

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Kariyer Psikolojik Danışmanlığındaki Modeller ve Modellerde Kullanılan Metaforlar

Models of Career Counseling and Their Metaphors

Fidan KORKUT OWEN

Yazar Bilgileri

Fidan KORKUT OWEN

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Ana Bilim Dalı (Emekli), Ankara,
Türkiye. fdnkrkt@gmail.com

ÖZET

Kariyer psikolojik danışmanlığında etkili hizmet vermek için gerekli olan yeterlik ve becerilerden birisi kariyer gelişimi ile ilgili kuramları ve modelleri bilmek ve onları psikolojik danışma uygulamalarında kullanabilmektir. Yirmi birinci yüzyıldaki hızlı değişimler yaşamın her alanında olduğu gibi kişisel ve kariyer yaşamda da fark yaratmıştır. Bu postmodern dönemde, bireylerin kendi gerçekliklerine göre kariyerlerini yapılandırdıklarını vurgulayan yeni kariyer gelişim kuramları ve modelleri ortaya çıkmıştır. Postmodern yaklaşımların ortak özelliklerinden birisi içerikleri ve kişisel anlamı kolayca tanımlamaya yarayan yapı ve çerçeve sunmaları açısından kuramlarda ve modellerde metaforları kullanılmalarıdır. Bu makalede bu modellerden Kariyer Teleskobu Modeli, Çiçek Modeli, Dört Köşetaşı Modeli, Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli ve Kariyer Yelkenlisi Modeli kullandıkları kariyer metaforları açısından gözden geçirilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Postmodern Yaklaşımlar, Kariyer Modelleri, Kariyer Metaforları, Kariyer Yelkenlisi Modeli

Keywords

Postmodern Approaches, Career Models, Career Metaphors, Career Sailboat Model

Makale Geçmişi

Geliş: 01/02/2024

Kabul: 19/11/2024

ABSTRACT

One of the competencies for career counselors is the need to be conversant with multiple career development theories and models and possess the ability to apply them in counseling practice. The 21st century ushered in a period of unprecedented change in which nearly every facet of both personal life and career. This postmodern period saw the rise of new career development theories and models that gave greater significance to perceived realities constructed by each individual. A characteristic of many of the postmodern theories was the reliance upon metaphor to provide structure and framework which provided easily identifiable content and personal meaning. The current article reviews five of these postmodern models and the metaphors used by each. These models are Career Scope Model, Flower Exercise/Model, Four Pillars Model, Career flow: A Hope-Centered Model of Career Development, Career Sailboat Model.

Atıf için: Korkut-Owen, F. (2024). Kariyer Psikolojik Danışmanlığındaki Modeller ve Modellerde Kullanılan Metaforlar. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(2), 97-115. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1430231>

Etik Bildirim: Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

GİRİŞ

Kariyer psikolojik danışmanlığı (KPD) hizmetlerini etkili sunmanın yolu kariyerle ilgili bazı bilgilere, yeterliliklere ve becerilere sahip olmaktan geçmektedir. Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği tarafından belirlenen kariyer hizmeti verenlerin sahip olması gereken yeterlikler ve performans göstergeleri arasında kariyer gelişimiyle ilgili kuramları ve modelleri bilme ve kullanabilme de yer almaktadır (National Career Development Association, 2009). Alanyazında bazı kuramlardan model olarak da sözedilmesine rastlanmaktadır (Örn., Brown ve Lent, 2013; Maree, 2020). Bunun nedenlerinden birisi kuram ve model kavramlarının ayrımının iyi yapılmamış olması, diğeri ise modellerin bir dizi görgül ve deneysel araştırmadan sonra kurama dönüşebilmesi gibi görünmektedir.

Bu çalışmada, kariyer modelleri kavramı, belli kariyer gelişim kuramlarına temellendirilerek geliştirilen, metaforlar aracılığı ile bireyin kariyer gelişimini hızlandırmayı amaçlayan yapılar anlamında kullanılmaktadır. Bu modellerin ortak yanları, post modern, yapılandırmacı yaklaşımlara dayalı olmaları, bireylerin kariyerlerini yapılandırdıklarını savunmaları, metaforlardan yararlanmalarıdır. Bu makalenin ana amacı, KPD uygulamaları yapmayı kolaylaştıran beş kariyer modelinden ve modellerdeki metaforlardan söz etmektir.

Kariyer Yaklaşımlarındaki Değişiklikler

Kariyer gelişimi yaşam boyu süren, bir dizi değişiklik ve belirsizliği içinde barındıran dinamik bir yapıdır (Korkut-Owen, 2021). Bu açıdan bakıldığında kariyer gelişimini açıklamaya çalışan yaklaşımlar ve kuramlar yaşamın bu belirsiz yapısına bir yanıt arama çabası olarak ele alınabilir. İçinde bulunulan 21. yüzyılda teknolojiye ve bilgiye ilişkin değişim son derece hızlı biçimde oluşmaktadır. Friedman (2016) da teknolojinin bu yüzyılda daha önce görülmemiş bir hızla değişimi hızlandırdığını belirterek bu çağı hızlanma/ivme kazanma çağı olarak adlandırmaktadır. Bu hızlı değişim nedeniyle eğitim, teknoloji, sanat, yaşam tarzı, kişiler arası sosyal ilişki kurma biçimi gibi, insan yaşamının her alanının, geri döndürülemez biçimde değişmektedir (Kurzweil, 2006). Kariyer yaşamı da bu değişimden etkilenmektedir.

Savickas'a (2013) göre kariyerle ilgili 19. ve 20. yüzyılda yaygın olarak kabul gören bazı görüşler şunlardı: (1) Bireylerin özellikleri durağandır. (2) Bireyler bu özellikleri ile uyumlu, yordanabilir olan iş dünyasında güvenli bir iş bulabilirler. (3) Buldukları bu işte uzun yıllar çalışabilirler. (4) Kariyerlerinde doğrusal olarak ilerlerler. Öte yandan 21. yüzyıldaki değişimlere paralel olarak kariyere bakış açısı da değişmiş, kariyer gelişiminin çok etmenli ve birbiriyle etkileşimli bir süreç olduğu daha fazla vurgulanmaya başlamıştır (Örn., Bimrose vd., 2008; Holland, 1997; Lent vd., 1994; Savickas, 2013; Super, 1980). Kariyere ilişkin bakış açılarıyla ilgili değişimler; kariyer kararlarını değer odaklı olarak ele almak, sadece test vermenin ötesine giderek psikolojik danışma temelli kariyer yardımı önermek, çoklu kültürel kariyer müdahaleleri sağlamak, çoklu yaşam rollerine odaklanmak ile savunuculuk ve sosyal hak mücadelesi gibi kavramları ön plana almak biçiminde özetlenmektedir (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013). Yeni yüzyıldaki diğer bir değişim bireylerin aldıkları eğitimler, sahip oldukları işe yönelik beceriler gibi özelliklerin dışında bazı yeni becerilere de sahip olmalarının gerekli hale gelmesidir. Bu beceriler, yirmibirinci yüzyıl becerileri (Wagner, 2008), transfer edilebilir beceriler (Laker ve Powell, 2011), ya da sosyal duygusal beceriler (Yoder vd., 2020) olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu beceriler arasında etkili kişilerarası iletişim, iş birliği yapabilme, ekip olarak çalışabilme, yaratıcılık, etkili problem çözebilme, stresle etkili başa çıkabilme, esnek olabilme, zamanı etkili kullanma ve sorumlu olarak karar verebilme yer almaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili olarak geliştirilmiş ilk kuramlar, Parsons ve Holland'ın geliştirdiklerinde olduğu gibi daha çok içeriğe önem veren özellik-faktör kuramlarıdır. Onu daha çok sürece odaklanan Super'inki gibi gelişimsel özelliklere önem veren kuramlar izlemiştir. Ardından hem içerik hem de sürece odaklanan ayrıca bilişsel süreçleri de dikkate alan Peterson ve diğerlerinin geliştirdiği kariyerde bilgi işleme kuramı benzeri kuramlar oluşturulmuştur. Daha sonra pek çok kuramın bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş olan bütünleştirici kuramlar ve yapılandırıcı yaklaşımlar geliştirilmeye başlamıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2020). Bütünleştirici ve yapılandırıcı yaklaşımlar genel olarak postmodern kuram ve yaklaşımlar olarak anılmaktadır. Bu yaklaşımlara göre geliştirilmiş kuramlar, modeller ve teknikler bireylerin kendilerini ve iş ve eğitim olanaklarını daha fazla keşfetmelerine, kariyerlerini oluşturmaları konusunda daha aktif olmalarına odaklanmaktadır. Ayrıca bu kuramların ve modellerin öznel yanları nedeniyle bireylerin kişisel ve kültürel özelliklerine, koşullarına ve gereksinimlerine göre düzenlenebildikleri görülmektedir. Bu kuram ve yaklaşımların ortak özellikleri, değişmez, tek bir gerçek olmadığını ve her bireyin kendi gerçekliklerini yapılandırdığı inancını vurgulamalarıdır. Bu bakış açısı ayrıca kariyer oluşturma sürecinde bireyin, kendisini biçimlendiren temel bir öge olmasını vurgulaması açısından farklıdır. Young ve Collin'e (2004) göre bireyler kariyerlerini, eyleme geçme yoluyla yapılandırmaktadırlar. Amundson (2005) yapılandırmacı yaklaşımların, bireysel yaşamda ve iş dünyasında oluşan ve devam eden hızlı değişmelerin gerçekleştiği dünyada; bireysel gelişimi yapılandırma konusunda, bireyleri ve kariyer psikolojik danışmanlarını desteklemek için ortaya çıktıklarını ifade etmektedir. Çok sayıdaki postmodern yaklaşımlara Öyküsel Yaklaşım (Cochran, 1997), Hikayelendirme Yaklaşımı (Brott, 2001), Kaos Kuramı (Pyor ve Bright, 2005), Sosyal Bağlamsal Kariyer Kuramı (Young ve Valach, 2016), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2013), Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı (Brown, 1995), Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (Patton ve McMahan, 2006) ve İlişkisel Çalışma Kuramı (Blustein, 2006) örnek olarak verilebilir. Günümüzün ve geleceğin kuramsal modellerinin; insanların esnekliği, uyum sağlayabilirliği ve yaşam boyu öğrenmeleri öğelerine temellendirilmesi gerekli görünmektedir. Bunların yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlığının gelecekteki yaklaşımlarının, bireyleri esnek düşünmeye, kendilerini ve olanakları daha fazla keşfetmelerine yardımcı olabilecek daha aktif, yenilikçi, yaratıcı, dinamik modeller ve teknikler geliştirmelerine gerek vardır (Korkut-Owen ve Niles, 2020; Schultheiss, 2003). Postmodern yaklaşımlar, yapıları gereği bu tip modellerin geliştirilmesine olanak sağlayabilir.

