

Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme*

Binnur YEŞİLYAPRAK
Gazi Üniversitesi
Mesleki Eğitim Fakültesi

Özet: Bu makalede mesleki gelişim kuramları içinde yer alan Özellik-Faktör Kuramı, Roe'nun Meslek Seçimi Kuramı, Holland'ın Mesleki Seçim Kuramı, Ginzberg ve arkadaşları ile Super'in Mesleki Gelişim Kuramlarının güçlü ve sınırlı yönleri ile kendi içlerinde değerlendirilmesi yapılmış; ayrıca bu alandaki kuramların bir listesi ek olarak sunulmuştur.

Summary- A Critical Assessment of the Major Theories of Vocational Development

This article aims at developing an assesment of major theories of vocational development as the Trait-Factor Theory, Roe's Vocational Choice Theory, Holland's Vocational Choice Theory, Ginzberg and his associates' and Super's Vocational Developmental Theories in respect to their theoretical strengths and limitations, together with providing a relatively complete list of theories in this field.

Giriş

Mesleki Gelişim kuramları; bireylerde meslek fikrinin nasıl geliştiği, mesleki kararın veya seçimin nasıl yapıldığı, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu oluşumu açıklamaya çalışan kuramlardır.

Mesleki Rehberliğin yaşama geçirildiği 1909 yılından günümüze dek geçen süre içinde mesleki gelişim sürecinin herkesce kabul edilebilir yeterli bir düzeyde açıklanamaması sonucu, birbirinden az veya çok farklı kuramlar günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir. Bu alandaki kuramlara göz atıldığında oldukça uzun sayılabilecek bir liste çıkmaktadır (Ek).

Bu sunuda Mesleki Gelişim Kuramları içinden Özellik-Faktör kuramı, kişilik üzerine temellendirilmiş kuramlardan Roe'nun Meslek Seçimi Kuramı, Holland'ın Mesleki Seçim Kuramı; gelişimsel kuramlar içinde yer alan Ginzberg ve arkadaşları ile Super'in

kuramı ele alınmıştır. Adı geçen kuramlar yazının amacı ve sınırlaması gereği geniş olarak açıklanmamış, sadece öz olarak tanımlandıktan sonra kendi içlerinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu eleştirel değerlendirmede, her kuramın güçlü ve sınırlı yönlerinin vurgulanması esas alınmıştır.

I- Özellik-Faktör Kuramı

Mesleki Rehberlik alanında en eski görüş olan bu kurama göre; her birey kendine has bir özellikler takımına (örüntüsüne) sahiptir. Diğer yandan meslekler de kapsamındaki iş etkinliklerine özgü faktörlere sahiptir. Buna göre meslekteki başarı, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin en iyi şekilde eşleştirilmesine bağlıdır. Parsons'la 1909'da başlayan bu işlevsel görüş daha sonra Williamson ve başka kuramcılarca geliştirilmiş ama kuramın özü aynı kalmıştır (Miller, 1974; Isaacson 1986).

* 7. Ulusal Psikoloji Kongresinde (Ankara: 22-25 Eylül 1992) sunulan bildiri metnine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Kuram, genel görüşü ve önermeleri ile incelendiğinde açık, anlaşılır ve mantıksal bir yaklaşım olduğu görülür. Kuşkusuz mesleki rehberliğin başlangıç ve gelişimine hız veren bu işlevsel yaklaşım, bireyin özelliklerini tanımlama ve değerlendirmede çeşitli ölçme araçlarının geliştirilmesine ve standartlaşmasına yol açmıştır. Yine bu alanda mesleklerin tanıtılması için meslek analizlerinin yapılarak mesleki bilgilerin kullanılması gereğine dikkat çekmiştir (Isaacson, 1985). Kuram, farklı gruplara (kadınlara, azınlıklara) eşit olarak uygulanabilecek özelliktedir.

