberg, 2019). Araştırmacılar, araştırma sonunda bireylerin belirsizliklere dört farklı biçimde tepki verdiklerini bulmuşlardır. Bu tepkileri ise sağlamcılar/temkinliler, belirsizlikten enerji alanlar, işi olurluna bırakanlar ve maceracılar olarak adlandırmışlardır. Yazarlar tarafından hazırlanan tablodan bazı bilgiler özet olarak Tablo 2’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü gibi belirsizliğe karşı verilen tepkiler gruplanarak tanımlanmış ve her tepki grubunun kariyer kararı verme biçimlerinin ne olabileceği, kariyer başarısını nasıl ele aldıkları ve ne tür meslek tiplerini seçme eğiliminde oldukları belirtilmiştir.

Tablo 2. Belirsizliğe karşı verilen tepki tipleri ve kariyer davranışları

Tepki tipleri	Sağlamcılar/ Temkinliler	Belirsizlikten enerji alanlar	İşi olurluna bırakanlar	Maceracılar
Tepki tiplerinin özellikleri	Belirsizliği olumsuz ve kaçınılması gereken bir durum olarak ele alma.	Sağlamcı olursa da belirsizlik anlarından enerji alma.	Belirsizlikten rahatsız duymama ve kariyerlerinin bundan etkileneceğini düşünmeme.	Belirsizlikle iyi ilişkide olma hatta belirsizlik peşinde koşma.
Kariyer kararı verme davranışı	Riskten kaçınan, temkinli	Düşünceli ve sabırlı, gerekirse çabuk karar veren	Fırsatları değerlendiren	Az plan yapan, kendiliğinden davranan
Kariyer başarısına bakış	Belirsizlikten kaçınma başarısıdır.	Başarı, belirsizlik dönemlerde sağlamlığı sağlamak ve zorluklarla başa çıkabilmektir.	Başarı belirsizliğin değil içsel inançların türevidir.	Başarı, zorluklarla karşılaşmaktan ve belirsizliği deneyimlemekten gelmektedir.
Meslek tercihi	Sabit ortamlarda yapılan geleneksel meslekleri tercih etme.	Büyük kurumları yeğleme. Peşinden koşmasa da kariyer geçişlerinden yararlanma.	Belirsizliğin yarattığı sınırları, belirsiz kariyer yapılarını ve yeni meslekleri sorun etmeme.	Sınırları belirsiz kariyer yapısının peşinde koşma, geleneksel olmayan meslekleri yeğleme.

Bu ayırım tek bir araştırmanın sonuçlarına dayalı olsa da kariyer hizmetleri almaya gelenlerin kendi durumlarını değerlendirmelerini hızlandırması amacıyla kullanılabilir. Hizmet almaya gelenler belirsizlikle başa çıkmada farklı yolların olduğunu, kendilerinin tercihlerinin bu yollardan birine daha yakın olduğunu görebilirler. Bunun yanı sıra belirsizliğe verilen tepkilerin kariyer davranışlarını nasıl etkileyebildiğini göstermesi açısından bu tablo, danışanlarla bir test dışı teknik gibi kullanılabilir. Danışanlara, belirsizlik karşısındaki tepkilerini hangi tepki tipine yakın buldukları sorularak bu konuda farkındalık kazanmaları sağlanabilir.

Özetlenen belirsizlikle ilgili kuramlar, modeller ve araştırma sonuçları yirmi birinci yüzyılda çalışanların sahip olmaları beklenen becerilerden birisinin belirsizliğe katlanabilme ve belirsizlikle başa çıkabilme olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla bu ve benzeri becerilerin okullarda çocuk ve gençlere, kurumlarda yetişkinlere öğretilmesi gerekli görünmektedir. İzleyen bölümde bu becerilerin neler olduğu konusuna odaklanılmıştır.

Yirmi birinci yüzyıl becerileri ve belirsizlikle başa çıkma

Yirmi birinci yüzyılda, kariyer gelişimi kavramı artık önceki yüzyıldaki gibi basit, durağan, doğrusal ve hiyerarşik olarak ele alınmamaktadır. Son zamanlarda farklı kuramsal bakış açıları kariyer gelişiminin çok etmenli ve birbiriyle etkileşimli bir süreç olduğunu vurgulamaktadırlar (Örn., Bimrose, Barnes ve Hughes, 2008; Holland, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Mitchell ve Krumboltz, 1996; Savickas, 2005). O nedenle yirmibirinci yüzyılda kullanılan ana kariyer gelişimi kavramlarında da değişim olduğu gözlenmektedir. Bu yüzyılda kariyer gelişiminde eşleştirmeden daha çok esneklik, kariyer uyumu, risk alma ve kariyer öz yönetimi (Örn., Di Fabio ve Gori, 2016; Mitchell, Levin ve Krumboltz, 1999; Lent, 2018; Savickas, 2005) gibi kavramlar daha fazla öne çıkmaktadır. Bu kavramların içinde belirsizlikle ilgili açıklamalar da bulunmaktadır.