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI MODELLERİ VE METAFORLARI

Postmodern yaklaşımlara göre KPD alanında geliştirilmiş modellere örnek olarak Kariyer Teleskobu/Tekeri Modeli (Amundson vd., 2005), Çiçek Etkinliği-Modeli (Bolles, 2015), Kanada'daki bir üniversitede geliştirilen köşe taşı metaforlu model (University of British Columbia, 2024), Kariyer Akışı ve Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2010) ve Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2015) verilebilir. Bu modellerin tanıtımına geçmeden önce bu modellerde en fazla kullanılan değerlendirme araçlarının test dışı (nitel, formal olmayan) teknikler olması nedeniyle kısaca bu tekniklerden söz edilmiştir. Ayrıca bu kariyer modellerinde metaforlara çok yer verildiği için kariyer metaforlarına ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

Test dışı değerlendirmeler, uzmana dayalı olan test değerlendirmeleri yerine öğrenci/danışan ile psikolojik danışmanın iş birliğini gerektirmektedir. Bu test dışı değerlendirme tekniklerini kullanmanın avantajları arasında bireyin kendisini keşfetmeye yol açması, kullanımının esnekliği, ücretsiz olması, kaygıyı azaltıcı olması, bazen hiç materyal gerektirmemesi sayılabilir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu tip etkinlikler, kendini anlatma teknikleri (soru listeleri/anketler), cümle tamamlama, kart sıralama tekniği, genogramlar, ilk

anılar, kontrol listeleri, yaşam alanı haritası, iki seçenektan birini seçmeye zorlayan etkinlikler, rol oynama, hikaye anlatma, zaman/yaşam çizgisi, metaforlar ve yönlendirilmiş hayal tekniği olarak gruplanabilmektedir (Korkut-Owen vd., 2017). Bunun dışında yapılandırılmış görüşme, kavramsal haritalar oluşturma (Brott, 2001), gerçeklik testi alıştırmaları, bilgilerin sınırlılığı etkinliği, mucizeli anlar egzersizi, medyayı kullanma, sorgulayıcı görüşme, (Pryor vd., 2008), günlük gözlemler yapma, video izleme (Young ve Valach, 2016), rol modeller belirleme, yaşam portresi oluşturma (Savickas, 1995; 2013) gibi bir dizi test dışı teknik de bulunmaktadır. Görüldüğü gibi metaforlar bir tür test dışı teknik olarak da ele alınabilmektedir.

Metaforlar ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kullanımları

Metafor kavramını tartışmalı kılan en temel sebeplerden biri, onun İngilizcedeki karşılığının “metaphor” olması ve Türkçeye mecaz olarak çevrilmesidir (Güleroğlu, 2024). Metafor sözcüğün mecaz ile aynı olmadığını vurgulayan Demir ve Karakaş (2019) mecazı anlatım biçimi, metaforu ise anlatım malzemesi olarak ele almaktadırlar. Onlara göre metaforlar anlatımı renklendiren, etkili hale getiren, bireyin söz edilen konuyu anlamasını kolaylaştıran benzerlikten ve çağrıştırmadan oluşmaktadır. Bu durumda metaforlar, mecazların yalnızca parçaları olarak ele alınmaktadır (Güleroğlu, 2024). Metaforları bir düşünme biçimi olarak ele alan (Inkson, 2006; Ortony, 1993) ve metaforların birbirinden farklı görünen duygusal, bilişsel, algısal ve yaşantısal parçaları bir araya getirme gücü olduğundan sözeden (Robert ve Kelly, 2010) görüşler bulunmaktadır. Araştırmacılar, kariyerle ilgili metaforların her birinin belli bir kariyer konusunu temsil ettiğini ve bazı metaforların ise kariyer kuramları ve modelleri için çerçeve ve içerik sağladığını belirtmektedir (Amundson, 2015; Inkson ve Amundson, 2002; Inkson, 2004; Inkson, 2006; McMohan, 2016). Bireylerin kariyeri ve kariyer yaşamlarını nasıl gördüklerine ilişkin metaforlar kullanmalarının yanısıra geliştirilen bazı kuram ve modeller de görüşlerini açıklayabilmek için bazı metaforlar kullanmaktadırlar.

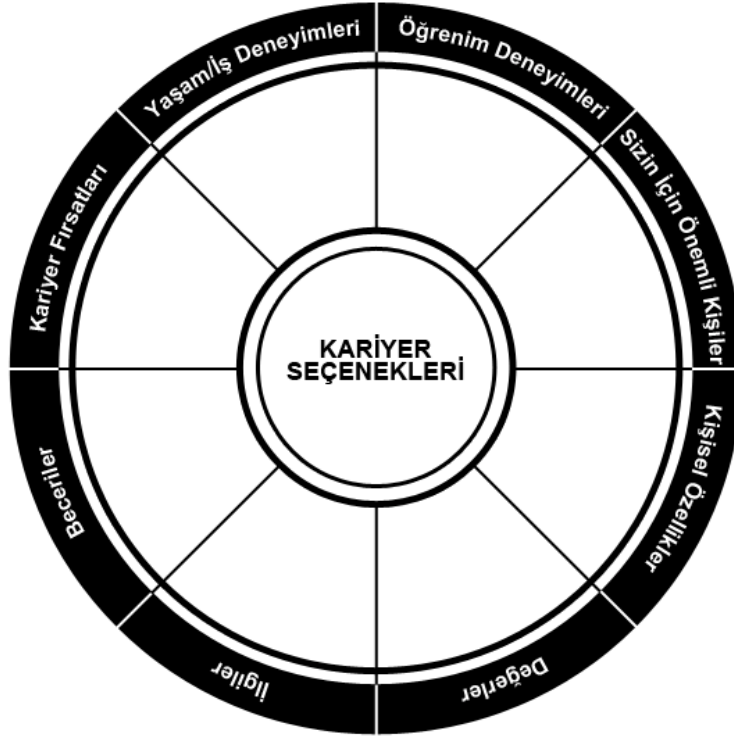
Alanyazında kariyerle ilgili rastlanan metaforlara yaşam/kariyer gökkuşağı (Super, 1980), kariyer çapaları (Schein, 1990), sınırları olmayan kariyer (Arthur ve Rousseau, 1996), kariyer teleskobu/tekeri (Amundson vd., 2005) örnek olarak verilebilir. Kariyerin bir yol, *bir yolculuk olması* metaforu, günlük dilde de kariyer kuramlarında da oldukça sık kullanılmaktadır (Inkson ve Amundson, 2002). Kariyerin *bir öykü*, bir anlatı olması metaforu da sık kullanılan metaforlardan birisidir (Hartung, 2013). Otluoğlu-Çakmak (2014) alanyazındaki kariyerle ilgili yol ve öykü dışında en fazla kullanılan metaforlar arasında, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çapa, uyum, mevsim gibi metaforların olduğunu rapor etmektedir. Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer kavramını metaforik olarak nasıl ifade ettiklerine yönelik yapılan çalışmalarda ön plana çıkan metaforlar merdiven, para, ağaç, piramit, basamak, dağ, su, yol (Çetin vd., 2015), hayat, uçak, yıldız, at (Korkut ve Keskin, 2016) olarak belirlenmiştir.

