

Okul Psikolojik Danışmanları İçin Bir Araç: Kariyer Yelkenlisi Modeli

Fidan KORKUT OWEN *

Öz: Bu makalenin amacı, Kariyer Yelkenlisi Modelinin (KYM) tanıtılması ve bu model hakkında bir odak grup aracılığı ile elde edilen bulguların paylaşılmasıdır. KYM, kariyer gelişimi ve seçimi etkileyen etmenleri, bireysel, sosyal, yasal/sistemle ilgili etmenler ve şans olarak dört büyük grupta ele alarak bu özelliklerin etkileşiminin bir bireyin kariyer kararı verme süreci üzerinde etkili olduğunu iddia etmektedir. Model okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerle test dışı/niteliksel teknikler kullanarak uygulamasına dayalıdır. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında üçüncü sınıfta öğrenci olan ve mesleki rehberlik uygulaması dersi alan 12 gönüllü öğrenci ile odak grup çalışması yapılarak modelle ilgili görüşleri alınmıştır. Ayrıca bir değerlendirme formunun da doldurulduğu çalışmada modelin anlaşılabilir, şans etmenini fark ettirici ve hoşlanılabilir, olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiş ve okullarda uygulanabileceği tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Yelkenlisi Modeli, kariyer kararı verme, niteliksel değerlendirme

Career Sailboat Model: A Tool For School Counselors

Abstract: Purpose of this article is to introduce The Career Sailboat Model (CSM) and to share some new ideas about the model was taken via focus group study. CSM was created to enhance the process of career decision-making which emerges with four dimensions (individual, social, legal-system related and chance) and the interaction among them. The model easily permits the use of informal/qualitative assessment instruments school counselors with students. Data was collected from 12 third year psychological counseling and guidance students who took career counseling practicum. Using focus group technique group discussed about model. At the same time it was given to participants an evaluation form about model. According to focus group discussion and evaluation form, group found the CSM understandable, enjoyable, and useful in the process of career decision-making.

Keywords: The Career Sailboat Model, career decision-making, qualitative assessment

Kariyer/mesleki gelişimi yaşam boyu süren bir süreçtir. Pek çok kurum, özellikle okullar bu anlamda büyük öneme sahiptirler. Bazı bireyler kariyer seçiminde sistemli bir yol izlerler; bazıları ise hangi eğitime ya da mesleğe yönelecekleri konusunda yardıma gereksinim duyarlar. Okullarda çalışan psikolojik danışmanlardan beklenen hizmetlerden birisi de gereksinim duyan öğrencilere kariyer gelişimleri konusunda hizmet sunmaktır. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin (MEB, Mevzuat, 2009) sekizinci maddesinde eğitim sürecinde her öğrenciye; mesleki tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için

* Prof. Dr., Emekli, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye, e-posta: korkutfidan@yahoo.com

gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilmesinden söz etmektedir. Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetleri bireysel/sosyal, eğitsel ve mesleki olarak yerine yetirilse de okul psikolojik danışmanları, okullarda daha çok eğitsel ve mesleki rehberlik hizmetlerini sunmaktadırlar (Ültanır, 2005)

Kariyer gelişimini hızlandırmak için okul psikolojik danışmanların yapabilecekleri şu şekilde listelenebilir: Öğrencilere iş dünyası ile ilgili araştırma yapabilmeleri için yollar göstermek; kariyer kararları verebilmeleri için gerekli bilgileri onlara ulaştırmak; gelecekteki kariyerlerinde başarılı olmaları için onlara stratejiler sağlamak; öğrencileri kendi özellikleri ile eğitim ve iş dünyası arasındaki ilişkileri görebilmeleri konusunda bilgilendirmek; yaşam boyunca okuldan işe, işten işe başarılı geçiş için destek sağlamak. Bu amaçla da bireyin kendisini ve üst eğitim kurumlarının ve iş dünyasını tanıması ardından bir hedef belirleyerek/karar vererek kariyer planı yapması beklenmektedir. Bireylere bu süreçte yardımcı olabilmek için geliştirilen kuramlar ve modeller bulunmaktadır. Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (National Career Development Association-NCDA, 2009) tarafından belirlenen kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili yeterlikler arasında bireylerin kariyer gelişimini anlamak ve geliştirmekle ilgili kuramlardan ve modellerden haberdar olma ve kullanabilme de yer almaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili modeller daha çok bu hizmeti verirken yol gösterici bir rol oynamaktadır. Yurtdışında özellikle Amerika'da (örn., CAREER model, Hansen, 1996) , Kanada'da (örn., CareerScope, Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005) ve Avustralya'da (örn., DOTS: A career-planning model, Monash University, 2015) bu konuda geliştirilmiş bazı modeller bulunmaktadır. Türkiye'de de bu amaçla geliştirilmiş Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen, Açık, Arıcı, Çağ, Demirtaş, Emir ve arkadaşları, 2010) adında bir model bulunmaktadır.

Bu makalenin amaçlarından biri psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması/ mesleki rehberlik yaparken kullanabilecekleri Kariyer Yelkenlisi Modeli'ni (KYM) tanıtmaktır. Makalenin ikinci amacı ise modelin psikolojik danışman adayları tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koymak ve modeli daha da geliştirmek için böyle bir grupta yapılan odak grup görüşmesinin sonuçlarını paylaşmaktır. O nedenle önce kariyer seçiminin önemi ve kariyer seçimini etkileyen etmenlerden söz edip ardından model tanıtılmış ve modeli uygularken kullanılabilecek test dışı tekniklerle ilgili bilgiler verilmiştir. Ardından yapılan odak çalışmasının sonuçları paylaşılmıştır.

Kariyer Seçimi

Seçilen kariyer bireyin kendisini algılama biçimini, kendini ifade etme yollarını, gelir düzeyini, sosyal statüsünü, özel yaşamını, sosyal ilişkilerini, zamanı kullanma biçimini, işten ve yaşamdan alacağı doyumunu ve daha bir dizi özelliği etkilemektedir. Kariyer seçim kararlarının kariyerle ilgili gelecek, psikolojik iyi oluş, sağlık ve sosyal kabul konularında yaşam boyu önemli olabilecek sonuçları olduğu düşününce alınan kararın önemi de ortaya çıkmaktadır (Korkut- Owen, 2008). Bu kararlar elbette koşullara göre değiştirilebildiğinde daha sağlıklı olmaktadır.