Özellik-etmen kuramı yandaşları ve karşıtlarıyla mesleki gelişim alanında birçok yeni kuramın gelişmesine neden olmuştur. Bu kuramın genel yaklaşım açısından, Holland'ın ve Super'in kuramlarına temel oluşturduğu söylenebilir.

Yukarıda değinilen güçlü yönlerine karşın kuramın sınırlılığı konusundaki eleştiriler özellikle şu iki sayıltının kabul edilmiş olmasına ilişkin endişeleri dile getirmektedir: (1) Herkes için tek bir mesleki amaç vardır ve (2) mesleki karar öncelikle ölçülebilen yeteneklere dayandırılır (Zunker, 1990). Bu iki sayıltının kabul edilmiş olması, mesleki gelişim sürecinde dikkate alınması gereken faktör çeşitliliğini sınırlamaktadır. Ayrıca güdümlü, yönlendirici bir yaklaşım olması nedeniyle herkes için uygun değildir (Osipow 1973; Kuzgun 1992). Bütün bunların yanısıra, meslek seçimini gelişimsel bir süreç olarak değil, belli zamanlarda yapılan bir seçim ve eşleme olarak kabul etmesi (Miller, 1985) ile mesleğe yönelme ve yerleştirmede esas aldığı özelliklerin doğasına, oluşumuna ve birbiriyle etkileşimine açıklık getirmemesi kuramın sınırlı yönleri olarak sayılabilir. Sonuç olarak, özellik-faktör kuramı, mesleki gelişimde temel bir kuram olarak kabul edilebilme için sınırlı bir yaklaşımdır.

II- Roe'nun Kuramı (İhtiyaç Kuramı)

Roe (1986)'ya göre; meslekler, psikolojik ihtiyaçları karşılamak üzere seçilirler. Bireyin, çocukluk döneminde, aile ortamında ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve yöntemleri onun ileride meslek seçiminde belirleyici rol oynayan iç uyarıcılarını oluşturur. Roe, yaşamın ilk yıllarında geçirilen yaşantılar ile yetenekler, ilgiler ve tutumlar arasındaki ilişkileri ve bunların yaşamda genel yöneliş ve özellikle de meslek seçimi kararına nasıl yansıdığını açıklayan bazı hipotezler ileri sürmüştür. Bu hipotezler özetlenecek olursa; çocukluktaki yaşantılar bireyin ihtiyaç örüntüsünü, ihtiyaç örüntüsü de onun davranışlarının yönelişini belirler. Genel psişik enerjinin yöneldiği alana göre kişinin yetenekleri özgülleşir. İlgi ve tutumları belirginleşir. Psişik enerjinin belli faaliyet alanlarına yönelmesi meslek faaliyetleri için de geçerlidir (Kuzgun -- : 125-127).

Roe, meslekleri "insana yönelik" ve "insana yönelik olmayan" işler olarak iki genel kategoriye ayırır ve bu alanlardan birine yönelişin temelinde çocukluk yaşantılarından kaynaklanan psikolojik ihtiyaçların bulunduğunu savunur.

Kişilik temelli yaklaşımlar kategorisinde yer alan bu kuram, mesleki gelişim sürecinde erken çocukluk dönemine dikkat çekerek alana önemli katkı sağlamış (Miller, 1985) ve böylece araştırmacılar için uyarıcı bir kaynak oluşturması ile bu alanda yeni bulguların keşfine yol açmıştır. Her iki cins için geçerli olan kuramın bir başka güçlü yönü ise özellikle çok genç gruplar için yararlı bir mesleki kategori sistemi geliştirmiş olmasıdır (Isaacson, 1986).