Metaforlar sadece sözcükler, deyişler olarak değil görsel olarak da üretilebilmektedir (Barner, 2011). Kariyer Teleskobu kitabındaki teleskop ve teker (Amundson vd., 2005) metaforu, Paraşütünüz Ne Renk? adlı kitapdaki çiçek biçiminde tasarlanan etkinlikteki (Bolles, 1998, 2015) çiçek benzetmesi buna verilebilecek örneklerdendir. Bazı üniversitelerin kariyer merkezleri de kendilerine özgü olarak kariyer gelişimini belli görsellerle açıklamaktadırlar (Örn., University British Columbia). Kariyeri akış biçiminde ele alan Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (Niles vd., 2010) ve kariyeri yelkenliyle çıkılan bir yolculuğa benzeten Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2010, 2015) örneklerinde olduğu gibi bazı modeller hem sözcükleri, hem görsel yapıları kullanarak süreci açıklamaya çalışmaktadır. Aşağıda bu beş etkinlik/model ve modellerde kullanılan metaforlar ile modellerin nasıl kullanılabilecekleri açıklanmaktadır.

1. Kariyer Teleskobu Modeli

Model (Amundson vd., 2005) bireyin adeta bir teleskop altında kendine ve etraftaki olanaklara bakması metaforuna dayalıdır. Model bir teker grafiği aracılığı ile kullanılmaktadır. Teker grafiğinde (Şekil 1) tekerdeki her bir dilim/boyut dikkate alındığında kariyer tekerinin daha rahat döneceği ve yavaşlamayacağı ya da takılmayacağı metaforu kullanılmaktadır.

Şekil 1. Kariyer Teker Modeli (Amundson vd., 2005)



Modeldeki sekiz dilimden oluşan tekerin ortasında kariyer seçeneklerinin yazılması için bir alan yer almaktadır. Sekiz boyut bireyin kariyer gelişiminde ve kariyer ile ilgili kararlarında önemli olan özelliklerle ilgilidir. Bunlar ilgiler, beceriler, değerler, kişilik özellikleri, iş/yaşam deneyimleri, öğrenme yaşantıları, önem verilen/model alınan kişiler ile eğitim ve kariyer fırsatlarıdır. Danışanın, boyutların her biri için en önemli olan üç ya da beş tane özelliği teker dilimleri içine yazması ve ardından tekerin tüm dilimlerine toptan bakarak kariyer seçeneklerini belirleyebilmesi beklenmektedir. Sekiz boyutla ilgili test dışı tekniklerin kullanımı, bilgi araştırmalarının yapılması gibi çalışmalardan sonra bireyin elde edilen bilgileri düzenlemesi ve kariyer seçeneklerini oluşturup tekerin ortasındaki yere yazması işe gerekmektedir. Bu süreçte elde edilen sonuçlara göre birey, bilgileri yapılandırmaktadır. Ardından bireyin/danışanın o seçeneklere nasıl ulaşabileceğine yönelik plan(lar) yapması gerekmektedir. Modelde ayrıca, planın sadece bir yol gösterici olarak ele alınması gerektiği ve bireyin mümkünse birkaç plana sahip olmasının daha gerçekçi olduğu vurgulanmaktadır. Model, kariyer psikolojik danışmanı aracılığı ile kullanılabileceği gibi birey tarafından kendi başına uygulanabilme özelliği de göstermektedir.

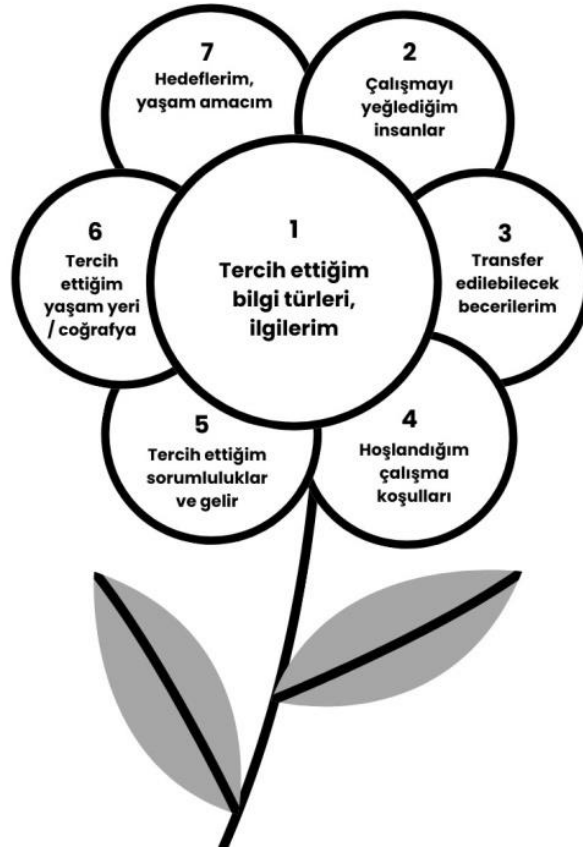
Bu modeli Kanada'daki bazı üniversitelerin kariyer merkezleri (Örn., University of Toronto, 2024) kullanmaktadır. Ayrıca modelin 5.-8. sınıflar için nasıl kullanılabileceğine ilişkin rehber hazırlanmıştır (Canadian Career Development Foundation, 2009). Modelin etkililiğine ilişkin Mackie ve Thomas (2005)

tarafından üniversite öğrencileriyle bir vaka çalışması gerçekleştirilmiş ve modelin işe yaradığı belirlenmiştir. Türkiye’de gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer tekeri modeline dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi incelenmiş ve programın kariyer uyumunu arttırdığı saptanmıştır (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019).

2. Bolles’in Çiçek Etkinliği / Modeli.

Çiçek etkinliği/ modeli (Bolles, 1998; 2015) kariyer kararı vermeye çalışan bireyin yoklanması gereken kişisel özelliklerinin çiçek grafiği üzerinde gösterilmesine dayalıdır. Tüm yaprakları açmış olarak görselleştirilen bu çiçek şekli, bireyin kişisel özelliklerini görsel olarak toptan görebilmesine ve kendini daha iyi anlayarak kariyer kararı verme sürecine katkı vermek amaçlı geliştirilmiştir (Şekil 2). Önceleri sekiz yapraktan oluşan çiçek etkinliği (Bolles, 1998), sonradan bireyin kendini yedi farklı biçimde düşünmesini sembolize edecek biçimde yedi yaprağa indirilmiştir (Bolles, 2015).

Şekil 2. Bolles’in Çiçek Etkinliği/Modeli (Bolles, 2015)



Şekil 2’de sunulduğu gibi yedi yaprağın her birinin açıklaması kısaca şu şekildedir: Bireyin (1) çalışmaktan hoşlandığı bilgi türleri (bilgi toplama, bilgiyi pratiğe geçirme vb.), (2) çalışmayı yeğleyeceği insanlar (çocuk, yaşlı, engelli, eğitilmiş vb.), (3) transfer edilebilecek becerileri (sadece tek bir alanda değil pek çok alanda kullanabilecek türden beceriler), (4) hoşlanabileceği çalışma koşulları (ofis, şık ya da rahat bir ortam, açık havada çalışma vb.), (5) uzun ve kısa vadede ne tür kazanç elde etmek istediği ve almaktan hoşlandığı ödüller (hangi düzeyde çalışmak istediği, nasıl bir ücret beklediği, umduğu duygusal, ekonomik, psikolojik, sosyal

ödülleri vb.), (6) çalışmaktan ve yaşamaktan hoşlanacağı fiziksel ortamlar (şehir-küçük yer, iklim, vb.) ve (7) hedefleri, yaşam amacı ya da misyonu (yaşamdan ne beklediği, öncelikler, anlamlı bulunduğu etkinlikler vb.).