Kariyer seçimlerini etkileyen etmenler çok sayıdadır ve herkes tarafından kabul edilebilecek geçerli bir listesi henüz yapılamamıştır. Farklı kuramlar ve modeller farklı etmenleri vurgulamaktadırlar. Önceleri genel etmenlerden söz edilirken son yıllarda çok etmenli ve etkileşimli açıklamalar yapılmaya başlamıştır. Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, (2001) kariyer seçiminin birey, çevre ve davranış üçlüsünün etkileşiminin, dolayısıyla bireyin yaşam bağlamı, kişisel yetenekler ve eğitimsel geçmiş/başarısının etkileşiminin sonucu olduğunu belirtmektedirler. Savickas (1991) ise bireyin kariyer seçiminin onun ilgileri, yetenekleri, değerleri, ailesi, kültürü ve çevresi tarafından etkilendiğini söylemektedir. Bu etkileşimleri daha bütüncül olarak ele alan kuramlardan birisi Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramıdır (SBKK). Söz konusu kuram Holland, Super gibi kuramcılardan görüşlerinden ve Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramından etkilenecek Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından oluşturulmuştur. SBKK, kariyer seçiminin bireyin öz yeterliği, sonuç beklentileri ve hedefleri belirleyip sunmasının etkileşimine bağlı olduğunu belirtmektedirler. Bu etkileşimleri bütüncül olarak ele alan ve meta kuramsal bir çalışma olan Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması'nda Patton ve McMahon, (2006), daha çok kariyer gelişim kuramlarının pozitivist ve yapılandırmacı olanlarının katkılarını birleştirmeye amaçlamışlardır. Bu çalışmaya göre kariyer gelişimini etkileyen etmenler aşağıdaki gibi özetlenmektedir. *Bireysel sistem*; cinsiyet, değerler, sağlık, ilgi, inançlar, kişilik, çalışma dünyasına ilişkin bilgiler, yaş, kendilik algısı, fiziksel kapasite, etnik durum gibi bir dizi özellikten oluşmaktadır. *Sosyal sistem*; aile, akranlar, eğitim kurumları, medya, çalışma yerleri, toplumdaki gruplar gibi –sosyal yapılardan oluşmaktadır. *Çevresel-toplumsal sistem* ise; politik kararlar, tarihsel eğilimler, iş dünyası, coğrafi koşullar, sosyo-ekonomik düzey, küreselleşme ve benzeri öğelerden oluşmaktadır. Bu etmenlere şans etmenlerini ekleyen Korkut-Owen (2008) kariyer gelişimi ve seçimi etkileyen etmenleri, bireysel, sosyal, yasal/sistemle ilgili etmenler ve şans olarak dört büyük grupta ele almaktadır. Aslında bu özelliklerin etkileşimi bir bireyin kariyer seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Bu etmenlerin bazıları bazı bireylerde daha baskın bir role sahip olsa da sıklıkla bu etmelerin süreç içindeki etkileşimleri bireyin karar verişinde belirleyici olmaktadır.

Bireysel etmenler. Kariyer seçiminde bireyin ilgi, yetenek, değer, amaç, beklenti, akademik başarı, kişilik özellikleri, cinsiyet, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve mesleklerle ilgili algılamaları, deneyimleri, kariyer olgunluğu, öz yeterlik gibi özellikleri son derece belirleyici bir rol oynamaktadır. Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin okudukları bölümleri seçme nedenlerinin en üstünde mesleğe duyulan ilgi, üniversiteye giriş sınav puanının okunan bölüme yetmesi, seçilen alanın kişilik özelliklerine uygun olması ve iş bulma olanağının yüksek olması yer almaktadır. Bu nedenlerden birinci ve üçüncüsü bireysel etmenler içinde yer almaktadır. Tataroğlu, Özgen ve Alkan (2011) tarafından matematik öğretmenliği bölümünü kazanan öğretmen adayları ile yapılan çalışmada öğretmen adaylarının neredeyse yarısının bu bölümü alana duydukları ilgi nedeniyle seçtikleri, yaklaşık beşte birinin puanları diğer tercihlerine yetmediği için seçtikleri görülmüştür.

Sosyal etmenler. Aile, kültür, gelenekler, toplumsal cinsiyet, medya gibi kariyer seçimini etkileyen etmenler bu grupta ele alınmaktadır. Sosyolojik yanı kadar psikolojik boyutları da olan bu etmenlerden öncelikle ailesel etmenler üzerinde durulmaktadır. Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada sosyal etmenlerin bölüm seçmede orta sıralarda etkili olduğu bulunmuştur. Kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre bölüm seçme konusunda ailelerinden daha fazla etkilendikleri ve seçilen bölümün cinsiyete uygunluğuna daha fazla önem verdikleri bulunmuştur. Hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilerle Tunç, Akansel ve Özdemir (2007) tarafından yapılan bir araştırmada öğrencilerin üçte birinin sosyal bir etmen olan yakın çevre ve aileleri tarafından mesleğe yönlendirildikleri bulunmuştur. Clutter (2010) bireyin kariyer seçimi üzerinde en güçlü etmenin ailesi olduğunu belirtmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar da, ailenin sosyo ekonomik düzeyine göre yapılan kariyer seçimin değiştiğini göstermektedir. Örneğin eğitim fakültelerine yönelenlerin çoğunun orta sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları bulunmuştur (Akbayır, 2003; Erden, 1995). Bahar (2002) da İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Eğitim Fakültesi ve Tıp Fakültesi öğrencileri ile yaptığı araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve İİBF öğrencilerinin daha çok yüksek sosyo-ekonomik düzeyden geldiğini bulmuştur. Bu bulgular öğrencilerin farklı sosyo-ekonomik düzeyleri olan ailelerden gelmeleri ile seçtikleri fakülteler arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler. İçinde yaşanan toplumun politik yapısı, yönetim biçimi, yasalar, eğitim sistemi, eğitime (örn., Yükseköğretime Geçiş Sınavı, Lisansa Yerleştirme Sınavı, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı gibi) ve işe geçişle ilgili sınavlar (örn., Kamu Personel Seçme Sınavı) , iş bulma olanakları, iş piyasası, ekonomik koşulları kadar bireyin karar vermek durumunda olduğu zamana dek alınan yasal kararlar, eğitim kurumlarına ya da işe girmeye ilgili politikalar, sınavlar da kariyer seçimini etkileyebilmektedir. Bu tür bilgilere kitaplardan, bireylerden, gazetelerden erişilebileceği gibi üniversitelerin İnternet sayfalarından, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Ölçme, Seçme ve yerleştirme Merkezi (ÖSYM) gibi resmi kurumların İnternet sayfaların edinmek de mümkündür. . Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen diğer bir sonuca göre alınan puanın bu bölüme yetmesi ve iş bulma olanağının yüksekliği üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri arasında ikinci ve dördüncü neden olarak bulunmuştur. Özsoy, Özsoy, Özkara ve Memiş (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmanın bulgularına göre; öğretmen adaylarının yarısından fazlası bölümü seçme nedenini puanlarının bu bölüme yetmesi olarak göstermektedir. Tataroğlu, Özgen ve Alkan (2011) tarafından yapılan çalışmada ise matematik öğretmenliği adaylarının yaklaşık beşte birinin bölümlerini puanları bu bölüme yettiği için seçtiklerini ifade etmektedirler. Sonuç olarak sisteme ilişkin etmenler bölüm seçmede önemli rol oynamaktadır.