Esneklik: Esneklik, beklenmedik durumlar ortaya çıktığında ve belirsizlik baş gösterdiğinde ortaya çıkan bir durumdur. Daha çok düşünceler arası geçiş yapabilme becerisi, farklı seçeneklere uyum sağlama konusunda yetkinlik inancı (Maltby, Day, McClutcheon, Martin ve Cayanus, 2004); alternatif çözümler üretebilme becerisi (Mun, 2006) gibi tanımlanan esneklik çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi farklı kuramlar bireylere kariyer konusunda esnek olmalarının öğretilmesi gerektiğini önermektedirler. Yapılacak bazı müdahalelerle, genel belirsizliğe katlanabilmenin ve esnekliğin artırılabilceğini gösteren (Örn., Şirin-Ayva, 2018) araştırma sonuçları bulunmaktadır. Dolayısıyla kariyer belirsizliği ile başa çıkmada zorlananlara da esnekliğin öğretilabileceğini ilişkin kanıtlar bulunmaktadır.

Kariyer uyumu: Bu kavram, Savickas (1999) tarafından bireylerin karşılaştıkları önceden beklenen ya da beklenmeyen değişikliklerin ve güçlüklerin üstesinden gelme ve yeni oluşan rol değişikliklerine uyum sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Yapılan deneysel çalışmaların sonuçları kariyer uyumunu artırılabilceğini (Coolen, 2014; Demirtaş- Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen ve Arıcı-Şahin, 2020; Erdoğan-Zorver, 2013; Kepir-Savoly, 2017; Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012) göstermektedir. Tolentino ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada da vurgulandığı gibi kariyer uyumu yüksek olanlar, kariyer belirsizliklerine daha iyi katlanabilmekte ve iyimserliklerini koruyabilmektedirler. Bu araştırma bulguları kariyer hizmetleri sunanların danışanlarının kariyer uyumlarını artırmaya yönelik müdahaleler yapmalarının işe yarayabileceğini göstermektedir.

Risk alma: Sanayileşme ve küreselleşme ile yaşama dahil olan risk kavramının içinde belirsizlikler kadar olanaklar da yer almaktadır. Ünlü fizikçi Einstein'ın "Her krizin ortasında büyük fırsatlar yatar" ifadesi ile İkinci Dünya Savaşı'nda İngiltere'nin başbakanı olan Churchill'in "İyi bir krizi asla ziyan etmeyin" cümleleri kriz gibi belirsizlik dönemlerin iyi fırsatlar taşıyabileceklerine işaret etmektedir. Son zamanlarda belirsizlik artık bir tehdit olarak değil yeni fırsatların habercisi olarak da ele alınmaktadır (Bauman, 2017). Bu çerçevede risk alma davranışı, sonuçların ne olacağını bilmeden, bilinmeyen bir alanda ya da bilinmeyen koşullarda, başka değişle belirsizlikler içinde karar vermeyi gerektirmektedir (Wakkee, Elfring ve Monaghan, 2010). Bu yanı ile risk alma eğilimi ile belirsizliğe katlanmanın ve belirsizlikle başa çıkmanın çok benzer

olduğunu savunan araştırmacılar bulunmaktadır (Lauriola, Levin ve Hart, 2007; McLain, 2009). Kariyer hizmetleri sunarken danışanların risk alma davranışları üzerinde de durulabilir.

Kariyer öz-yönetimi: Bireylerin kendi kariyerlerinin yönetiminde daha aktif rol oynamaları ile ilgili olan kariyer öz-yönetimi kavramı, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda yer almaktadır. Bu kavram, bireylerin kariyerlerini oluşturabilecekleri ve onu yönetebilecekleriyle ilgilidir (Savickas ve ark., 2009). Alanyazındaki çalışmalar kariyer öz-yönetimi kavramının belirsizliklerle başa çıkmayla olan olumlu bağından söz edilmektedir (Örn., Wilhelm ve Hirschi, 2019). Bulgulara göre danışanların kariyer öz-yönetimlerini artırmaya yönelik çalışmalar yapmak onların belirsizlikle başa çıkmalarına katkıda bulunabilir.

Yirminci yüzyılda bireyler temel bazı teknik becerilerine, eğitimlerine ve fiziksel özelliklerine bağlı olarak iş bulabilmekteydi. Oysa yirmi birinci yüzyılda bu becerilerin artık tek başlarına yetmediği ve bireylerin bu yüzyılın beklentilerine yanıt verebilmelerine, uyum sağlayabilmelerine, verimli ve etkili olabilmelerine yarayabilecek 21. Yüzyıl becerileri olarak adlandırılan daha farklı becerilere de sahip olmalarının beklendiği görülmektedir.. İçinde bulunulan yeni yüzyılla beraber işverenler, insan kaynakları merkezleri işe alım sürecinde adaylardan sadece aldıkları eğitim, diploma, temel becerileri değil artık bu becerileri de istemektedir (Nealy, 2005; LinkedIn Talent Solutions, 2020; Petrone, 2019; Pieterse ve Van Eekelen, 2016; Yoder ve ark., 2020). Sennett (2016) sadece işe yeni alınacak bireylerden değil çalışanlardan da hızlı bir biçimde değişen ve belirsizlik içeren çalışma dünyasına ayak uydurmak için esnek davranmalarının, hızlı hareket etmelerinin ve değişime çabuk ayak uydurmalarının, dolayısıyla farklı beceriler sahip olmalarının beklendiğine dikkat çekmektedir.