Bu modelde etkinlik sırasında bireyin her bir boyut için düşünmesi, o boyutlarla ilgili listeler yaparak ya da öyküler yazarak şekil üzerine not etmesi böylece görsel olarak kendini toptan görmesi amaçlanmaktadır. Eğer birey çiçeklerin yapraklarına listeler yazmışsa en önemliden en az önemliye dek sıralaması; yok eğer hikayeler oluşturmuşsa hikayelerdeki en önemli tema ya da temaların neler olduğunu saptaması işe yaramaktadır. Bu etkinliğin yer aldığı kitabın adına (Paraşütünüz Ne Renk?) bakıldığında kariyerle ilgili olarak paraşüt metaforunun kullanıldığı anlaşılmaktadır. Paraşüt bireylerin güvenli olarak karaya inmelerinde önemli bir unsurdur. Buradaki metafor bireylerin sahip oldukları özelliklere göre nereye ve nasıl güvenli olarak inceklerine, daha başka deyişle hangi işlere ulaşabileceklerine yönelik bir benzetmedir. Psikolojik danışman bu aşamadan sonra danışan/öğrenci ile bilgi toplama, araştırma yapma ve seçenekler oluşturma aşamasına geçebilmektedir. Bray (2017) kırk yıldan fazladır bu kitabın aktif olarak kullanıldığını ve çiçek etkinliğinin pek çok kişinin, modern yaklaşımlar aracılığı ile tanımlayamayacakları isteklerini, güçlü zayıf yanlarını ve olasılıkları netleştirmeleri konusunda işe yaradığını belirtmektedir. Bu etkinliğe göre, tüm özellikleri bir arada gören danışan/öğrenci bazı farkındalıklara ulaşabilmektedir. Alanyazında modele dayalı olarak yapılan akademik çalışma sonuçları yerine üniversite öğrencilerinin modeli kendilerine uygulayarak deneyimlerini ve farkındalıklarını anlattıkları ev ödevlerine ilişkin bloglara (Örn., Webster, 2024) rastlanmaktadır.

3. British Columbia Üniversitesi'nin Dört Köşe Taşı Modeli.

Üniversitenin Ekonomi Fakültesine (School of Business) bağlı olan kariyer merkezinde kullanılan bu model, kariyer gelişimini bir yolculuk olarak ele almakta ve kariyer yolculuğunun aşağıda açıklanan dört temel/köşe taşına dayandığını belirtmektedir (University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business, 2024). Binalar inşa edilirken, dört köşe taşı yerleştirilerek binaların sağlam olması sağlanmaktadır. Bu köşe taşları ne kadar güçlü ise bina da o kadar güçlü olmaktadır. Modelde, kariyer gelişiminin dört köşe taşının olduğu metaforu kullanılarak, bireylerin bu köşe taşlar arasında gezinerek kariyer yolculuklarını yönetebilecekleri üzerinde durulmaktadır. Bu köşe taşları (1) bireyin kendini tanıması, (2) kişisel öyküsünü anlatması, (3) kariyer olanaklarını/fırsatlarını araştırması ve (4) deneyimler aracılığı ile öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır (Şekil 3). Bireyin kendisini tanımasıyla ilgili olan ilk köşe taşında bireyin tam olarak ne istediğini netleştirmesi, onun için neyin önemli olduğunu belirginleştirmesi onun daha güvenli karar vermesine yaramaktadır. İkinci köşe taşı bireylerin becerilerini, deneyimlerini paylaşması, kendisini ifade etmesi, kendisini daha görünür hale getirmesi dolayısıyla kişisel öyküsünü anlatmasıyla ilgilidir. Kariyer olanaklarının araştırılması köşe taşı, bireyin hangi mesleklerin/işlerin kendine uygun olduğunu anlaması için gereklidir. Çalışma dünyasında olup bitenleri, olanakları öğrenmek, sosyal ağlar oluşturmak, farklı roller için hangi becerilerin gerektiğini tanımlamak karar vermeyi etkilemektedir. Deneyimler aracılığı ile öğrenme ile ilgili olan son köşe taşı, bireylerin staj, geçici, gönüllü ya da paralı çalışma deneyimlerinin onların özgeçmişlerini güçlendirmedeki önemine değinmektedir. Farklı deneyimler geçirmek bireylere farklı beceriler geliştirmek, yeni sosyal ağlar oluşturmak, tam olarak nasıl bir iş istediğini netleştirmek gibi yararlar sağlayabilmektedir.

Şekil 3. Dört köşe taşı metaforlu model (The University of British Columbia, 2024)

Bu model bu dört özelliğin binalardaki köşe taşları kadar önemli olduğu vurgulamaktadırlar. Model, danışanlarla/öğrencilerle bu dört özellikleri üzerinde konuşmak, test ya da test dışı teknikler kullanarak bu özellikleri yoklamak biçiminde kullanılabilir. Ardından karar verme ve eyleme geçme sürecini hızlandırıcı müdahaleler yapılabilmektedir. Bir üniversitenin öğrencileri için geliştirdiği bir model olması nedeniyle, alanyazında bu modele ilişkin araştırma sonucu bulunmamaktadır.

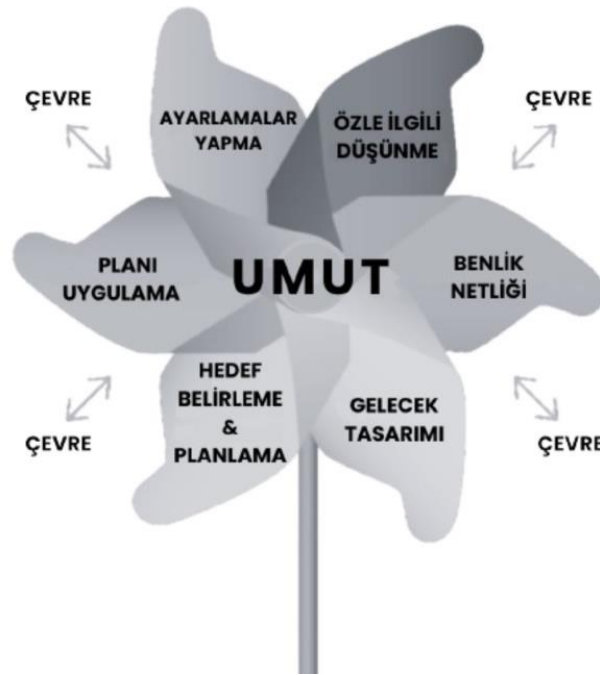
4. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli.

Kariyeri bir akış olarak el alan Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2010) yıllar içinde Umut-Eylem Kuramına dönüşmeye başlamıştır (Niles vd., 2019). Kariyer akışı adeta bir nehrin akışı gibi ele alınarak kariyer yaşamındaki değişkenliği tanımlamak için kullanılan bir benzetmedir. Bir nehrin sabit bir hız ve ivmeyle akmasının yanı sıra bazen çok hızlı bazen durgun bir akışa sahip olması, bazen küçük ya da büyük çağlayanlar barındırması, bazen yumuşak ya da sert kıvrımlara sahip olması gibi özellikleri bireyin kariyer yolculuğuna benzer özellikler göstermektedir. Kariyer akışı metaforu bireylerin kariyerle ilgili karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri güçlüklerin çeşitliliğini dikkate alarak kariyer gelişimlerini yönetmede kullanabilecekleri taktiklerle ilgili yeni yollar düşünmelerine yardımcı olabilmektedir. Modelin ana hedefi, kişilerin iş yaşantılarını daha etkili bir biçimde yönetmeleri için onlara yaratıcı bir algı çerçevesi sağlamaktır. Bu modelde danışanın benlik gelişiminin desteklenmesi, kariyer uyumunun ve umudun arttırılması, öz-farkındalığının geliştirilmesi hedeflenmektedir (Niles vd., 2011).