Şans: Bazen kariyer tercihleri bireyin özel seçimlerinden çok koşullara ve fırsatlara dayalı olabilir. Kariyer seçimini etkileyen etmenlerden birisi de kontrol edilemeyen, beklenmeyen olaylar, umulmadık karşılaşmalar, doğal olaylar (yangın, sel, deprem vb.), savaşlar, kazalar/hastalıklar, son anda değişen yasal koşullar, dünya ya da ülke

ekonomisinde oluşan eğilimler, ekonomik ya da politik krizler gibi şans etmenleridir. Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada öğrencilerin % 6'sı kısmı bölüm seçiminde şans etmeninin önemli olduğunu belirtmişlerdir (Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012).

Aslında bu etmenlerin hepsi bireyin kendisini tanıması, ülkesindeki sosyal etmenlerin, sistemle ilgili olarak eğitim ve iş olanaklarının farkında olması ve şans etmenini de dikkate alması gerektiğiyle de ilgilidir. Bireyin bu etmenleri göz önüne alarak kariyer kararına varması ve kariyer planı yapması beklenmektedir.

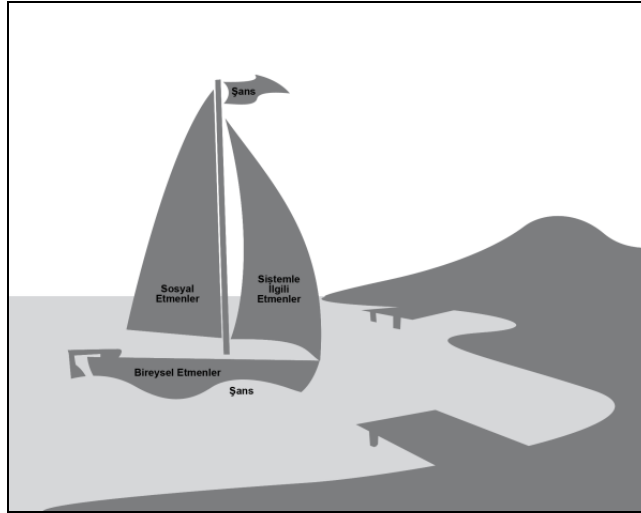
Kariyer planlama sadece öğrencilikte olmayıp sürekli öğrenilen ve geliştirilen, yaşam boyu süren bir süreçtir. Kariyer planlamanın bireylerin kendilerini olumlu ve olumsuz yanlarıyla ilgili isabetli biçimde düşünmelerini sağlama, geleceği kolay bir şekilde formüle etme ve düzenleme, istenilen amaca ulaşmak için bireyi yönlendirme ve güdüleme gibi farklı yararları vardır. Kariyer planı yapmada önemli olan unsurları farklı biçimlerde belirtenler olsa da temel olarak üç unsur olduğu düşünülmektedir. *Kendini keşif*: Bireyin kendi özelliklerini keşfetmesiyle ilgili boyuttur. *Eğitim/iş olasılıklarını araştırma*: Bireyin, kendisinin, ailesinin, içinde yaşadığı toplumun özelliklerini dikkate alarak eğitim ve iş olanaklarını öğrenmesiyle ilgili boyuttur. *Karar verme ve hedef oluşturma*: Bu unsur, ilk iki boyuttan elde ettiği bilgilere dayalı olarak bireyin karar vermesi ve hedef oluşturmaya ile ilgilidir. Bu boyutta birey alacağı kararın olumlu ve olumsuz yanlarını değerlendirmek durumundadır. Karar verme, aslında, bir dizi seçenek arasından her bir seçeneğin getirebileceği olumlu sonuçları (faydalar) ve olumsuz sonuçları (maliyet ya da zarar) karşılaştırmak suretiyle bir seçeneği bilinçli olarak tercih etmektir. Bu süreç her zaman akılcı ya da planlı olmayabilir. Bazen de bireyler kariyer konusunda kararsızlık yaşayabilir ve bu süreci rahat atlatamayabilirler. Karar aldıktan sonra bireyin aldığı karara dayalı olan bir hedef belirlemesi beklenir. Hedef oluşturduktan sonra eğitsel ve kariyer planlamasına geçilebilir. Eğitsel ve kariyer planlaması, bireyin hedef olarak ortaya koyduğu eğitime ya da mesleğe ulaşmak için yapması gerekenlerle ilgilidir. Bireyin kısa ve uzun vadeli hedeflerini belirlemesi, karar verme sürecinin bir parçasıdır. Hedeflerin yazılması daha fazla işe yararsa da bazen bunların düşünülmesi ve dile getirilmeleri de yetebilir. İyi bir hedefin özelliklerinin basit, anında harekete geçirilebilir ve istenir, gerçekleştirilebilir, ölçülebilir ve kontrol edilebilir olması gerekmektedir (Wulbolding, 1998). O nedenle plan yapılırken hedefin bu özelliklere uygunluğunun test edilmesi önemlidir.

Kariyer Yelkenlisi Modeli

Kariyer planlamada yardımcı olabilecek yurt dışında geliştirilmiş modeller olsa da Türkiye'de geliştirilmiş bir modele rastlanmadığı için bir model geliştirmenin anlamlı olacağı düşünülmüş ve Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından 2010 yılından itibaren KYM geliştirilmeye başlanmıştır. KYM, kariyer seçimi etkileyen bireysel, sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler ve şans etmenlerine temellendirilerek geliştirilmiştir. Model, bireyin önce kendini ve fırsatlarını keşfederek kariyer hedeflerini

belirlemesi ve kararlar alabilmesi sürecini ele almaktadır. Modelde kariyer seçme süreci, metaforik olarak rotasını belirlemeye çalışan ve bu rotada ilerlemek isteyen bir yelkenlinin yolculuğuna benzetilmektedir. Bireylerin kariyer yolculuklarının yönünü belirleyen önemli etkenlerden olan *bireysel özellikleri* kariyer yelkenlisinin gövdesi biçiminde sembolleştirilmiştir. Kariyer seçimi ve kariyer gelişimi etkileyen etmenlerin ikincisi olan *sosyal özellikler* modelde, kariyer yelkenlisinin bir yelkeni ile temsil edilmektedir. Yelkenlinin ikinci yelkeni de *politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) özellikleri* simgelemektedir. Yelkenlinin hareket etmesi için gereken; ancak kontrol edilemeyen ve ön görülemeyen rüzgar ve dalga etkisi, yadsınmaması gereken bir etmeni, başka deyişle *şansı* temsil etmektedir.

Modelde dört boyut ve onların etkileşimleri çerçevesinde karar verme süreçleri de dikkate alınmaktadır. Kariyer danışmanlığının kendini tanıma, eğitimsel ve kariyer olanaklarının farkına varma ve kariyer planlaması biçimindeki tüm aşamaları bu modelde yer almaktadır. KYM, yapılandırmacı görüşlerde savunulduğu gibi bireylerin kendi hikayelerini oluşturarak gitmeyi istedikleri limanı belirlemelerini sağlamaya dayalı tekniklerle zenginleştirilmiştir. Psikolojik danışmanlar her boyut için önceden geliştirilmiş test dışı teknikleri kullanabilir ya da kendileri koşullara göre etkinlik geliştirebilirler.