Bu beceriler bir araştırma grubu tarafından öğrenme ve yenilik, yaşam ve kariyer, bilgi, medya ve teknoloji becerileri olmak üzere üç büyük grupta özetlenmiştir (Partnership for 21st Century Skills, 2009). Öğrenme ve yenilik becerileri; problem çözme ve eleştirel düşünme, iş birliği ve iletişim, yaratıcılık; bilgi, medya ve teknoloji becerileri ise; bilgi, medya okuryazarlığı ve bilgi, iletişim ve teknoloji yeterliği becerilerini kapsamaktadır. Bu ayırmda eğitim ortamlarında öğrencilere kazandırılacak uygun *yaşam ve kariyer becerileri*, esneklik ve uyum ile girişimcilik ve kendini yönlendirme olmak üzere iki ana grupta ele alınmıştır.

Başka bir bakış açısında bu beceriler, transfer edilebilir beceriler olarak ele alınmaktadır (Örn., Amundson Poehnel ve Pattern, 2005; Laker ve Powell, 2011). Bu beceriler farklı işleri yapıyorken de transfer edilebilecek türde olan etkili kişilerarası iletişim kurabilme, işbirliği yapabilme, ekip olarak çalışabilme, yaratıcılık, etkili problem çözebilme, stresle başa çıkabilme, esnek olabilme, zamanı etkili kullanabilme gibi becerilerdir. Bu tür becerilerle ilgili son zamanlarda kullanılan diğer bir kavram sosyal duygusal beceriler kavramıdır. Bu beceriler beş büyük beceri grubu olarak ele alındıkları için altlarında bir dizi yeni beceriler de bulunmaktadır. Bu beceri grupları bireyin kendinin farkında olması/ tanınması, kendini yönetmesi, sosyal farkındalığının yüksek olması, iyi kişilerarası ilişkiler içinde bulunması ve sorumlu olarak karar verebilme becerilerine sahip olması biçiminde özetlenebilir (Yoder, Atwell, Godek, Dusenbury, Bridgeland ve Weissberg, 2020). Söz edilen farklı ayrımların belirttikleri esneklik, zorluklarla başa

çıkabilme, problem çözme, kendini yönetme gibi becerilerin, kariyer belirsizlikleriyle başa çıkmak için de işe yarayan beceriler oldukları görülmektedir.

İşe yeni alınacaklardan da çalışanlardan da bu tip becerilerin istenmesi biçimindeki gelişmeler kariyer gelişimi konusunda ders verenlerin ve bu tür hizmetleri sunanların, ders verirken ve hizmet sunarken bu becerileri dikkate almalarını gerekli kılmaktadır. Bireylere bu tip becerileri kazandıracak türden müdahaleler geliştirmek anlamlı görünmektedir. Bunun yanında kariyer belirsizliği ile başa çıkma ile ilgili olarak bazı pratik önerilerin öğrencilerle, iş arayanlarla ya da çalışanlarla paylaşılması da işe yarayabilecek bir yoldur.

Kariyer belirsizliklerine karşı yapılabileceklerle ilgili bazı öneriler

Bazı çağdaş kariyer gelişim kuramlarının ve modellerinin kariyer belirsizliklerini ele alma biçimleri ve uygulama için önerileri yukarıda verildiği için burada sadece uygulamaya yönelik olan bazı pratik öneriler sunulmuştur. Bu amaçla önce, belirsizlikle başa çıkma becerileriyle ilgili psikolojik danışman eğitiminde dikkate alınabilecek noktalar ile okullarda psikolojik danışmanlar aracılığı ile belirsizlikle başa çıkmayla ilgili yapılabilecekler üzerinde durulmuştur. Ardından üniversitelerde ya da şirketlerde çalışan kariyer psikolojik danışmanları ve diğer kariyer hizmeti sağlayıcılar tarafından üniversite öğrencilerine ve mezunlara yönelik olarak sağlanan bazı önerilerle yasa yapıcılara yönelik bir kaç öneri sunulmuştur.