Model, Bandura'nın (2001) sosyal bilişsel kuramındaki fikirler ile Snyder'ın (2002) umut ile ilgili görüşlerinden ve Hall'ın (1996) kariyerlerin değişken yapısına ve bireylerin kariyerlerini yönetme için kişisel sorumluluk almalarına dikkat çeken bakış açılarından etkilenerek geliştirilmiştir. Bu modelde; umut merkezde olmak üzere toplam altı özellik bulunmaktadır. Bu özellikler bireylerin kendi kariyerlerini etkili yönetmelerine ve kariyer uyumunu sergileyebilmelerine olanak sunacak altı temel tutum ve davranış olarak ele alınmaktadır. Modelde umut, bireyin anlamlı bir hedef belirler ve ona ulaşmak için belli davranışları yaparsa olumlu sonuçlara ulaşabileceğine inanmasıyla ilgili olarak (Niles, 2011) ele alınmaktadır. Birey, umudu olduğunda kariyerle ilgili

olanakları daha iyi görebildiği ve harekete geçebildiği için (1) umut bu modelde merkezi öneme sahiptir (Niles vd., 2010). Diğer özellikler bireyin (2) kendisiyle ilgili düşünmesi (bireyin kendisi için önemli ve değerli olanları belirlemesi, hangi becerilere sahip olduğunu ve hangilerini geliştirmesi gerektiğini düşünmesi vb.), (3) benlik netliği sağlaması (bireyin kendisiyle ilgili düşünmesi sonucu verdiği, geliştirdiği yanıtlar), (4) gelecek tasarımı/vizyon oluşturması (bireyin arzu edilir gelecek olasılıkları dikkate alması), (5) hedef belirlemesi ve planlama yapması (yanıtlarına göre anlamlı hedefler oluşturması) ve (6) planı uygulaması ve ayarlamalar yapması (eyleme geçmesi ve yeni bilgilere göre yeniden değerlendirmesi) olarak sıralanmaktadır. Bu altı tutum ve davranışlarının herbiri kişinin kariyer akışını yönetmesinde önemlidir. Ölçek geliştirme çalışmasının sonucunda son yeterlik iki kısma ayrılarak planı uygulama ve ayarlamalar yapma biçiminde ayrı olarak ele alınmaktadır (Niles vd., 2019; Yoon vd., 2021). Modeldeki özellikler kariyer akışı yeterlikleri olarak adlandırılmakta ve her aşamada umudun kullanılabileceğini belirtilmektedir. Şekil 4’de görüldüğü gibi modelin dönüşmeye başladığı Umut-Eylem Kuramında, bireyin kariyerinin çevresel etmenlerden etkileşiminden yola çıkarak rüzgar gülü metaforu kullanılmaya başlanmıştır (Hope-action.com, 2022).

Şekil 4. Umut-Eylem Kuramı’nda rüzgar gülü metaforu (Niles’den kullanım izni alınmıştır)

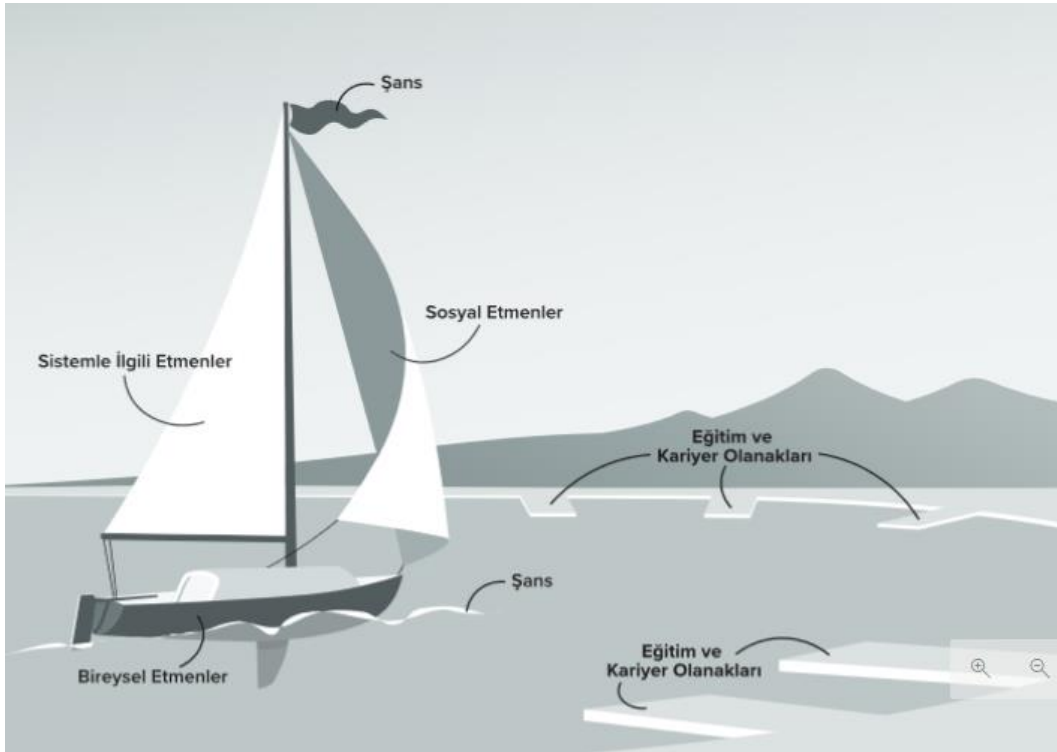


Sonuç olarak, bu model, çalışma çevresi bağlamındaki taleplere ve değişimlere bağlı olarak, bireylerin karşılaştıkları 21. yüzyıla ait kariyer zorluklarını aşmak için sahip oldukları donanımları ortaya koyma ve geliştirmede umut değişkeninin önemini vurgulamaktadır. Modelle ilgili yapılan bir dizi çalışmanın içinde mültecilerle (Yoon vd., 2019) ve işsizlerle (Amundson vd., 2018) yapılan deneysel çalışmalar da yer almaktadır. Niles ve diğerleri (2022) bu modelin farklı gruplar için denenilen ve test edilen teknikler kullandığını ve zorlu zamanlarda bireylere yardımcı olduğu belirtmektedir. Bu modelin etkililiğine ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmalarda modelin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarında (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022) vekariyerle ilgili umutlarında (Konuk, 2020) artış sağladığı saptanmıştır.

5. Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM)

KYM, mesleki seçimi etkileyen bireysel, sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler ve şans etmenlerine temellendirilerek Korkut-Owen ve diğerleri (Korkut-Owen vd., 2010; Korkut-Owen vd., 2015) tarafından geliştirilmiştir (Şekil 5). Model, bireyin önce kendini ve fırsatlarını keşfederek kariyer hedeflerini belirlemesi, kararlar alabilmesi ve kararları doğrultusunda ilerleyebilmesi sürecini ele almaktadır. Türkiye’de geliştirilmiş olması ve birçok metafor barındırması nedeniyle bu modele daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Şekil 5. Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2022, izin alınmıştır)



Model geliştiriliyorken Patton ve McMahon'nın (2006) Sistemler Kuramı Yaklaşımı'nın kariyer gelişimindeki sistemik yapı vurgusundan, Mitchell ve diğerlerinin (1999) Planlanmış Şans Kuramı'nın şans ile ilgili görüşlerinden, Yapılandırmacı Yaklaşımların çoklu anlamların ve gerçeklerin olduğuna ve herkesin kendi kariyer öyküsünü yazdığına (Brott, 2001; Savickas, 2013) ilişkin görüşlerinden ve Kariyer Teleskobu kitabındaki metaforik yapıdan (Amundson vd., 2005) yararlanılmıştır. Modeldeki en temel metaforlar kariyeri bir yolculuk ve bireyin yapılandırdığı öykü olarak ele alınmasıdır. Yolculuk metaforu, kariyerin diğer yollar ve yolculuklardaki gibi hareket halinde olan, sabit olmayan, yaşamboyu süren adeta bitmeyen bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Yollar ve yolculuklar; aşağıya, yukarıya, sağa, sola, geriye ve ileriye doğru ya da doğrusal, zigzaglar ya da spiral biçiminde olabildiği için seçeneklerin çok olduğunu ve esnekliği de çağrıştırmaktadır. Kariyerin bir öykü olması metaforuna bakıldığında bireylerin kariyerle ilgili öz yaşam öykülerinin ya da başkalarının kariyer yaşam öykülerinin anlatılması oldukça yaygındır.

Modelde bir yelkenlinin ana yapısı olan gövdesi, kariyer gelişimini ve kararlarını etkileyen bireysel etmenleri sembolize etmektedir. Yelkenlinin ana gövdesi ne kadar sağlam olursa olsun en az bir yelken olmadan hareket edememektedir. Bu modeldeki iki yelkenliden birisi olan ana yelken politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) etmenleri, diğer ön yelken ise sosyal etmenleri simgelemektedir. Genelde bir yelkenlinin istenen

yöne gitmesinde, bireyin yelkenliyi kontrol etmesini kolaylaştırmada ya da zorlaştırmada önemli olabilecek rüzgar, içinde bulunulan göl /denizin dibindeki akıntılar, göl/ denizin kayalık yapıda olması gibi özellikler yolculuğun hızını ve yönünü etkileyebilecek güçler olmaları nedeniyle şansını yansıtmaktadırlar (Korkut-Owen vd., 2015). Modelde genel olarak kariyer gelişimi ve karar verme süreci, metaforik olarak bu özelliklerin etkileşimine bağlı olarak bireyin gidebileceği liman(lar)ı ve dolayısıyla rotasını belirlemek, bu rotaya doğru ilerlemek isteyen ya da rotasını korumak isteyen bireyin yelkenli yolculuğuna benzetilmektedir. Modelde, ulaşılmak istenen kariyer hedefleri için liman metaforu kullanılmıştır. Limanlar, belli bir meslek, iş, eğitim alanı, bölüm, üniversite ya da çalışma sektörü olarak ele alınabilmektedir. Bireyin kariyer plan(lar)ı yapması ve eyleme geçmesi ise yelkenliyi kontrol etmesi ve dümeni ele alması biçiminde sembolleştirilmiştir (Korkut-Owen vd., 2022). Aşağıda etmenlerin tanıtımına ve içinde kullanılan metaforlara yer verilmiştir.