Şekil 1: Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen ve ark., 2010).

Model geliştirilirken, bir dizi kuram, model ve yaklaşımdan esinlenilmiştir. Bunlardan ilki Patton ve McMahon (2006) tarafından geliştirilen *Sistem Kuramı*'dır. Sistem kuramı Bronfenbrenner'ın (1994) ekolojik bakış açısına dayanarak oluşturulmuş ve kariyer gelişimini etkileyen etmenler, bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemler olarak tanımlanmıştır. KYM geliştirilirken bu ayrımlardan yararlanılmıştır. Yine Bronfenbrenner'ın (1994) bireylerin kişilerarası ilişkiler ve daha geniş bir sosyö-kültürel düzeylerde yer alan

pek çok etmene dayalı olarak geliştirdiğini vurgulayan ekolojik bakış açısından yararlanan Cook, Heppner ve O'Brien'in (2002) kariyer gelişimiyle ilgili görüşleri de model oluşum sürecinde etkili olmuştur. Modelin oluşturulma aşamasında Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) tarafından önerilen *Planlanmış Şans Kuramı'nın* (Planned Happenstance Theory) şans ile ilgili görüşlerinden de yararlanılmıştır. Planlanmış Şans Kuramı'na göre bireyler kariyer seçimleri ve kariyer yaşamları boyunca farklı planlamamış yaşam olaylarından ve durumlarından etkilenmektedirler. Bireylerin çevredeki kariyer fırsatlarına açık olmaları mesajı veren kuramın bu yanı KYM geliştirilirken şans etmeni olarak ele alınmıştır. Mesleki Teleskop Modeli (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005), KYM'nin oluşturulması sürecinde en etkili olan modeldir. Model bir teker diyagramı aracılığı ile bir dizi alıştırmayı yaptırarak bireylerin kişisel ve iş dünyasına ilişkin bilgileri organize etmesine yardımcı olmaktadır. Patton (2005), yapılandırmacı bakış açısından bakıldığında bireyin kariyerle ilgili yeterliliklerini geliştirmesinin sadece kendisiyle, iç dünyasıyla ve bağlamla ilgili bilgilerini sıralaması gibi bilişsel bir etkinlikten çok daha fazlası olduğunu belirtmektedir. *Yapılandırmacı yaklaşım*, çoklu anlamların ve gerçeklerin olduğuna inanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Dolayısıyla birey bilgileri işlerken kendine uygun olan bilgi ve becerilere göre yapılandırmaktadır. KYM'de de bireyin kendisi, iş dünyası ve yaşam alanına ilişkin bilgilerini işlemesi, kendi öyküsünü yazması ve ona göre ulaşacağı 'liman'ları belirlemesini kolaylaştırmak planlanmaktadır. Bu amaçla test dışı teknikler kullanılmaktadır.

Test Dışı Teknikler

Psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki değerlendirmeler, teste dayalı, (nicel -formal) ve test dışı (nitel - informal) değerlendirmeler olarak gruplanmaktadır. Her iki tür değerlendirmenin de güçlü ve zayıf yanları vardır. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde hem test verilmesini daha fazla önemseyen modern yaklaşımlara hem de test dışı teknikleri de kullanmak gerektiğini söyleyen post modern yaklaşımlara dengeli olarak yer vermek çok önemli görünmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Bu model yapılandırmacı yaklaşımlara dayandırıldığı için daha çok test dışı, nitel (informal) değerlendirmelere yer verilmektedir. Brott'ın (2004) yapılandırmacı yaklaşımlar olarak adlandırdığı bu teknikler niteliksel değerlendirmeler olarak da anılmaktadır. Öğrencilerin/danışanların özelliklerine ve gereksinimlerine göre test dışı tekniklerin kullanılması daha etkili olmaktadır. Bu teknikler, değerlendirme etkinliklerinin değişme sürecinin dışında olmaması onun yerine öğrencilerin/danışanların kendilerini keşfetmeleri ve bazı konularda bilgilendirilmelerine yol açacak biçimde danışma sürecinin içinde harmanlanmış olarak yer almalarının daha iyi olduğu (Drum, 1992) görüşüyle örtüşmektedir. Niteliksel ya da test dışı teknikler, uzmana dayalı değerlendirmeler yerine danışan ve danışmanın işbirliği içinde olduğu bir değerlendirme fırsatı vermektedir. Böylece geleneksel yaklaşımdaki doğrusal bakış, daha açık deyişle "testi ver ve sonucu söyle" bakış açısı yerine süreç daha önemli hale gelmektedir. Bu tip değerlendirmeler aracılığı ile birey

ve danışman daha esnek bir iletişime geçebilmekte ve danışan bireysel öyküsünü kolaylıkla anlatabilmektedir (Savickas, 1993). Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlığında test dışı / niteliksel tekniklerin kullanılmasının kuramsal temelini tartışarak bu teknikleri açıklayan kaynaklara (McMahon ve Patton, 2002) rastlanmaktadır.

Bu teknikleri kullanmanın avantajları arasında bireyin kendisini keşfetmeye yol açması, kullanımının esnekliği, ucuz hatta bedava olması, kaygıyı azaltıcı olması bazen hiç materyal gerektirmemesi vardır. Dez-avantajları arasında ise öznel olması, geliştirilme sürecindeki zorluklar, yorumlamanın özel dikkat gerektirmesi sayılabilir. Goldman'a (1992) göre oyunlar ve uyarıcı etkinlikler içermekte olan test dışı teknikler, standartlaştırılmış testlerden farklı olarak esnek, açık uçlu, bütüncül olma ve istatistiksel olmama özelliği gösterirler. Test dışı tekniklerde bazıları kart sıralama tekniği, genogramlar, ilk anılar, yaşam alanı haritası, iki seçenekten birini seçmeye zorlayan etkinlikler, zaman çizgisi, hayal tekniği, metaforlar, anketler örnek olarak verilebilir (Korkut-Owen, Owen ve Kararımak, 2013). Modeli kullanmayı planlayan okul psikolojik danışmanları önce çalıştıkları öğrencilere modelle ilgili bilgi verebilirler. Ardından bu süreçte bireylerin keşfetmeleri gereken alanlarla ilgili hazırlanmış etkinlikler kullanılabilirler ya da kendileri etkinlikler geliştirilebilirler. En sonunda psikolojik danışmanların, öğrencilerin ulaşmak istedikleri limanları belirlemeleri ve ona göre yazılı bir kariyer planı yapmalarını sağlamaları bu modelin nihai amacıdır.