Psikolojik danışman eğitimi sırasında psikolojik danışman adaylarına belirsizlik kavramı, belirsizlikle başa çıkma becerileri farklı dersler aracılığı ile kazandırılabilir. Uygulama derslerinde psikolojik danışman adaylarının bu becerileri kullanılabilmelerine yönelik olanaklar sağlanabilir. Böylece psikolojik danışman adayları önce kendilerinin belirsizlik karşısındaki tepkilerini farkedip belirsizlikle nasıl başa çıktıklarını öğrenerek, gelecekte çalışacakları bireylere bu konuda destek olmaya hazır olabilirler. Farklı eğitim düzeylerindeki öğrencilere psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sunuluyorken gözönüne alınması gereken noktalar arasında onlara problem çözme ve eleştirel düşünmeyi öğretmek, onların değişime uyum sağlamalarını ve esnek olmalarını hızlandırmak (Yeşilyaprak, 2009) gibi bir dizi özellik yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik danışmanların öğrencilere yönelik verdikleri psikolojik danışma hizmetlerinde sadece kariyerle ilgili konularda değil, bireysel, sosyal ve eğitsel konularda da belirsizliğin olağanlığını vurgulamaları, belirsizlikle başa çıkabilme becerilerini öğretmeleri, öğrencilerin belirsizliğe karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağlamaları, dolayısıyla belirsizliklere ve değişikliklere karşı esnek olabilmelerini amaçlamaları anlamlı görünmektedir. Böylece bu beceriler sayesinde öğrencilerin gelecekteki her tür belirsizliğe karşı daha dayanıklı olmaları sağlanabilir.

Farklı üniversitelerin kariyer merkezlerinde ya da şirketlerin insan kaynaklarında çalışan kariyer psikolojik danışmanları ve diğer kariyer uzmanları, öğrencilerin, yeni mezunların ve farklı kurumlarda çalışan yetişkinlerin kariyer konusundaki belirsizliklerle başa çıkabilmeleri için neler yapabileceklerine yönelik bazı öneriler geliştirmişlerdir. Örneğin, Lerner College Kariyer Merkezi (2020) tarafından mezun olmak üzere olan ve mezun olan öğrenciler için hazırlanan web

sayfasında, bireylerin pandemi gibi belirsizlik dönemlerinde iş aramayla ilgili ne yapabilecekleriyle ilgili bazı öneriler sıralamışlardır. Merkezin ilk önerisine göre, iş arama sürecinde sosyal ağları, bağlantıları kullanmak son derece önemlidir. Merkez çalışanlarına göre iş ararken zamanın %80'i sosyal ağ oluşturmaya ve onlarla bağlantıda olmaya, kalan %20'si ise araştırma yapmaya ve başvuruları gerçekleştirilmeye gitmektedir. Diğer bir öneri öz geçmişi, niyet mektubunu az ve öz, başarıları ve güçlü yanları örnekleyerek yazmak ve güncellemekle ilgilidir. Lancefield ve Clark'e (2020) göre belirsizlik dönemlerinde iş aramaya yönelik verilebilecek önerilerinin başında olasılıkları, seçenekleri artırma yollarını keşfetmeye çalışmak ve bu arada en kötü olasılığı da düşünerek ona göre hazırlık yapmak gelmektedir. Diğer öneri de en iyi olasılığı düşünerek onun olma olasılığına yönelik umutlu olmayı sürdürülebilmekle ilgilidir. Üçüncü öneri bu tip dönemlerde bireylerin potansiyellerini ve işe alınabilirliklerini artıracak becerileri ve eğitimleri alarak ona göre iş aramalarına yöneliktir. Lancefield ve Clark (2020) belirsizlik anlarında ve dönemlerinde bireylerin kontrol edemeyeceklerine ve değiştiremeyeceklerine odaklanmaları yerine kontrol edebilecekleri minik adımlara odaklanarak kısa sürede değiştirebileceklerine yönelik eyleme geçmelerinin daha gerçekçi olabileceğini düşünmektedirler. Yazarların son önerileri bireylerin yeni olanaklara, farklı işlere açık olmaları üzerindedir. Onlara göre gerekirse diploma alınan alanda iş aramanı yanı sıra başka alanlardaki iş olanaklarına da bakmak gerekmektedir.

Yukarıdakilere ek olarak bu konuda alanyazında rastlanan başka öneriler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, çevrede ne tür iş yerleri, olanakları olduğunu araştırmak ve onları takip etmek, öz geçmişi ve niyet mektubunu stil ve içeriğini verilecek işyerine göre değiştirmek (Adeshola, 2020; The Washington Center, 2020), iş arama planında esnek olmak, büyük işi beklerken arada yarım zamanlı işleri kabul etmek, ana planın yanında başka planlar da yapmak ve iyilik halini iyi tutmaya çalışmak (Ewart, 2020), belirsizlik ve bekleme dönemlerinde çevrimiçi dersler, sertifikalar alarak işe alınabilirliği artırabilecek bilgi ve beceriler edinerek bu dönemi avantaja dönüştürmeye çalışmak (Ayazi, 2020) ve kariyeri turmanılacak bir yapı yerine koşullara göre biçim değiştirebilen yapıda adeta bir sıvı gibi ele almak (Steinberg, 2020; Akt Castrillon, 2020) biçiminde özetlenebilir. Bu öneriler, bireylerin iş ararken belirsizliğe karşı bakış açılarının değişmesine katkıda bulunabilme potansiyeline sahip görünmektedirler.