Bütün bu olumlu yanlarına karşın Roe'nun kuramı, yeterli araştırma desteğinden yoksun olduğu için eleştirilir (Osipow, 1973). Çünkü onun ileri sürdüğü ebeveyn-çocuk etkileşiminin mesleki seçimi etkilediği varsayımını kanıtlayabilmek çok güçtür. Bu güçlük şu üç noktadan kaynaklanmaktadır: (1) Aile içindeki ebeveyn tutumları ve etkileşimleri çok sayıda

değişkeni içerdiğinden ampirik çalışmalarda bu değişkenleri kontrol altına almanın olanağı yoktur. (2) Ana ve babanın tutumları hem kendi içlerinde, hem de aralarında oldukça değişken ve tutarsızdır. (3) Kuramı kanıtlamak için uzun dönemli araştırma tasarımlarının gerekli oluşu ise başka bir güçlük yaratmaktadır (Isaacson 1985; Zunker, 1990). Nitekim, kuramı test etmek için yapılmış araştırmalar kuramla çelişkili ve tutarsız sonuçlar ortaya koymaktadır (Akt. Kuzgun -- :133-140).

Roe'nun kuramına ilişkin bir diğer eleştiri ise önermelerini dayandırdığı çalışmalarında yöntemsel sorunlar ve genelleme hataları olduğuna yöneliktir (Osipow 1973). Öyle ki Roe, kuramını bilim adamları ve sanatçılar üzerinde "geriye dönük bilgi toplama" yöntemiyle yaptığı çalışmalar sonucu geliştirmiştir. "Bu yöntem ne derece geçerli ve güvenilirdir?" sorusu yanısıra "Bilim adamları ve sanatçılar gibi toplumun farklı bir kesiminden elde edilen sonuçlar "ortalama insan" için geçerli midir?" sorusu da tartışılmaktadır. Bunlardan başka Roe, önermelerinin çoğunun oldukça genel ifade edilmiş olması, yeterince açık ve net olmayışı ile ev ortamı dışında, mesleki gelişimde etkili olabilecek diğer çevresel faktörleri dikkate almadığı yolunda eleştirilere hedef olmaktadır (Isaacson 1986). Sonuç olarak Roe'nin kuramı bu alana getirdiği yeni ve önemli katkılara karşın yeterli bir kuram olarak görülmemektedir.

III- Holland'ın Kuramı (Tipolojik Yaklaşım)

Holland'ın kuramı, kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanır (Kuzgun, 1992: 104). Meslek seçimi; kişiliğin, iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. Holland'a göre birey, tanımladığı 6 kişilik tipinden birine sahiptir ve ona uygun mesleklerden birini seçer (Holland, 1973). Mesleki doyum; bireyin kişilik tipi (sanatçı, sosyal, geleneksel, girişimci, araştırmacı, gerçekçi) içinde yer alan özelliklerin, bu tiplere uygun olarak

tanımlanan iş çevresine uyumu ile pozitif ilişkilidir (Slaney ve Russell, 1987).

Holland'ın kuramı ilk şekliyle bir "meslek seçimi" kuramıyla ileri sürdüğü 6 tip ve bunlara bağlı 6 meslek ortamından oluşmakta idi. Ancak daha sonra kendi yönettiği, kayda değer araştırmaların sonunda kuramını biraz değiştirmiş ve meslek seçimi ile ilgili davranışların dar kapsamını genişleterek 6 tipi, sadece meslek seçimi için değil; genel yaşam yönelimleri için örüntülendirmiştir. Holland, her çalışmasında, kuramının eksikliklerini ve yetersiz yönlerini belirgin bir şekilde saptayarak yeni yayınladığı raporlarla kuramı geliştirmeye çalışmıştır (Kuzgun -- :112-124).