Bu model ilk olarak alan değiştirmeyi düşünen 11 üniversite öğrencisine uygulanmış (Korkut Owen ve ark., 2010), sonunda modele ilişkin değerlendirme yapmaları istenmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre katılımcıların modeli, eğlenceli, anlamlı, kendileri ile ilgili farkındalık yaratan, karar vermeye yardımcı olabilecek özellikte bulmuşlardır. Ayrıca model sayesinde şans etmeninin rolünü farkettilerini belirtmişlerdir. Yapılan diğer bir çalışmada Rehberlik dersi alan 22 öğrenciye model anlatılmış, her boyuta ilişkin birer test dışı teknik uygulandıktan sonra modelle ilgili görüşleri toplanmıştır (Korkut-Owen, Arıcı, Demirtaş-Zorbaz ve Mutlu, 2012). Elde edilen sonuçlara göre model anlaşılabilir, anlamlı, kariyer seçimini etkileyen tüm etmenleri toptan görmeye yarayan, eğlenceli bulunmuş ve şans etmenini fark ettirmesi vurgulanmıştır. Modeli tanıtmaya ilişkin birisi ABD'de diğeri İrlanda'da yayınlanan iki makale hazırlanmıştır Korkut-Owen, Arıcı, Demirtaş-Zorbaz ve Mutlu, 2014; Korkut-Owen, Demirtaş-Zorbaz ve Mutlu, 2015).

Yöntem

Bu araştırmada veri toplamak için nitel araştırma yaklaşımına dayalı olan odak grup görüşmesi yapılmıştır. Katılımcılardan KYM değerlendirme formunu da doldurmaları istenmiştir. Nitel araştırma, tüme varımcı bir yaklaşımla, olayları ve olguları doğal ortamları içinde betimleme, katılımcıların bakış açılarını anlama ve yansıtma üzerine odaklanmaktadır. Nitel çalışmalarda veri toplanmasında kullanılan yollardan birisi de odak grup görüşmesidir. Odak grup görüşmelerinin amacı, belli bir konu hakkında katılımcıların bakış açılarına, yaşantılarına, ilgilerine, eğilimlerine, düşüncelerine, algılarına, duygularına, tutum ve alışkanlıklarına dair derinlemesine, ayrıntılı ve çok boyutlu bilgi edinmektir (Freeman, 2006). Odak grup görüşmeleri genel olarak dört aşamada gerçekleştirilmektedir:

İlk aşamada, araştırmacı araştıracağı konuyu belirler ve sınırlarını çizerken ikinci aşamada araştırmaya katılacak bireylerin özellikleri, görüşmede kullanılacak ana başlıklar, sorulacak sorular belirlenmektedir. Ardından yer ve zaman, kayıt alma koşullarının netleştirilmesi ve görüşmenin gerçekleştirilmesi aşaması gelir. Son aşama görüşmenin özetlenmesi, analiz edilmesi, verilerin gözden geçirilerek rapor yazılması aşamasıdır (Çokluk, Yılmaz ve Oğuz, 2011).

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları bir vakıf üniversitenin Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalında eğitim gören, Mesleki Rehberlik ve Mesleki Rehberlik Uygulamaları derslerini alan 12 gönüllü öğrencidir. 2013-2014 Bahar Döneminin başında öğrencilere duyuru yapılarak dönem sonunda gönüllü öğrencilerle KYM ile ilgili bir odak grup çalışması yapılacağı ilan edilmiştir. Gönüllü öğrencilerden görüşme zamanı uygun olan toplam beş erkek yedi kadın öğrenci çalışmaya alınmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 21.2'dir.

İşlem Yolu

Bu çalışmada odak grup çalışması için Çokluk, Yılmaz ve Oğuz (2011) tarafından önerilen ve yukarıda özetlenen sıra izlenmiştir. Önce modele temelli dört açık uçlu soru hazırlanmış ve dolayısıyla yapılandırılmış soru tipi kullanılmıştır. En sonra başka fikirleri olanların paylaşımları için kapanış sorusu hazırlanmıştır. Sorulan açık uçlu sorular şunlardır: Modelin kullanılabilirliğine ilişkin fikirleriniz neler? Modelde ne tür başka benzetmeler kullanılabilir? Başka hangi özelliklere daha bakılabilir? Gelecekte öğrencilerinizle kullanabilir misiniz? Nasıl? Ardından gönüllü olan öğrenciler belirlenmiş, dönem bitince öğrencilerle zaman ve yer ayarlaması yapılmıştır. Ders gereği modelden haberdar olan öğrencilere önce modelle ilgili kısa bir anımsatma yapılarak modelle ilgili mini uygulamalar yapılmıştır. Ardından modeli değerlendirmeleri için hazırlanan formu doldurmaları istenmiştir. Bu kısım, yaklaşık bir buçuk saat kadar sürmüştür. Ardından sesli kayıt alınarak gerçekleştirilen odak grup görüşmesi yaklaşık bir saat sürmüştür. Bu kısımda modelin daha da geliştirilmesine ilişkin tartışmaları sağlanmıştır.

KYM Değerlendirme Formu. Modeli değerlendirmeye dayalı toplam 10 sorudan oluşan form beşli dereceleme ile yanıtlanmaktadır. Maddelere verilen puanların ortalamasının beşe yaklaşması o maddeye verilen değeri göstermektedir. Formda yer alan maddeler Tablo 1 'de yer almaktadır.

Verilerin Analizi

KYM değerlendirme formunun sonuçları için ortalamalar kullanılmıştır. Odak görüşme ile ilgili bulgular nitel çalışma olması nedeniyle katılımcıların ifadeleri üzerinden

sunulmuştur. Kasetten tartışmalar dinlenmiş ve belirtilen ana noktalarla ilgili notlar alınmıştır.

Bulgular

Bulgular iki grup halinde sunulmuştur. İlk grupta odak grup görüşmesinden, ikinci grupta ise KYM değerlendirme formundan elde edilen bulgular sunulmuştur.

Odak Grup Görüşmesi Sonuçları

Modelin kullanılabilirliğine ilişkin fikirlerinin neler olduğu sorusuna verilen yanıtlar çeşitlilik gösterse de bazı ortaklıklar göstermektedir. En sık dile getirilen ifadeler modelin yelkenli ile temsil edilmesinin dolayısıyla görsel yanının ilgi ve merak uyandırıcı olması, kolay, pratik, eğlenceli bulunması üzerinedir. Tartışmada modelin şans etmeninin rolüne dikkat çekmesi anlamlı bulunmuş ve sistemle ilgili etmenlerle şansın iç içe olabildiğine dikkat çekilmiştir. Ülke gerçeklerine uygun bulunduğu belirtilen modelin kullanışlı olduğu üzerinde durulmuştur. Modelin kullanılabilirliği ile ilgili belirtilen cümlelerden bazıları şunlardır:

“Yelkenli çok güzel fikir. Şans ve sistemle ilgili etmenler güzel. Ülkemize daha uygun”

“Merak uyandırıcı. Sonrasını merak ediyorsun”

“Eğlenceli, pratik. Biraz zaman alıcı olabilir”

“Şans ve sistemle ilgili etmenler çok iç içe olabiliyor”

Modelde başka ne tür benzetmelerin kullanılabileceği sorusunun tartışmasında özellikle şans etmeninin ve varılmak istenen liman(lar)ın (aslında farklı mesleklerin) simgelenmesine eklenebilecek bazı ilginç fikirler verilmiştir. Şans etmenine rüzgar, dalgalar ve akıntılara ek olarak varılmak istenen limanla ilgili zorlukların limanın yakınındaki kayalıklarla simgelenebileceği ifade edilmiştir. Limanlarla ilgili kullanılabilecek bir benzetme önerisi ise liman girişine konacak yeşil ve kırmızı ışıklar olarak belirtilmiştir. Ardından bu ışıklardan yeşil ışığın limanın güvenli olduğunu ve dolayısıyla kolay ulaşılabilirliğini simgelemesi; kırmızı ışığın ise aksini simgelemesi tartışılmıştır. Bir diğer tartışma yeşil ışığın o limanda iş bulma olanağının yüksekliğini simgelemesi doğrultusunda olmuştur. Modelde kullanılabilecek diğer benzetmelerle ilgili katılımcıların cümlelerinden bazıları şunlardır:

“Şans etmeninde liman önündeki kayalıklardan söz edilebilir.”