Belirsizliğe karşı esnek olmak etkili bir yaklaşım olmasına rağmen, yasa yapıcılar eğitim ve iş olanaklarıyla ilgili kararlar alırken bunu göz ardı edebilmektedirler. Oysa eğitim ve iş olanakları ile ilgili eski yasaları düzenlerken ya da yeni yasalar oluştururken, yasa yapma ve karar verme mekanizmalarının da, çağın koşullarının değişmesini, belirsizliklerin etkisini dikkate alarak esneklik içerecek biçimde işlemesi beklenmektedir. Dünyanın, eğitim sistemlerinin, çalışma dünyasının hızla değişmesi dikkate alındığında devletlerin yasa yapma ve karar verme mekanizmalarının buna ayak uydurmaları bir zorunluluk olarak görünmektedir.

SONUÇ

Bu makale, kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde belirsizliğin yerini vurgulayarak kariyer planlaması yapmanın belirsizliği giderme çabası olduğuna değinmektedir. Belirsizlik ile

kariyer davranışları arasındaki ilişkileri gösteren alanyazına bakıldığında kariyer gelişimi hizmeti veriyorken danışanlarla belirsizlikle ilgili çalışmanın işe yarayacağı anlaşılmaktadır. Bu amaçla kariyer hizmeti verenlerin danışanlarıyla yaşamın her alanında olduğu gibi kariyerle ilgili yaşamda da belirsizliğin olağanlığına, belirsizliği kabul etmenin getirebileceği avantajlara, belirsizliğin nasıl fırsata dönüştürülebileceğine dikkat çeken etkinlikler yapmaları gerekli görünmektedir. Bunun yanı sıra kariyer psikolojik danışmanlığında bireylere belirsizliklerle, aniden oluşan değişikliklerle etkili olarak başa çıkabilmeleri için gerekli olan becerilerin öğretildiği müdahalelere yer vermenin de önemli olduğu söylenebilir. Okuyuculara bazı pratik öneriler sunması nedeniyle makalenin belirsizlikle başa çıkmakta zorlananlara ve kariyer gelişimi hizmetleri sunanlara katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- (Çev. Fidan Korkut-Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Adeshola, A. (2020). *How to successfully change careers during times of uncertainty*, Sep 15, 2020, <https://www.forbes.com/sites/adunolaadeshola/2020/09/15/how-to-successfully-change-careers-during-times-of-uncertainty/?sh=13dadcff2c0e>
- Al-Thaqeb, S.A., Algharabali, B.G., & Alabdulghafour, K.T. (2020). The pandemic and economic policy uncertainty, *International Journal of Finance and Economics*, 1-11. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2298>
- Amundson, N. E., Poehnell, G., & Pattern, M. (2005). *Mesleki Teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek*
- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 87-98. <https://cjcd.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/81>
- Ayazi, S. (2020). *How do I move forward in my career during these uncertain times?* March 24, 2020 <https://career.ucsf.edu/news/how-do-i-move-forward-my-career-during-these-uncertain-times>
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, (pp.1-43). Greenwich, CT: Information Age Publishing
- Bauman, Z. (2017). *Modernlik ve müphemlik*. İstanbul: Ayrıntı.
- Bimrose, J., Barnes, S.-A. & Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. Coventry: Warwick Institute for Employment Research. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Bright, J.E.H.(2020). *Career theories and models*. <https://ceric.ca/ceric-events/on-demand-webinars/>
- Bright, J.E.H. & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: a users guide. *Career Development Quarterly*. 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29–50.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour research and therapy*, 40, 931-945. [https://doi.org/10.1016/s0005-7967\(01\)00092-4](https://doi.org/10.1016/s0005-7967(01)00092-4)
- Bulut, R. & Pınar, C. (2020). COVID-19 pandemisi döneminde Türkiye’de istihdam ve işsizlik. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(2), 217-225. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguzhan/issue/59350/839233>
- Burke, R.J. & Cooper, C.L. (2006). The new world of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16, 83–85.
- Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkiewicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: Challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 353–365. <https://doi.org/10.1002/cdq.12113>
- Castrillon, C. (2020). *5 ways to accelerate your career during uncertain times*,
- Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. J. (2018). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*, 55(4), 155-165. <https://doi.org/10.1002/joec.12095>