Holland'ın kuramında test edilebilir hipotezler önerilmektedir. Onun oldukça üretken ve sistematik bir araştırmacı olması; açık, net ve test edilebilir formüller geliştirilmesini sağlamıştır. Bu durum, çok sayıda araştırma yapılmasına ve kuramın araştırma bulguları ile desteklenmesine de yol açmıştır (Hackett ve diğ. 1991). Kuramın güçlü yanlarından biri de meslek danışmanlarının kullanabileceği araçlar geliştirmesidir. Özellikle "Kendini Keşfetme Ölçeği" (Self-Directed Search) kuramı pratiğe dönüştürmeyi sağlamıştır (Osipow, 1973). Ayrıca geliştirdiği kategorileme sistemi, eğitim kurumları ve iş yerlerine uygulanabilir niteliktedir. Kuramın farklı gruplara, profesyonel olmayan çalışanlara da (kadın ve erkek) uygulanabileceğini gösteren yeterli kanıt vardır (Zunker, 1990). Kuramın mesleki danışmanlık ve rehberlik alanına getirdiği en önemli katkı ise ilgilerin ölçülmesi ve mesleki danışma teknikleri üzerinde doğurduğu etkilerdir. Öyle ki daha sonra geliştirilen birçok ilgi envanteri Holland'ın sınıflama formatını esas almıştır.

Bu olumlu yönlerinin yanısıra kurama yöneltilen önemli eleştiriler de sözkonusudur. Öncelikle, tipolojik yaklaşımlar için yapılan eleştiri Holland'ın kuramına da yöneltilmiştir (Isaacson, 1986). "İnsanları böyle kategorilere sokmak ne derece doğrudur?" "Her birey kendine özgü bir örüntüye sahiptir, onları

kategorilemek özgür değerlendirmeyi ve esnekliği sınırlar"... Ayrıca, kuramda, kişilik tipleri içindeki özelliklerin yeterli tanımları verilmediği gibi, oluşumlarına da açıklık getirilmez (Gibson ve Mitchell, 1990; Kuzgun,--: 112). Kurama yöneltilen bir diğer eleştiri ise Holland'ın geliştirdiği "Kendini Keşfetme Ölçeği"nin kadınlar için mesleki seçenekleri sınırladığı ve ölçek sonucu onların 3 meslek kategorisinden-sanatçı, sosyal, geleneksel birinde yer aldığı; bu nedenle kadınlar aleyhine bir yanlılığın sözkonusu olduğu şeklindedir (Zunker, 1990). Bütün bu eleştiriler mesleki rehberlik alanında danışmanlara getirdiği kolaylıklara, uygulamadaki pratikliğine karşın kurama kuşkuyla yaklaşılmasını nedenlemektedir.

IV- Ginzberg ve Arkadaşlarının Kuramı (Süreç Kuramı)

İlk kez meslek seçimine bir süreç olarak yaklaşan bu kurama göre, meslek seçimi bireyin gelişimi sırasında belli dönemlerden geçerek oluşan bir süreçtir. Bu süreç "fantezi" "geçici" ve "gerçekçi" olarak nitelenen dönemleri kapsar. Bu dönemlerden geçerek oluşan meslek seçimi "geri dönülmez" bir karardır (Ginzberg 1970).

Kuram, alanda çalışanlar için mesleki gelişimin bilimsel olarak incelenebilmesi için yararlı bir çerçeve oluşturur. Mesleki gelişimin normal ve normal olmayan örüntüleri için gelişim sürecinin bir betimlemesini sağlar (Osipow, 1973; Nelson-Jones, 1982). Kuramcılarının farklı özgeçmişlere sahip olmaları (ekonomist, sosyolog, psikiyatrist ve psikolog gibi) konuya kısmen disiplinlerarası bir yaklaşım sağladığı düşünülebilir. Çevresel faktörlere gereken önemi vermesi de kuramın güçlü yanları içinde sayılabilir.

Ginzberg ve arkadaşlarınınca geliştirilen süreç kuramının sınırlılıkları içinde, gelişimsel süreci açıklayıcı ve mesleki gelişimi kolaylaştırıcı stratejiler sağlayamaması nedeni ile açıklayıcı (nedensel) bir kuram olmaması söylenebilir (Osipow, 1983). Ayrıca ortaya atıkları görüşlerde belirsizlikler ve

bazı sınırlılıkların olduğu ileri sürülmektedir (Zunker, 1990). Bu eleştiriler büyük ölçüde kuramın her yönü ile test edilmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü kuramın geliştirildiği ampirik çalışmaların azlığı ve olanlarda da bazı yöntemsel sorunların oluşu (küçük örneklem, sonuçların farklı yorumlara açık olması, bazı dönemlere ilişkin yeterli veri sunulmaması gibi) bu eleştirilerin haklılığını artırmaktadır (Osipow, 1983).