Bireysel etmenler ve metaforlar: Yelkenlinin gövdesi olarak sembolize edilen bireysel etmenlerin en temel olanları şu şekilde sıralanabilir: Bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri, becerileri, amaçları, beklentileri, akademik başarısı, kişilik özellikleri, cinsiyeti (toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sosyal yanı da bulunmaktadır), fiziksel özellikleri, sağlık durumu, kariyerle ilgili ilk yaşantıları, mesleklerle ilgili deneyimleri, çalışma yaşamına ve mesleklere yönelik algıları, kariyer olgunluğu, özyeterlik duygusu, gönüllü ya da ücretli çalışma deneyimleri, eğitimsel deneyimleri, sahip olduğu diploma ya da sertifikalar ve benzerleri. Yelkenlinin gövdesi ile ilgili iki metafordan ilki yelkenlinin dengede olmasını sağlayan salmadır (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011). Gövdenin altında yer alan salmanın dengeyi sağlama özelliği, bireyin sakinlik, kararlılık, güdümlü olma, sabır, sebat, esneklik ve durumu iyi değerlendirme gibi kişilik özellikleri ve becerileriyle sembolize edilebilir. Birey bu özellikleri sayesinde yelkenlinin dengede olmasını, yelkenliyi istediği yöne yönlendirmesini, yelkenlinin yana yatmamasını ve yelkenliyi değişen deniz, hava koşullarına göre kontrol etmesini sağlayabilir. İkinci metafor hareketsizliğin yelkenlinin gövdesine verebileceği zararlar ilgilidir. Bir başka deyişle birey eğer isteyerek demir atmamışsa, kendini daha iyi tanımak, seçenekleri araştırmak, yeni seçenekler arasından seçim yapmak, onlara ulaşmak için harekete geçmek gibi eylemlerde bulunmaz ise yaşamında değişim sağlayamayabilmektedir (Korkut-Owen, 2022).

Sistemik etmenler ve metaforlar: Bu etmenlerden temel olanları şu şekilde sıralanabilir: İçinde yaşanılan ülkenin coğrafik özellikleri, politik yapısı, yasaları, sosyo ekonomik yapısı/koşulları/gelişmişliği, küresel etmenlerden etkilenmesi, eğitim sistemi, eğitime (örn., Yükseköğretime Geçiş Sınavı, Lisans Yerleştirme Sınavı, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı) ve işe geçişle ilgili sınavlar (örn., Kamu Personel Seçme Sınavı), iş piyasası, iş bulma olanakları, kariyer bilgilerine ulaşma yolları, ülkede var olan meslekler, üniversitelerdeki bölümler ve benzerleri. Yelkenlilerdeki ana yelken, gövdeye doğrudan bir direkle bağlı (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011) olduğu için temel bir role sahiptir. O nedenle kariyer gelişimini ve kararlarını etkileyen sistemik etmenlerin ana yelkenli metaforu ile anılması anlamlı görünmektedir. Bu etmendeki özellikler zamanla değiştiği için KPD sürecinde bu konudaki güncellenmiş bilgilere ulaşmak çok önemlidir.

Sosyal etmenler ve metaforlar: Bu modelde yelkenlinin ön yelkeni olarak simgelenen sosyal etmenlere girebilecek özelliklerin en belirgin olanların şu şekilde özetlenebilir: Aile, ailenin eğitim ve mesleki durumu, sosyo ekonomik düzeyi, içinde yaşanılan kültür, gelenekler, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda çalışmaya ve mesleklere verilen değerler, mesleklerle ilgili aile üyeleri, akrabalar, öğretmenler gibi önemsenen bireyler tarafından verilen mesajlar, rol model alınan kişiler, medyada mesleklerin sunulduğu ve benzerleri. Ön yelken, ana yelken ile birlikte yelkenlinin hareket etmesini sağlamaktadır. Bu anlamda sosyal etmenlerin kariyer

gelişimindeki rolü, sistemik etmenlerle beraber yelkenlinin hareketini ve hareketin yönünü sağlayıcı olarak ele alınabilir.

Şans etmeni ve metaforlar: Yelkenlinin yolculuğunu yönetmekte yelkenlinin içinde bulunduğu deniz, deniz altındaki kayalıklar, sığıklar, akıntılar, rüzgâr gibi bazı çevresel koşulların da dikkate alınması gerekmektedir. Kariyer seçimleri bazen koşullara ve fırsatlara dayalı olabilmektedir. Bireyin ilgilendiği alanla ilgili yeni bir bölümün açılması, rastlantılar, doğal felaketler, göç, terör, savaş, kazalar, hastalıklar, pandemi, eğitim ve işe girişle ilgili yasaların değişmesi, dünyada ya da ülkede etkili olan ekonomik krizler yaşanması, sonucu birey bu koşullardan olumlu ya da olumsuz yönde etkilenerek kariyer seçebilir. Araştırmalar, yetişkinlerin % 60-70'inin kariyerlerinde şansın etkili olduğunu belirttiklerini saptamışlardır (Bright vd., 2005; Torpy, 2017). Planlanmış Şans Kuramı (Mitchell vd., 1999), bireylerin şanslarını artırabilmek için bazı becerilere sahip olmaları ve geliştirmeleri gerektiğini vurgulayarak aslında şansın da kontrol edilebilir yanı olduğuna dikkat çekmektedir. KYM'de de şansın kontrol edilebilen ve edilemeyen yanlarıyla ele alınması önemsenmektedir

Etkileşime göre hedeflere yönelme ve metaforlar. Sözü edilen dört etmenin etkileşimleri gözden geçirildikten sonra bireyin dümen aracılığı ile yelkenliyi kontrol etmesine gerek duyulmaktadır. Dolayısıyla dümen metaforunda bireyin yelkenliyi yönetme gücü vurgulanmaktadır. Modelde bireyin tüm etmenlerin etkileşimini dikkate alarak belirlediği hedefler metafor olarak ulaşılmak istenen liman(lar)a benzetilmiştir. Montaigne “hedefi olmayan gemiye hiç bir rüzgar yardım edemez” (Goodreads, 2024) diyerek bireyin hedef belirleyememesi halinde bir hareketin olamayacağını belirtmiştir. O nedenle yelkenlinin yönünü belirlemek için önce gidilebilecek limanların saptanması ardından liman(lar)a ulaşabilmek için yapılması gerekenlerin planlanması gerekmektedir. Planlamada birey hedef(ler)e ulaşmak için tamamlaması gereken eğitimleri (örn., hedef için gerekli bir sertifikayı almak), eksik gördüğü yanlarını (örn., yabancı dil) güçlendirmek için yapabileceklerini, hangi kaynaklardan/kimlerden (iş arama motorları, tanıdıklar vb) destek alabileceğini de görebilmektedir. Bu aşamada bireyin gidilebilecek limanları (meslekleri/işleri/bölümleri) araştırması ve bu konuda bilgi toplaması gerekmektedir. Bilgi toplama ve araştırmanın ardından birey gidilebilecek liman(lar) konusunda esnek planlar yapabilmekte ve dümene (eyleme) geçerek yelkenliyi o yönlere doğru çevirmektedir. Bireyin yolculuk sırasında gerekirse planını gözden geçirip bazı ayarlamalar yapması hatta gerekirse başka hedef belirleyip planını ona göre yeniden oluşturması da gerekebilmektedir. Modelde bireyin, belli bir limana dümen kırılmışken son anda oluşan yeni koşullara bağlı olarak başka limana dümen kırması ya da limana ulaşılmışken limandan memnun olmayıp başka limanlara yelken açması da esnek olmanın önemi nedeniyle önemlidir.