- Coolen, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students*, Unpublished master's thesis, Utrecht University, Holland. <http://www.dissertation.com/abstracts/1252838>
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., & Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>
- Di Fabio, A.& Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. *Frontier Psychology*, 7, 802. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00802/full>
- Duffy, J. A. (2000). The application of chaos theory to the *career-plateaued worker*. *Journal of Employment Counseling*, 37 (4), 229–326. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2000.tb01029.x>
- Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A., et al. (2016) The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology* 63: 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Dugas, M.J., Buhr, K., & Ladouceur, R. (2004). The role of intolerance of uncertainty in etiology and maintenance. In R.G.Heimberg, C.L. Turk and D.S. Mannin (Eds.) *Generalized anxiety disorders: Advances in research and practice*, (pp. 143-163), Guilford Press, New York.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 72-84. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRFME1ERTBOQT09/universite-ogrencileri-arasinda-issizlik-kaygisi>
- Erdoğan, Y., Koçoğlu, F. ve Sevim, C. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde anksiyete ile umutsuzluk düzeylerinin psikososyal ve demografik değişkenlere göre incelenmesi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23 (Ek 1): 24-37. <https://doi.org/10.5505/kpd.2020.35403>
- Erdoğan-Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. 1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Ankara İŞ-KUR
- Ewart, E. (2020). *Job searching during uncertain times*, <https://careersforimpact.com/2020/03/12/job-searching-during-uncertain-times/>
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>
- Gelatt, H., & Gelatt, C. (2003). *Creative decision making using positive uncertainty*. Crisp Learning.
- Gluck, A. (1997). Chaos theory and its application to vocational counseling: A critical reappraisal. *Counseling and Values*, 41, 73–87.
- Grayson, J.B (2010). OCD and intolerance of uncertainty: treatment issues, *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 24, 3-15, <https://doi.org/10.1891/0889-8391.24.1.3>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Harkness, H. (1997). *The career chase: Taking creative control in a chaotic age*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing

- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.006>
- Ho, L. Tu, & Christopher G. (2021). Foreign direct investment and world pandemic uncertainty index: Do health pandemics matter? *Journal of Risk and Financial Management*, 14, 107. <https://doi.org/10.3390/jrfm14030107>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2020/10/18/5-ways-to-accelerate-your-career-during-uncertain-times/?sh=249310d12eca>
- International Labour Organization (2020). *Global report: Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being*. [https://www.ilo.org/global/topics/youthemployment/publications/WCMS_753026/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/youthemployment/publications/WCMS_753026/lang-en/index.htm)
- Kepir-Savoly, D. (2017). *Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koh, H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: a study of Hong Kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 12-25.
- Konuk, M. (2020). *Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düşüncelerine etkisi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. C. (2014). Kariyer danışmanlığında yeni kuramlar ve yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (ed.), *Mesleki Rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (5.Basım) (ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F. (2016). Psikolojik danışma sürecinde umutsuzluk yerine umudu kullanma. A. D. Yıldız (Ed.). *Pozitif psikoloji bağlamında umut: Hedefe giden yolda sınırları aşmak* (ss. 7-30). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kotler, P. ve A. Caslione, J. (2017). *Kaos yönetimi çalkantılar çağında yönetim ve pazarlama* (Çev. Kıvanç Dündar). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Krumboltz, J. & Levin, A., (2004). *Luck is no accident*. 3rd ed. San Luis Obispo, Calif. Impact.
- Ladouceur, R., Blais, F., Freeston, M. H., & Dugas, M. J. (1998). Problem solving and problem orientation in generalized anxiety disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 12(2), 139-152.
- Laker, D.R., & Powell, J.L. (2011), The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 111-122. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- Lancefield, D. & Clark, D. (2020). *Strategies for reinventing your career in uncertain times*, November 13, 2020, <http://hbr.org/2020/11/5-strategies-for-reinventing-your-career-in-uncertain-times>

- Lauriola, M., Levin, I. P., & Hart, S. S. (2007). Common and distinct factors in decision making under ambiguity and risk: A psychometric study of individual differences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 130-149. <https://doi.org/10.1016/J.OBHDP.2007.04.001>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3) 205-219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lerner College (2020). *5 tips for how to job search in uncertain times*. April 2 2020 <https://lerner.udel.edu/seeing-opportunity/5-tips-for-how-to-job-search-in-uncertain-times/>
- LinkedIn Talent Solutions (2020). *The most in-demand hard and soft skills of 2020*, <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- Maltby, J., Day, L., McCutcheon, L. E., Martin, M. M., & Cayanus, J. L. (2004). Celebrity worship, cognitive flexibility, and social complexity. *Personality and Individual Differences*, 37, 1475-1482. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.02.004>
- McElroy, J.C. & Weng, Q. (2016). The connections between careers and organizations in the new career era. *Journal of Career Development*, 43: 3–10. <https://doi.org/10.1177/0894845315604738>
- McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale-II (MSTAT-II). *Psychological Reports*, 105, 975–988. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.3.975-988>
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In: Brown D, Brooks L and Associates (eds) *Career choice and development*. 3rd ed, (pp. 233–280), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A competency-based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management*, 51, 352–369. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12023>
- Mun, M. F. (2006). The possible relationship of cognitive style rigidity-flexibility of cognitive control with properties of nervous system. *Social and Behavioral Sciences*, 82, 917-920. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.372>
- Murphy, P. (1996). Chaos Theory as a model for managing issues and crises. *Public Relations Review*, 95-113. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(96\)90001-6](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(96)90001-6)
- Nealy, C. (2005). Integrating soft skills through active learning in the management classroom. *Journal of College Teaching & Learning* – 2(4). <https://doi.org/10.19030/tlc.v2i4.1805>
- Ng, D. (2013). Seeing through the fog of ambiguity: Entrepreneurial judgments under decision settings of complexity. *Human Systems Management*, 32, 57–66. <https://doi.org/10.3233/HSM-130784>

- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173-175. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x
- 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. <https://doi.org/10.18401/2014.4.1.1>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Baln, E., & Amundson, N. E. (2010). Using a Hope-Centered Model of Career Development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 34(4), 101-108. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21454/229791>
- Owen, D.W. (2007). Learning to embrace change. *Neues Perspectives*, 19 (2), 14-15.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *P21 framework definitions*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED519462.pdf>
- Petrone, P. (2019). The skills companies need most in 2019 – and how to learn them, <https://www.linkedin.com/pulse/skills-companies-need-most-2019-how-learn-them-paul-petrone>
- Pieterse, V., & Van Eekelen, M (2016). *Which are harder? Soft skills or hard skills?* https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/60615/Pieterse_Which_2016.pdf?sequence=1
- Pryor, R. G. L., Amundson, N., & Bright, J. E. H. (2008). Possibilities and probabilities: The role of chaos theory. *Career Development Quarterly*, 56 (4), 309–318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x>
- Pryor, R.G.L. & Bright, J.E.H. (2003). The Chaos Theory of careers. *Australian Journal of Career Development* 12: 12–20. <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>
- Rosen, N. O. Knauper, B. & Sammut, J. (2006). Do individual differences in intolerance of uncertainty affect health monitoring? *Psychology and Health*, 22 (4), 413-430. <https://doi.org/10.1080/14768320600941038>
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326–336. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://hdl.handle.net/11245/1.310466>.
- Sennett, R. (2016). *Karakter aşınması*. (Çev. B. Yıldırım). 11. Basım. İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford: Oxford University Press.

- Şanlı, O. (2020). Keynesyen model bağlamında COVID-19 pandemisinin küresel ekonomiye muhtemel etkileri: ABD ve Çin ekonomileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (5), 597- 634. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/54658/727388>
- Şirin-Ayva, (2018). *Macera terapisi temelli grupla danışmanlığın üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve belirsizliğe tahammülsüzlüğe etkisi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tetenbaum, T. J. (1998). Shifting paradigms: From Newton to chaos. *Organizational Dynamics*, 26(4), 21-32.
- The Washington Center, (2020) Managing your career during times of uncertainty: 5 steps you can take today, <https://resources.twc.edu/articles/managing-your-career-during-times-of-uncertainty-5-steps-you-can-take-today>
- Tolentino, L. R., Raymund, P., Garcia, J.M., Lu, V.N., Restubog, S.L.D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.
- Torpy, G P (2017). *How do chance and uncertainty influence the career development of adults*. Unpublished doctoral dissertation. https://acuresearchbank.acu.edu.au/download/9eaa4738cdaf05caa4f86fe8d1f7299fb62cfd013c727f43ba20b78313427319/5316158/TORPY_2017_How_do_chance_and_uncertainty_influence.pdf
- Trevor-Roberts, E., Parker, P. & Sandberg, J. (2019) How uncertainty affects career behaviour: A narrative approach, *Australian Journal of Management*, 44(1), 59-69. <https://doi.org/10.1177/0312896218775801>
- Truyens, M. (2019). *Planned Happenstance Learning Theory*. <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theories-and-theorists/planned-happenstance-theory-krumboltz-levin/>
- Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 256-268.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Kariyer geçişlerinde umut değişkeninin rolü, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143.
- Ulaş-Kılıç, O., Demirtaş-Zorbaz, S., & Kızıldağ, S. (2020). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 14-24. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/21>
- Wakkee, I., Elfring, T., & Monaghan, S. (2010). Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors the role of coaching and self-efficacy. *International Entrepreneurship Management*, 6: 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11365-008-0078-z>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I.L. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.). *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp 117-138). Switzerland: Springer.
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2015a). Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23, 519-532. <https://doi.org/10.1177/1069072713515628>

Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: yeni açılımlar ve öngörüler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42 (1), 193-213.

Yoder, N., Atwell, M.N., Godek, D., Dusenbury, L., Bridgeland, J.M. & Weissberg, R. (2020). *Preparing youth for the workforce of tomorrow: cultivating the social and emotional skills employers demand*. <https://casel.org/wp-content/uploads/2020/06/Preparing-Youth-for-the-Workforce-of-Tomorrow-Final.pdf>

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(1), 6-19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>

Extended Abstract

Uncertainty and Career Behaviors

Not knowing what the future holds brings us uncertainty. Uncertainty exists in our careers, just as it does in every part of our lives. Uncertainties that are already present can be exacerbated by conditions like financial crises, diseases, pandemics. The changes that take place in financial life during these periods have an impact on possible job opportunities, career changes, employment and unemployment—therefore affecting career choices, decisions, and work life. This article concerns career behavior during uncertainties and explanations regarding how to cope with uncertainty. It aims to draw attention to the changes in necessary career behaviors in the 21st century vis-à-vis changes in the business world, and to make suggestions for those who provide career services.