“Dalgalı deniz, bireyin dışında gelişen ölüm, savaş vb. simgeleyebilir”.

“Liman girişine yeşil ve kırmızı ışık konabilir. Yeşil limana ulaşmanın kolay, kırmızı zor olduğunu simgeleyebilir.

Başka hangi özelliklere bakılabileceği sorusunun tartışmasında şans etmeninin daha fazla vurgulanabileceği üzerinde durulmuştur. Tartışmada bireysel ve sosyal etmenler üzerinde çok durulduğu sistemle ilgili kısmın daha da güçlendirilebileceğinden belirtilmiştir. Bunların yanı sıra bireylerin meslekleri ne kadar bildiklerine bakılmasının

öneminden de söz edilmiştir. Farklı olarak hangi özelliklere bakılabileceği sorusuna tartışma sırasında yeni bir açıklama getirilmese de güçlendirilmesi gereken yerler belirtilmiştir. Bu konudaki cümlelere aşağıda bir örnek verilmiştir.

“Şans etmeni daha fazla vurgulanabilir. Bireysel ve sosyal etmenler üzerinde çok duruluyor.”

Dördüncü soru olan “Gelecekte öğrencilerinizle kullanabilir misiniz? Nasıl?” sorusunun tartışmasına hepsi kullanabileceklerini belirtmiş ve bazı öneriler vermişlerdir. Modelin lise öğrencilerine özellikle son sınıftakilere daha uygun olabileceği ve model program haline getirilerek haftalara bölerek kullanılabileceği üzerinde durulmuştur. Görsel oluşu ve çok fazla zaman almaması nedeniyle liselilerin ilgisini çekeceği belirtilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan bazıları şunlardır:

“Kullanırım. Çok yönlü tanıtım sağlıyor. Görselliğini de severler.”

“Kullanırım. Zaman alacağı için çok kişiye uygulanabilir mi diye düşünüyorum”

“Kullanılabilir. Haftalara bölerek öğrencilere uygulanabilir. Kararsızlara uygulanabilir.”

“ Kesinlikle kullanırım. Derste gördüğümüz diğer modellere göre görece daha kısa, zaman kazandırıcı.”

Kapanışla ilgili “Başka söyleyecekleriniz var mı?” Biçimindeki soruya verilen yanıtlar modelin yaratıcı olması, çok yönlü olması, kişileri katılmaya desteklemesi biçiminde sıralanmıştır. Kapanışla ilgili söylenen cümlelere örnekler verilmiştir.

“Çok liman olması ilginç. Tek limana gideriz sanmıştım ama etmenlere göre yelkenliyi yönlendirip liman seçebiliyoruz.”

“Herkesin kendi yelkenlisi var istediğimiz limana göre biz ulaşabiliriz. Yaratıcıydı.”

“Bu modeli gördüğüm için şanslıyım. Ben de yaratıcılığımı kullanabilirim.”

Değerlendirme Formu’ndan Elde Edilen Sonuçlar

KYM değerlendirme formuna verilen yanıtlar en yüksek puan verilenden en az olan doğru sıralanmıştır. Tablo 1’de KYM değerlendirme formundaki maddeler ve maddelere verilen yanıtların ortalamaları sunulmuştur.

Modeli değerlendirme formunda en yüksek ortalamayı (4.66) modelin yelkenli olarak simgelenmesinin anlamayı kolaylaştırıcı görünmesi (4.66) ve şans (4.66) etmenini fark ettirebileceği maddeleri almıştır. Modelin eğlenceli olduğu (4.58), kariyer kararı vermekte yardımcı olabileceği (4.58) ve yelkenli olarak simgelenmesi anlamlı olduğu (4.58) maddelerine de yüksek puan verilmiştir. Ardından gelen maddeler, modelin bireye kendisiyle ilgili bazı özelliklerini (4.33), ailenin etkisini fark ettirebileceği (4.17), kariyer kararlarını etkileyen etmenleri toptan görmeyi sağlayabileceği (4.08) ile ilgili olanlardır. Sistemle ilgili etmenleri fark ettirebilmesi (3.66) ile eğitimler ve kariyer seçenekleri araştırmasını sağlayabileceği (3.42) maddeleri görece düşük puan verilen maddeler olmuştur.

Tartışma

Tartışmalar da bulgulara paralel olarak iki grup halinde sunulmuştur. *Odak grup* tarafından ilk tartışma sorusu olan modelin kullanılabilirliği ile ilgili verilen tartışmalar içinde şans etmeni ile sistemle ilgili etmenlerin iç içe olmasına dikkat çekilmesi çok anlamlı bir geri bildirimdir. Model tanıtılırken bu bilgiye yer verilmesinin çok anlamlı olacağı düşünülmektedir. Modelde

Tablo 1

KYM Değerlendirme Formu'na Verilen Yanıtların Ortalamaları

Maddeler	Ortalama
Kariyer kararlarını etkileyen etmenlerin yelkenli olarak simgelenmesi anlamayı kolaylaştırıcı görünüyor	4.66
Şans etmeninin kariyer kararlarındaki etkisini fark ettirebilir.	4.66
Kariyer kararları etkileyen etmenlerin yelkenli olarak simgelenmesi aracılığı ile çalışılması fikri eğlenceli görünüyor.	4.58
Model kariyer kararı vermekte yardımcı olabilir.	4.58
Kariyer kararları etkileyen etmenlerin yelkenli olarak simgelenmesi anlamlı görünüyor.	4.50
Bireyin kendisiyle ilgili bazı özelliklerini öğrenmesini sağlayabilir.	4.33
Ailelerin kariyer kararlarındaki etkisini bireye fark ettirebilir.	4.17
Kariyer kararları etkileyen etmenlerin yelkenli olarak simgelenmesi onları toptan görme fırsatı verebilir.	4.08
Sistemin, yasal yapının, yönetim biçiminin , kariyer kararlarındaki etkisini fark ettirebilir.	3.66
Bireyin alabileceği eğitimler ve kariyer seçenekleri araştırmasını sağlayabilir.	3.42