Modeli bir bireye ya da gruba uygulamayı düşünen psikolojik danışmanlar önce modeli görsel olarak tanıtabilir, ardından test dışı etkinlikler aracılığı ile farklı etmenlerin gözden geçirilmesini sağlayabilirler. Ardından elde edilen sonuçlara ve farkındalıklara toptan bakmayı sağlayan etkinlikler uygulanabilir. Böylece birey(ler) gitmeyi düşündüğü/düşündükleri liman(lar)ı belirleyebilir ve o liman(lar)a ulaşabilmek ile ilgili güçlü ve zayıf yanlarını, destek ve engellerini belirleyebilir, o limanlara ulaşmak için geliştirme(ler)si gereken yanlarını, saptayabilir, sonuç olarak kariyer planlarını yapıp ona göre harekete geçebilirler. Bu hizmet tek oturumda da tamamlanabilir ancak birkaç oturuma yayılması, eğitim olanakları, bölümler, meslekler, staj ve iş olanaklarını araştırılması için bireyin, yazılı ya da dijital kariyer bilgi kaynaklarından bilgileri toplanması ve süreci değerlendirmesi için daha etkili olabilir. Modelle ilişkin yapılan yayınlar arasında modelle ilgili yapılan deneysel ve yarı deneysel (Örn., Demirtaş-Zorbaz, vd., 2020; Demirtaş-Zorbaz, vd., 2023; Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Gelibolu, 2016; Korkut-Owen ve Şemeret, 2023; Mutlu vd., 2015) çalışmalar modelin etkili olabildiğini göstermektedir.

SONUÇ

Kariyerle ilgili geliştirilmiş modeller daha çok post modern yaklaşımlara dayandırılmaktadır. Ayrıca bu modellerde metaforların kullanılması onları danışanlar/öğrenciler için daha anlaşılır kılmakta ve bireysel olarak kendi yaşamlarına uyarlamalarını sağlayabilmektedir. Daha etkili kariyer psikolojik danışma hizmetleri sunabilmek için modern ya da post modern teknik ya da müdahale yollarının bir arada kullanılması daha etkili olmaktadır. O nedenle post modern yaklaşımlarda hem testler hem de test dışı değerlendirmelerin bir arada kullanılması danışanın hikayesini oluşturabilmesine yardımcı olabilecek bilgi toplamada anlamlı fırsatlar sağlayabilmektedir. Modeller KPD müdahalelerinin başında kullanılabilceği gibi bazen ilerlemiş olan bir müdahale planının ortasında da kullanılabilir. Modern ve post modern yaklaşım ve kuramlar ve bunları temel alarak geliştirilmiş modeller konusunda bilgi ve anlayış sahibi olma; kariyer psikolojik danışmanının mesleki yeterliğini artırma ve danışan gereksinimlerine yanıt vermede çok önemli bir donanım olarak kabul edilebilir (Korkut-Owen ve Niles, 2020). Bu makalede tanıtılan beş modelden sadece üçü (Kariyer Teleskobu Modeli, Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli ve Kariyer Yelkenlisi Modeli) araştırmalarla desteklenmiş olsa da hepsinin kariyer gelişim hizmeti veren psikolojik danışmanlara ve diğer kariyer hizmeti sunanlara yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Gelecekte modellerin etkililikleri ile ilgili daha fazla deneysel çalışmalar yapılabilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti veriliyorken danışanların kendilerine, eğitim ve meslek olanaklarına ilişkin farkındalıklarını artırmanın iyi olacağına karar verildiğinde, onlarla kariyerle ilgili yolculuk, hikaye anlatma gibi temel bazı metaforlar kullanılabilir. Bunun yanısıra bu makalede sözedilen modellerden danışanın durumu için uygun olduğu düşünülen model kısaca danışana anlatıldıktan sonra danışandan modeldeki metaforları kendilerine uygulamaları istenebilir. Bu anlamda metinde sunulan modellerin nasıl kullanılabilceğine için bilgilerin de işe yarayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Amundson, N.E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8787-0>
- Amundson N.E., Poehnell G., & Pattern M. (2005). *Mesleki teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev., F. Korkut-Owen). Anı Yayıncılık.
- Amundson, N. E. (2015). Using metaphor in career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 293–304). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-022>
- 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. <http://cjcdonline.ca/2019/05/hope-centred-interventions-with-unemployed-clients/>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (p. 3-20). Oxford University Press.
- Atasever, A. N., & Yeşilyaprak, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının etkililiği. *Journal of Management ve Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(1), 28-41.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Barner, R.W. (2011). Applying visual metaphors to career transitions. *Journal of Career Development*, 38(1) 89-106. <https://doi.org/10.1177/0894845309359287>

- Bimrose, J., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum.
- Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı (2011). *Temel yelkencilik kursu teorik eğitim kitabı*. <http://sailing.test.boun.edu.tr/wp-content/uploads/1yildizteorik-1.pdf>
- Bolles R. N. (1998). *The what color is your parachute workbook*. Ten Speed Press.
- Bolles, R. N. (2015). *What color is your parachute?: A practical manual for job-hunters and career-changers*. 2016 Edition / Revised Edition. Ten Speed Press.
- Bray, B. (2017). Forty years later, counselors are still asking, 'What Color Is Your Parachute?' *Counseling Today, Online Exclusives*. <https://ct.counseling.org/2017/08/forty-years-later-counselors-still-asking-color-parachute/>
- Bright, J.E.F, Pryor, R.G.L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Brott, P.E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>
- Brown, S.D. (1995). A values- based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4-11. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x>
- Brown, S.D. & Lent, R. W. (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd Edition). Wiley.
- Canadian Career Development Foundation (2009). *Facilitator guide your child's career: A family affair*. <https://ccdf.ca/wp-content/uploads/2019/01/Facilitator-Guide-Your-Childs-Career.pdf>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Sage publications.
- Çetin, M., Tatık, R. Ş., Çayak, S. & Doğan, B. (2015). Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin metaforik algıları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 119-130.
- Demir, C. ve Karakaş Yıldırım, Ö. (2019) Türkçede metaforlar ve metaforik anlatımlar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1085-1096. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.599335>
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve 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>
- Demirtaş-Zorbaz, S , Korkut-Owen, F , Mutlu, T. & Arıcı-Şahin, F . (2023). Career Sailboat: A model for enhancing career decision making self-efficacy among job-seekers. *British Journal of Guidance and Counselling*. 5(2), 284-297. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2177615>
- Doğan-Laçın, B.G. & Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 185 – 192. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/36488/332616>.
- Dönmezoğulları, C., & Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Tekeri Modeline dayalı grup müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. <https://doi.org/10.17755/esosder.457779>
- Friedman, T. (2016). *Thank you for being late: An optimist's guide to thriving in the age of accelerations*. Farrar, Straus and Giroux.
- Gelibolu, S. (2016). Kariyer Yelkenlisi Modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. 7. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi: Özet Kitabı* (s. 216). Onsekiz Mart Üniversitesi
- Goodreads (2024). *Quotable Quote: No wind favors he who has no destined port*. <https://www.goodreads.com/quotes/102190-no-wind-favors-he-who-has-no-destined-port>
- Güleroğlu, S. (2024). Dilin anlam dünyası: Alegori, metafor, mecaz ve benzetme. *Turkish Academic Research Review*, 9(2), 164-187. <https://doi.org/10.30622/tarr.1444572>

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making the narrative turn. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 33–52). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hope-action.com (2022). The Hope-Action Inventory: How hopeful are you? <https://hopeactioninventory.com/>
- Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98–108. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x>
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96–111. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00053-8i](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00053-8i)
- Inkson, K. (2006). *Metaphor: A new way of thinking about careers*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/5132?model_name=news_article
- Korkut, A., & Keskin, İ. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algıları: Metaforik bir analiz çalışması/career perceptions of university students: A metaphorical analysis. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194-211.
- Korkut-Owen, F., Açikel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., Erdoğan, C., İpekçi, B., Küçükay, A., Mutlu, T., Saka, E., & Ülker, G. (2010, Mart 27). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer Yelkenlisi Modeli. *12. Rehberlik Sempozyumu*. AREL Okulları, İstanbul.
- Korkut-Owen, F., Owen, D.W. ve Kararırmak Ö. (2017). *Psikolojik danışmanlar için el kitabı: Kendini keşif için araçlar* (2. Baskı). Anı Yayıncılık
- Korkut-Owen, F., Çaykuş-Mutlu, T., & Demirtaş-Zorbaz, S. (2022). Kariyer Yelkenlisi Modeli. Editör F. Bacanlı, Feride ve A. Büyükgöze Kavas içinde, *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar yaklaşımlar ve modeller* (s.112-149). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F. Mutlu, T., Arıcı-Şahin, F. & Demirtaş-Zorbaz, S. (2015). *Kariyer Yelkenlisi Modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma elkitabı*. Anı Yayıncılık
- Korkut-Owen, F., & Şemeret, R.R. (2023). An online program to reduce students' career indecision: A Turkish pilot study. *Asia Pasific Career Development Journal*, 6(2). https://asiapacificcca.org/Resources/APCDJ/A0006_2_02.pdf
- Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36-60.
- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psiko eğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi* [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2020). *Yeni yaklaşımlar ve modeller*. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). (12. Baskı) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya (ss. 274- 307). Pegem Akademi.
- Kurzweil, R. (2006). Reinventing humanity: The future of machine-human intelligence. *Futurist*, 40 (2); 39-46.
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- 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>
- Mackie, B., & Thomas, J. (2005). Putting the wheel into motion: Designing a career development program for university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(2), 24-32. <https://doi.org/10.1177/103841620501400206>