Having anxiety about the uncertain future is completely normal and entirely manageable. The intolerance of uncertainty is defined as a tendency to find uncertainty threatening, anxiety and discomfort inducing, and as a state that must be avoided or denied (Buhr and Dugas, 2002). Tolerance—instead of intolerance—of uncertainty is viewed as a basic skill necessary for mental health, and to be effective. One of the goals of career psychological counseling is to help individuals make their uncertain futures more certain through its services.

There are few theories or models in career development literature that mention uncertainty (e.g. Bright and Pryor, 2005; Gelatt and Gelatt, 2002; Mitchell, Levin and Krumboltz, 1999; Niles, 2011). Gelatt and Gelatt's (2003) concept of "Positive uncertainty", which views uncertainty as being good instead of an unwanted state, may be used in cases of career related uncertainty. According to the Planned Happenstance Theory (Mitchell, Levin and Krumboltz, 1999), individuals are affected by unplanned life events and conditions throughout their career lives and career decisions. According to them, individuals have five skills they can use, learn, and develop to increase their fortunes and cope with uncertainty. These skills are curiosity, persistence, optimism, flexibility, and risk-taking. Bright and Pryor (2005) looks at the career counseling process through the Chaos Theory and argue that uncertainty must be mentioned as part of the process, and that counselees should be encouraged to take preventive measures accordingly. In *Career Flow: A Hope-Centered Approach to Career Development*, the seven essential career competencies necessary for individuals to manage their own careers are summarized as hope, self-reflection, self-clarity, visioning, goal setting, planning, implementing, and adapting (Niles, 2011). This model focuses on conserving these competencies even during major life changes. Another study found that individuals tend to react to uncertainty in one of four ways; naming them Stabiliser, Glider, Energiser and Adventurer (Trevor-Roberts, Parker and Sandberg, 2019). At the end of the study, it was found that career decision making styles vary based on these reactive groups and that they approach career successes differently and tend to choose certain types of professions.

This field began to develop in the early 1900s, with the goal of providing certainty to the business world, and to those seeking or providing employment. On the other hand, while career

development was viewed as simple, static, linear and hierarchical in the last century; it has been approached in the 21st century as more complex, multidimensional, uncertain, everchanging, nonlinear. In the last century, people were able to find employment based on their certain technical skills, education, and physical attributes. However, the current century has shown that skills by themselves aren't enough; individuals are expected to have a new set of skills called 21st century skills in order to be able to meet the expectations of this age, to adapt, and be effective and productive. Some of these skills are effective problem solving, coping with stress, flexibility, good communication skills. Employees are expected to work flexibly, be quick, be able think on their feet, and quickly adapt to changes (Sennett, 2016) and therefore be able to tolerate uncertainty well. Attempting to reduce uncertainty, to manage, accept or ignore it could comprise a group of reactions to uncertainty (Bright, 2020). Career behaviors, therefore, vary based on these reactions to states of uncertainty.

These theories summarized above also involve practical suggestions regarding effective behaviors to be used in times of uncertainty by career centers at universities or businesses that provide career related services. These suggestions, some of which are summarized below, could be useful for those who provide career development services: using social networks and connections; focusing on small steps that can be controlled instead of things that cannot; being open to new opportunities and different jobs; increasing your choices; being able to write a succinct CV, keeping it up to date, changing the style and the contents depending on the occasion; looking for work after acquiring the skills and trainings that increase potential and employability; approaching your career less as being a ladder and more as being fluid. To conclude, skills to cope with uncertainty in life are learnable and these skills can also be useful during periods of career related uncertainty.

Yazar Hakkında / About Author

Fidan Korkut Owen. Prof. Dr. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. fidan.korkut@es.bau.edu.tr

Fidan Korkut Owen, PhD., Bahçeşehir University, Istanbul, Turkey, fidan.korkut@es.bau.edu.tr

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Etik Bildirim

Çalışma Helsinki Deklerasyonu çerçevesince gerçekleştirilmiş olup, çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve atıf kurallarına uyulmuştur. Derleme bir çalışma olduğu için “Etik Kurul” iznine gerek yoktur.

ORCID

Fidan Korkut-Owen, <http://orcid.org/0000-0003-0144-1521>

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 bölünülebileceğinin 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 araştırmada 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 araştırmalarda 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):

- a. 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?
- b. Geçiş öncesinde ve sonrasında sosyal çevrenin özellikleri neler? Bireyin bu çevrede nasıl bir destek sistemi vardır?
- c. 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 baş etme 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 Danışmanlığı 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>