kullanılabilecek diğer benzetmelerin neler olabileceğine ilişkin tartışmalardaki fikirler de modeli geliştirici niteliktedir. En anlamlı görünen ek benzetmenin varılması planlanan limanların (meslekler) girişine konabilecek yeşil ve kırmızı ışıklar olduğu düşünülmektedir. Kariyer planında belli bir limana varmak isteyen bireyin o limana yönelmeden önce limanla ilgili ayrıntılı bilgi edinmesinin önemini göstermesi açısından bu benzetme modelin açıklanması sırasında kullanılabilir. Özellikle o limandaki iş bulma olanaklarının araştırılması ve ona göre o limana yönelmenin daha gerçekçi olacağının vurgulanması daha işlevsel olabilir. Başka hangi özelliklerin yoklanabileceği ile ilgili tartışmalarda yeni bir özellik belirtilmemiştir. Onun yerine şans ve sistemle ilgili etmenlerin üzerinde bireysel ve sosyal etmenler gibi daha fazla vurgulanabileceği üzerinde durulması dikkat çekicidir. Modelin tanıtımında bu alanlara yeterince durulmadığı geri bildirim dikkate alınması gereken anlamlı bir geri bildirimdir. Gelecekte modeli öğrencileriyle kullanıp kullanamayacakları ile ilgili tartışmada katılımcılar, özellikle ortaöğretime devam eden öğrencilerle kullanabileceklerini belirtmişlerdir., Modelin program haline getirilebileceği ve haftalara bölünerek her boyut üzerinde durulabileceği de önerilmiştir.

Modeli *değerlendirme formunda* en yüksek ortalamayı alan maddelerden ilki modelin yelkenli olarak simgelenmesinin anlamayı kolaylaştırıcılığı ile ilgili olanıdır. Bu değerlendirme modelin görsel olarak yelkenli olarak simgelenmesinin kariyer seçimini etkileyen etmenlerin etkileşimini anlamada işe yarabileceği biçiminde yorumlanmıştır. İkinci en yüksek ortalamayı alan madde, KYM'nin şans etmeninin rolünü fark ettirmesiyle ilgilidir. Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) tarafından belirtildiği gibi şans faktörü aslında kariyer

psikolojik danışmanlar tarafından fazla vurgulanmamaktadır. Oysa yapılan bazı çalışmalar kariyer kararlarında şansın rolünü göstermektedir. Örneğin Bright, Pryor ve Harpham (2005) tarafından lise ve üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada katılımcıların yaklaşık onda yedisi kariyer kararlarında şansın rol oynadığını belirtmişlerdir. Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin bölüm seçmelerinde şans etmeninin de rolü olduğu bulgusuna ulaşılmışsa da bu konuyla ilgili Türkiye’de yapılmış fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Katılımcıların modelin şans etmenini vurgulaması üzerinde durmaları aslında bu etmenin rolünü fark etmeleri olarak yorumlanmış ve modelde olmasının yerinde olduğuna karar verilmiştir.

Kariyer karar vermek gibi kaygı verici bir sürecin daha az kaygıyla, anlamlı olarak yaşanması bireyin de sürece katıldığı uygulamalarda olası olmaktadır. KYM’nin eğlenceli bulunması bu anlamda önemli görünmektedir. Katılımcıların modeli eğlenceli bulmaları, kariyer karar vermeye yardımcı olacağını düşünmeleri ve anlamlı bulmaları uygulamalarda işe yarayabileceği biçiminde yorumlanmıştır. Değerlendirmede dördün üzerinde ortalama alan maddeler modelin bireyin kendisiyle, ailenin etkisiyle ilgili farkındalığı artırabileceği ve kariyer kararlarını etkileyen etmenleri toptan görmeyi sağlayabileceği ile ilgili olanlardır. Katılımcılar modelin bu anlamda da işe yaracağını düşünmüşlerdir. Görece düşük puan alan iki madde ise modelle ilgili üzerinde daha fazla durulması gereken noktaları göstermesi açısından önemli olarak değerlendirilmiştir. İki madde de aslında sistemle ilgilidir. Modelin ülkenin yönetim biçiminin ve yasal yapısının kariyer seçimindeki rolünü fark ettirebileceği ile ilgili olan maddeye verilen (3.66) puan ortalamasına bakıldığında bu modelin uygulanması sürecinde ülke gerçeklerine daha fazla dikkat çeken bilgilerin verilmesinin önemi görülmektedir. Son maddeye göre alınabilecek eğitimler ve ülkedeki kariyer seçeneklerle ilgili daha fazla bilgi vermenin ya da öğrencilerden bu konuda nasıl ve nereden (örn., basılı kaynaklardan, İŞKUR, TÜİK, ÖSYM gibi kurumların İnternet sayfalarından) daha fazla bilgi toplanabileceğinin öğretilmesinin gerekli olduğuna karar verilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak KYM bir dizi yaklaşımdan yararlanılarak bireysel, sosyal, sistemle ve şansla ilgili etmenlerinin etkileşimi ve karar verme süreci üzerine temellendirilmiştir. Değerlendirmelerin test dışı teknikler aracılığı ile yapıldığı modelde, yapılandırmacı yaklaşım tarafından önerildiği gibi herkesin kendi kariyer öyküsünü oluşturduğu fikri savunulmaktadır. Herkesin kariyer gelişimi bir deniz yolculuğuna benzetilip bu modelin uygulanmasında bireyler, iyi denizcilerin yaptığı gibi yolculuklarını tamamlamak için oluşan değişikliklere göre kendilerini ayarlamaları gerekebileceği konusunda cesaretlendirilirler. Modelin değerlendirilmesiyle ilgili sonuçlarına bakıldığında modelin yelkenli olarak simgelenmesinin kariyer seçimini etkileyen etmenlerin etkileşimini anlamada işe yarayabileceği düşünülmektedir. Odak gruptan elde edilen verilerden model tanıtılırken ve kullanılırken üzerinde durulabilecek bazı yeni fikirler edinilmiştir. Elde edilen bu değerlendirmeler, okullarda mesleki rehberlik uygulamaları yapılırken KYM’nin kullanılabileceği biçiminde yorumlanmıştır.