- Maree, J. G. (2020). How global change necessitates innovation in career counseling: linking economic, industrial, psychology, and career counseling waves *Innovating Counseling for Self- and Career Construction*, (p.67-84). https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8_4
- McMahon, M. (2016). Working with storytellers: A metaphor for career counselling. In M. McMahon (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2nd ed., pp. 17–28). Routledge.
- 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>.
- Mutlu, T., Demirtaş-Zorbaz, S., Arıcı-Şahin, F., & Korkut-Owen, F. (2015, Ekim 7–9). Kariyer Yelkenlisi Modeli: Okul psikolojik danışmanları için iki vaka örneği. 13. *Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*, Mersin.
- National Career Development Association. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. Author. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664
- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th Edition). Pearson.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Pearson Education.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- 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. <https://doi.org/10.17066/pdrd.86654>
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Yoon, H. J. (2019). Hope-action theory: Creating and sustaining hope in career development. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds.), *Career theories and models at work: Ideas for practice* (p. 283–294). CERIC.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., Yoon, H. J. & Neault, R.. (2020). *Career recovery: Creating hopeful careers in difficult times*. Cognella.
- Ortony, A. (1993). *Metaphor and thought* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Otluoğlu-Çakmak, K. Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230. <https://doi.org/10.21121/eab.2014218053>
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Connecting theory and practice: The Systems Theory Framework of career development and career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2): 153–166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E. & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*. 56, 309-318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x>
- Robert, T., & Kelly, V. A. (2010). Metaphor as an instrument for orchestrating change in counselor training and the counseling process. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 182–188. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00007.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 147-183). John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43(4), 363–373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>.
- Schein E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Pfeiffer & Company.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling & Development*, 81(3), 301–310. <https://doi.org/10.1002/j.15566678.2003.tb00257.x>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Torpy, G. P. (2017). *How do chance and uncertainty influence the career development of adults* [Doctoral Dissertation, Australian Catholic University]. Australian Catholic University. <https://doi.org/10.4226/66/5b220214c5554>
- University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business (2024). *Navigate your career journey*. <https://mybcom.sauder.ubc.ca/navigate-your-career-journey>
- University of Toronto (2024). *Understanding my strengths and skills*. <https://www.utm.utoronto.ca/careers/understanding-my-strengths-and-skills>
- Webster, H (2024, March 24). *Self-exploration through the flower exercise: Unveiling the layers within*. Charleston Blogs. <https://blogs.charleston.edu/seamanm-engl475-s24/2024/03/24/self-exploration-through-the-flower-exercise-unveiling-the-layers-within/>
- 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/casel-gateway-preparing-workforce-of-tomorrow/>
- 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>
- Yoon, H. J., Chang, Y.L., Sadique, F., & Al Balushi, I. (2021). Mechanisms for hopeful employee career development in COVID-19: A Hope-Action Theory perspective. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 203-221. <https://doi.org/10.1177/15234223211017848>
- Young, R. A., & Valach, L. (2016). Action and language: Contextual action theory in counselling. *Psychologie Française*, 61(1), 31-42. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.03.001>
- Young, R.A. & Collin A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

Extended Abstract

Introduction: The National Career Development Association (2009) described a number of competencies for career counselors. Among these was the need to be conversant with multiple career development theories and models and possess the ability to apply them in counseling practice. The 21st century ushered in a period of unprecedented change in which nearly every facet of both personal life and career was characterized by very rapid change as entirely new fields of technology was introduced and embraced (Kurzweil, 2006). This period saw the rise of a new perspective toward the concept of career in which one's initial choice of career and it's pathway was described and an integration of many interrelated factors (eg., Bimrose et al., 2008; Holland, 1997; Lent et al., 1994; Savickas, 2013). This postmodern period saw the rise of new career development theories that gave greater significance to perceived realities constructed by each individual. Examples of such postmodern career development theories would be A Narrative Approach (Cochran, 1997), The Storied Approach (Brott, 2001), The Chaos Theory (Pyor & Bright, 2005), Career Construction Theory (Savickas, 2013), A Values-Based Approach (Brown, 1995) and The Systems Theory Framework of Career Development (Patton & McMahan, 2006)

Career Models and metaphors: A characteristic of many of the postmodern theories was the reliance upon metaphor to provide structure and framework which provided easily identifiable content and personal meaning (Amundson, 2015; Inkson & Amundson, 2002; Inkson, 2004; Inkson, 2006; McMohan, 2016). Among the most commonly used metaphors described career development in terms of a path or a journey

(Inkson & Amundson, 2002) or through the use of a narrative story (Hartung, 2013). The current article reviews five of these postmodern models and the metaphors used by each.

Career Scope Model (Amundson et al., 2005). This model emphasizes the metaphorical process of viewing life events through a telescope. This model also introduces a circular diagram constructed of eight dimensions including; Interests, skills, values, personal style, work/life experiences, learning experiences, significant others, and career opportunity.

Flower Exercise/Model (Bolles, 2015). This model was created in an attempt to call attention to one's perspective and personal characteristics. This model suggested that increased self-knowledge quite naturally led to enhanced career development. The metaphor made use of a flower composed of seven petals each of which represented a dimensional of one's self. The petals represented, people, workplace, transferable skills, life purpose, interests, salary and geography.

Four Pillars Model (University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business, 2024). This model portrays one's career development as a navigation task in which success depends upon four support pillars/columns: Know yourself, tell your story, explore career opportunities, learn through experience.

Career flow: A Hope-centered Model of Career Development (Niles et al., 2010). This model portrays one's career as a river which flows and is influenced by life conditions. This model emphasizes the importance of responding to the constantly changing challenges of navigating the flow of a career. This model emphasizes hope as a central theme. Additionally the model presents six attitudes and behaviors which provide the basis for successful passage of the career flow. These six concepts include; self-reflection, self-clarity, visioning, goal setting and planning, implementing and adapting. A more recent evolution of this model portrays a windmill composed of six vanes in the presence of a continuing breeze.

Career Sailboat Model- CSM (Korkut-Owen et al., 2015). The CSM, depends on the four factors and their interaction that may be affecting decision making process and it is described as journey. In this model, individual/personal factors that determine the direction of a career journey, such as interests, skills, values are symbolized by the body of the career sailboat. The main sail symbolizes political, economic, legal and system related factors, such as economic structure, laws, education and examination systems, job opportunities, and entrance to a job. Social factors, such as family characteristics, cultural realities, and media are represented by front sails. The effect of wind and waves, which are required to move the sailboat represent chance such as health conditions, natural events or unexpected positive or negative coincidences. In the CSM, the career decision-making process is described as a journey traveled on a sailboat where the individual tries to: set a goal to reach a special port which symbolizes a career goal; meet the goal; change plans if necessary; and manage their progress.

Conclusion: Each of these models is constructed upon dimensions that may be assessed through non-test techniques which provide the opportunity for a client to become involved with the creation a personal construct of career. These models and their metaphors represent a practical and easily understood portrayal of the career development process as a lifetime series of events which influence the very basis and quality of our lifetimes.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Fidan KORKUT OWEN. Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı (Emekli), Ankara, Türkiye. fdnkrkt@gmail.com

Fidan KORKUT OWEN. Prof. Dr., Retired Faculty Member, Department of Guidance and Psychological Counseling, Faculty of Education, Hacettepe University, Ankara, Turkey. fdnkrkt@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.

No funding was received.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışma, bir derleme olduğu ve insan katılımcıları içermediği için etik kurul onayı gerektirmemiştir

As this study is a review and does not involve human participants, it did not require approval from an ethics committee.

Teşekkür / Acknowledgements

Şekilleri oluşturdukları için yeğenlerim Mert ve Aslı Batırbaygil'e çok teşekkür ederim.

I would like to express my heartfelt thanks to my nephews, Mert and Aslı Batırbaygil, for creating the figures.

ORCID

Fidan KORKUT OWEN. 0000-0003-0144-1521