Meslek seçiminin "geri dönülmez bir karar" olarak nitelenmesinin yerinde olup olmadığı bir diğer tartışma noktasını oluşturmaktadır (Hackett ve diğ. 1991). Bütün bunlara ek olarak mesleki gelişim dönemlerinin her bireyde aynı yaş sınırları içinde yaşanmayacağı (öne kayabilir, daha kısa veya uzun olabilir...) eleştirisi de geçerlidir. Son olarak farklı gruplara (kadınlara, azınlıklara vb.) uygulanabilirliğine ilişkin yeterli verinin olmayışı kuramın sınırlılıkları içinde sayılabilir. Super, bu kuramın sınırlılıklarının yeni arayışlara yol açtığı ve araştırma tasarımlarında çıkış noktası oluşturduğu için yararlı olduğunu ifade etmektedir (Super, 1968). Sonuç olarak kuram, Mesleki Gelişim Sürecini açıklamada daha yeterli kuramlara doğru bir "geçiş kuramı" olarak değerlendirilebilir.

V- Super'in Kuramı (Kavramsal Model)

Super'a göre meslek seçimi, belli bir gelişim süreci içinde birey ile çevrenin etkileşimi sonucu oluşan benlik tasarımının bir mesleğe yansması ve ifadesidir (Super, 1968). "Benlik Kuramı" veya "Rol Kuramı" olarak da tanımlanabilen kavramsal bir modeldir. Super, mesleki gelişimin yaşam boyu 5 dönem halinde gerçekleştiğini ve sürdüğünü kabul eder (Büyüme, araştırma, oluşturma, koruma, düşüş).

Kuramın geniş kabul görmesi, çok sayıda araştırma sonuçlarına dayandırılarak genelleştirilmiş olmasına dayanır. Isaacson (1986)'ın belirttiği gibi, Super, mesleki gelişim alanında en çok çalışmaya sahip kuramcıdır.

Bu yüzden kuramını çok sayıda araştırma bulguları ile desteklemektedir. Özellikle uzunlamasına yapılmış çalışmalar kurama somut döküman sağlamaktadır (Kuzgun -- : 185-187). Bütün bu çalışmaların sonucu kuram teknik yönden yeterli, anlaşılır ve gelişmiş bir kuram olarak kabul görür (Osipow 1973). Kuramın bir diğer önemli yönü; çeşitli kişilik özelliklerine dikkat çekmesi, özellikle de benlik kavramının meslek seçiminde önemini vurgulamasıdır (Miller, 1985). Super, ben kavramını ayrıştırarak, bu kavramı oluşturan boyutları tanımlanmış "ben kavramları sistemi"ni geliştirerek kavramın mesleki ifadelerle dönüştürülmesi böylece danışma sürecinde bireyin kendine ilişkin ifadelerin mesleki konuşma diline çevrilerek mesleki karara ulaşmasını sağlayıcı bir süreç oluşturabileceğini göstermiştir (Kuzgun, 1978: 12-17). Ayrıca Super, bu alanda yeni kavramların gelişmesini sağlamıştır; "mesleki olgunluk" "yaşam rolleri" "işin önemi (work salience)" gibi... (Hackett ve diğ. 1991). Meslek eğitiminin amaçları ile tutarlı önermelere sahip olması ile kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı mesleki örüntü modelleri geliştirilmiş olması kuramın diğer güçlü yönlerini oluşturur.