KYM, yapılandırmacı yaklaşım tarafından önerildiği gibi herkesin kendi kariyer öyküsünü oluşturduğu fikri savunulmaktadır. Herkesin kariyer gelişimi bir deniz yolculuğuna benzetilip bireyler, yolculuklarını tamamlamak için oluşan değişikliklere göre kendilerini ayarlamaları konusunda cesaretlendirilmeleri önemsenmektedir. Okul psikolojik danışmanları KYM'nin her boyutuyla ilgili öğrencileri değerlendirebilmek için hazır olan, Türkiye'ye özgü geliştirilmiş test dışı tekniklere göre hazırlanmış etkinlikleri kullanabilirler (örn., Erkan, 2011; Erkan, 2012; Korkut-Owen, Owen ve Kararımak, 2013; Külahoğlu, 2011, Milli Eğitim Bakanlığı, 2011). Psikolojik danışmanlar öğrencilerin kariyer kararı vermeleri sürecini hızlandırmak için kendileri de amaca uygun etkinlikler geliştirebilirler. Modelin etkililiği ile ilgili çalışmalar da yapılabilir. Bu modeli kullanan psikolojik danışmanlar, modeli kullandıkları öğrencilerden değerlendirme alabilirler. Ayrıca kariyer planı yapan öğrencileri izleyerek ne kadarının planladıkları limanlara ulaşabildikleri, limanlara ulaşma sürecinde neler yaşadıkları ile ilgili bilgi toplanabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklarından birisi az sayıdaki bireyle çalışılmış olmasıdır. Bunun yanı sıra modelin başka modellerle karşılaştırılmamış olması da bir sınırlılık olarak ele alınabilir. Türkiye'de kariyer planlamasıyla ilgili modellerin kullanımıyla ilgili çalışmalara rastlanmamış olması bu sınırlılığı beraberinde getirmiştir. Bu anlamda farklı modellerin de çalışılmasında fayda olduğu düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akbayır, K. (2003). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü. 12 Mayıs 2012 tarihinde aşağıdaki adresten alınmıştır. http://infobank.fedu.odtu.edu.tr/ufbmek5/netscape/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t271d.pdf
- Amundson, N., Poehnell, G. ve Pattern, M. (2005). *Careerscope: Looking in, looking out, looking around*. Richmond, BC: Ergon Communications
- Bahar, H.H. (2002). Eğitim fakültesi, tıp fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bazı sosyo-ekonomik özellikleri ile fakülte tercihleri arasındaki ilişki *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 125-144.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V. ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.
- Bright, J.E.H, Pryor, R.G.L. ve Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior* 66 (3), 561-576.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. 08 Eylül 2010 tarihinde <http://www.psy.cmu.edu/~siegle/35bronfenbrenner94.pdf>. Adresinden alınmıştır.
- Brott P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career development*, 30(3), 189-200.
- Clutter, C. (2010). The effects of parental influence on their children's career choices. Yüksek lisans tezi. Kansas State University, Manhattan.
- Cook, E. P., Heppner, M. J. ve O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly* 50(4), 291-305.

- Çokluk, Ö., Yılmaz, K. ve Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi, *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(1), 95-107.
- Drum, D. J. (1992). A review of Leo Goldman's article "qualitative assessment: An approach for Counselors." *Journal of Counseling and Development*, 70(5), 622-623.
- Erden, M. (1995). Öğretmen adaylarının öğretmenlik derslerine yönelik tutumları, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 99-104.
- Erkan, S. (2011). *Örnek grup rehberliği etkinlikleri* (9. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Erkan, S. (2012). *Kültürümüzden okula grup rehberliği etkinlikleri* (Editör). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Freeman, T. (2006). 'Best practice' in focus group research: making sense of different views. *Journal of Advanced Nursing*, 56(5), 491-497.
- Goldman, L. (1992). Qualitative assessment: An approach for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 70, 616-621
- Hansen, R. (1996). CAREER Model for career development success. 12 Şubat 2014 tarihinde http://www.careerdoctor.org/CAREER_Model.html adresinden alınmıştır.
- Korkut Owen, F. (2008). Meslek seçimini etkileyen etmenler, (Ed. R. Özyürek), *Mesleki yolculuk* (ss.1-16), Ankara: Ulusal Ajans.
- Korkut Owen, F. , Açıkel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E.Ülker, G. (2010). Kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer Yelkenlisi Modeli, *12.Rehberlik Sempozyumu*, AREL Okulları, İstanbul, 27 Mart 2010.
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. C. (2011). Kariyer danışmanlığında yeni kuramlar ve yaklaşımlar (Edit. B. Yeşilyaprak), *Kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*, (ss. 273-307), Ankara, PegemAkademi
- Korkut-Owen, F., Arıcı, F., Demirtaş Zorbaş, S. ve Mutlu, T. (2012). Career Sailboat Model, 41st annual meeting of the Mid-South Educational Research Association (MSERA). Lexington, Kentucky, 7-9 November, 2012.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D.D., Özdemir, S., Ulaş U. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Korkut-Owen, F., Owen, D.W. ve Kararmak Ö. (2013). *Psikolojik danışmanlar için el kitabı: Kendini keşif için araçlar*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F., Arıcı, F., Demirtaş-Zorbaş, S. ve Mutlu, T. (2014). *Using the Career Sailboat Model to facilitate career planning and decision-making with young adults*. http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/84862/PARENT/layout_details_cc/false#sthash.RL95JziP.dpuf
- Korkut-Owen, F. Demirtaş-Zorbaş, S. ve Mutlu-Süral, T. (2015). Career Sailboat Model as a tool for the Guidance Counsellor, Published by the National Centre for Guidance in Education (NCGE) as an article for the School Guidance Handbook <http://www.schoolguidancehandbook.ncge.ie/docs/000050/CSM%202015.pdf>
- Külahoğlu, Ş. (2011). *Mesleki geleceğim: Kişiye özel öğrenci alıştırma kitabı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Towards a unifying Social Cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- McMahon, M. ve Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51-66.

- Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). *Orta öğretim rehberlik ve yönlendirme dersi programı*. Ankara: MEB basımevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuat (2009). Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Nisan 2009/2619 TD, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/68.html>
- Mitchell, K.E., Levin, A.S. ve Krumboltz, J.D. (1999). Planned Happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counselling and Development*, 77(2), 115-124.
- Monash University, (2015). DOTS: A career-planning model, 12 Şubat 2015 tarihinde aşağıdaki <http://www.monash.edu.au/careers/students-grads/plan-your-career/career-planning.html> sayfadan alınmıştır.
- National Career Development Association (2009). Career counseling competencies, 23 ocak 2014 te http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/self/layout_ccmsearch/true sayfasından alınmıştır.
- Niles, S.G. ve Harris-Bowlsbey J. (2013). *Career development interventions in the 21st century (4th Edition)*. New Jersey: Pearson.
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y. ve Memiş, A.D. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *İlköğretim Online*, 9(3), 910-921, <http://ilkogretim-online.org.tr>.
- Patton, M.Q. (2005). *Qualitative research. encyclopedia of statistics in behavioral science*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counselling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2),153-166.
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 315-324.
- Savickas, M, L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215
- Tataroğlu, B., Özgen, K. ve Alkan, H.(2011). Matematik öğretmen adaylarının öğretmenliği tercih nedenleri ve beklentileri. *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tunç, G. Ç., Akansel, N. ve Özdemir, A. (2010). Hemşirelik ve sağlık memurluğu öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(1), 24-31.
- Ültanır, E. (2005). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) mesleği ve psikolojik danışman eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1),102-111.
- Wulbolding, R.E. (1998). Client self-evaluation: A necessary prelude to change. In H.G. (Ed), *Favorite counseling and therapy techniques: 51 therapists share their most creative strategies, rosenthal, accelareted develoment* (pp. 196-197). Levittown: PA