Bu kabarık sayıdaki olumlu yanlarına karşın kurama yöneltilen eleştiriler, dönemlerin ve içerdiği basamakların oldukça karmaşık olması ile çevresel faktörlere, özellikle de ekonomik ve sosyal faktörlere yeterince önem verilmeyişi noktalarında toplanır (Osipow 1973). Super meslek seçimini mesleki benlik kavramının oluşması ve tamamlanmasıyla ilgili bir süreç olarak ele almaktadır, ancak bu süreçte, gelişim temelinde mesleki benlik kavramının bireyin kendisinden mi kaynaklandığı yoksa başkalarının değerlerine önem verme düzeyine mi dayandığı konusu yanıtlanmamaktadır. Bir başka ifade ile, meslek seçimi süreci, sadece birey ve çalışma dünyası arasında dışsal bir uzlaşmayı değil, aynı zamanda bireylerin kendi ihtiyaçları ile ebeveyn ve kültürel etkinlikleri arasındaki

içsel bir uzlaşmayı da içermektedir (Nelson-Jones 1982: 152).

Super'ın kuramı burada ele alınan kuramlar arasında görece daha yeterli ve gelişmiş bir kuramı olarak kabul edilebilir. Ancak bu sunu, kuramların tümünü kapsamadığı ve onların birbiriyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesini amaçladığı için yoruma gidilmesi sakıncalı olabilir.

Sonuç

Bu sunuda Mesleki Gelişim Kuramlarından bazılarını güçlü ve sınırlı yönleri ile bir bakış getirilmeye çalışılmıştır. Amerika Birleşik Devletlerinde, günümüzde geçerliliklerini sürdüren ve Mesleki Rehberlik ve Danışma alanında kullanılan bu kuramlar her yıl yüzlerce araştırmaya konu olmaktadır. Ancak kuramların, ülkemizde yeteri kadar bilindiğini söyleyebilmekten uzagız. Son on yıl içinde bu konuda sadece bir kaç çalışmadan söz etmek olasıdır. Az sayıda da olsa mesleki rehberlik alanında kullanılacak kuramsal temelli ölçek çalışmaları ve bu ölçeklere dayalı olarak yapılan araştırmalar, mesleki gelişim kuramlarının kültürümüzdeki geçerliliğini test etmek açısından son derece önemlidir (Kuzgun 1984; 1990; 1994; Uzer 1987; Kuzgun ve Bacanlı 1992; Bacanlı 1995). Ancak kültürlerarası karşılaştırmalara gidebilmek için bu alanda kültürel perspektifimizden kuramsal ve ampirik bulguların yeterli bir birikime ulaşabilmesi gereklidir. Bu değerlendirme yazısı, konuya ilgi çekerek gündeme getirebilmek ve araştırmacılar için uyarıcı olabilmek amacıyla hazırlanmıştır.

Kaynaklar

Bacanlı, F. (1995). **Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gibson, L.R. ve Mitchel M.H. (1990) **Introduction to counseling and guidance** (third edition). New York: MacMillan Publishing Comp.

Ginzberg, E.(1970). **Toward a theory of occupational choice.** Roth RM, Hershenson ve Hilliard(Ed): The psychology of vocational development: Readings in theory and research. Boston: Allyn and Bacon Inc.

Hackett, G., Lent R.V. ve Greenhaus J.H.(1991). Advances in vocational theory and research: A 20 year retrospective" **Journal of Vocational Behavior.** 38, 3-38.

Holland, J.L. (1973). **Making vocational choices: A theory of careers.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Isaacson, E.L. (1986). **Career information in counseling and career development.** (4th ed.) Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Isaacson, E.L.,(1985). **Basics of career counseling.** Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Kuzgun, Y. (1978). **Ben kavramı ve meslek seçimi.** **Psikoloji Dergisi,** Sayı,12-17.

Kuzgun, Y. (---). Mesleki rehberlik (Teksir edilerek çoğaltılmış ders notu) 210 sayfa, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi.

Kuzgun, Y. (1984). Edwards kişisel tercih envanterinin Türkiye'de güvenilirlik ve geçerliği. **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,** Cilt 17, Sayı 1-2, s.69-94.

Kuzgun, Y. (1990). Kendini değerlendirme envanterinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin çalışmalar. **V. Ulusal Psikoloji Kongresi Kitabı.** İzmir: Ege Üniversitesi.

Kuzgun, Y. (1992). **Rehberlik ve psikolojik danışma.** (3. Baskı) Ankara: ÖSYM Yayınları-12.

Kuzgun, Y. (1994). Akademik benlik kavramı ölçeği geliştirilmesi ve standardizasyonu. **I. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı** (Cilt 3) Adana: Çukurova Üniversitesi.

Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (1992). Lise öğrencileri için mesleki olgunluk ölçeği. (VII. Ulusal Psikoloji Kongresine sunulan bildiri) Ankara: 22-25 Eylül.

Miller, H.C. (1974)**Career development theory in perspective.** Herr, L.E. (Ed.): Vocational Guidance and Human Development Boston: Houghton Mifflin Company.

Miller, J.V. (1985). **Establish a career development.** Theory (Competency-Based Career Guidance Modules) Modula CGA-4 of Category A. Ohio: The Ohio State University.

Nelson-Jones, R. (1972). **Danışma psikolojisi kuramları.** Çev. Akkoyun ve diğ. (Ed. Füsün Akkoyun) Ankara: 72 TDFO Ltd. Şti. (1995).

Osipow, S.H. (1973). **Theories of career development.** (Second Ed.) New York: Appleton-Century-Crafts.

Osipow, S.H. (1983). **Theories of career development.** (3 rd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Princeton-Hall.

Roe, A. (1986). **Early determinants of vocational choice,** Peters, J.H. ve Hansen J.C. (Ed): Vocational guidance and career development. New York: The MacMillan Company.

Slaney, R.B. ve Russel, J.E.A.(1987). Perspectives on vocational behavior, 1986: A review. **Journal of Vocational Behavior,** 31, 111-173.

Super, E.D. (1968). **A theory of vocational development.** Peters J.H. ve Hansen J.C. (Ed): Vocational Guidance and Career Development. New York: The MacMillan Company.

Uzer, A.S. (1987). **Lise öğrencilerinin yüksek-öğretim programlarını tercihleri ile kendi yetenek, ilgi ve mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiler,** Yayınlanmamış Doktora Tezi. H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zunker, G.V. (1990). **Career counseling applied concepts of life planning.** (3 rd. ed.). Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Comp.

EK: Mesleki Gelişim Kuramları Listesi¹

MESLEKİ GELİŞİM KURAMLARI

- I. **ÖZELLİK-FAKTÖR KURAMI**
F. Parsons (1909)
Williamson (1939-1949).
- II. **KİŞİLİK TEMELLİ KURAMLAR**
 1. Roe'nun Kuramı (1957) (İhtiyaç kuramı)
 2. Holland'ın Kuramı (1959) (Tipolojik yaklaşım)
- III. **GELİŞİMSEL KURAMLAR**
 1. Ginzberg ve ark. (1951) (Süreç kuramı)
 2. Donald Super (1953) (Kavramsal model)
 3. Tiedeman ve O'hara (1959) (Kimlik kuramı)
- IV. **SOSYAL ÖĞRENME KURAMI (Davranışçı Yaklaşım)**
J. Krumboltz ve ark. (1976)
- V. **KARAR KURAMLARI**
H.B. Gelatt (1962)
M. Katz (1966)
- VI. **DURUMSAL YAKLAŞIMLAR**
 1. Şans ve raslantıyı savunan görüş
 2. Astin'in sosyo-psikolojik modeli (1984) (Kadınların mesleki gelişimi)
 3. Diğer ...
- VII. **PSİKANALİTİK YAKLAŞIM**
Bordin ve Ark. (1963)
- VIII. **BİLİŞSEL-GELİŞİM MODELİ**
Knefelkamp ve Slepitzka (1976)
- IX.

¹ Bu listedeki sıralama ve kategorileme değişmeye açık olarak sunulmaktadır.