

## Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modelleri- nin İncelenmesi

\*

Hüseyin Doğan\*

### Öz

*Kariyer kararı, bireyin bir meslek alanı, eğitim programı, bir meslek ve bir okul ya da bir iş hakkında seçimde bulunması olarak tanımlanmaktadır. Hızla gelişen ve globalleşen bir dünyada doğru bir kariyer kararı hem bireysel hem de toplum açısından hayati öneme sahiptir. Kariyer seçimi insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Bu seçimlerin, bireylerin toplum hayatına yaptıkları katkının ve kişisel üretkenlik duygusunun yanı sıra onların yaşam şekilleri, duygusal refahları, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli önemli katkıları vardır. Bu amaçla sunulan bu çalışmada önce çağdaş karar verme yaklaşım ve modelleri incelenmiş daha sonra bu kuram ve modellere dayalı geliştirilen kariyer karar verme yaklaşımlarına yer verilmiştir. Son olarak alandaki tüm kariyer karar verme kuram ve modelleri değerlendirilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Karar verme, çağdaş kariyer karar verme kuram ve modelleri

---

\* Yrd. Doç. Dr. Melikşah Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Talas, Kayseri  
E-Posta: hdogan@meliksah.edu.tr

## Examination of Contemporary Career Decision Making Approaches and Models

\*

### Abstract

*Career decision making is described choosing a career field/major, education program, career path or a career and job. Right career decision making is important for both individuals and society in the increasingly globalized and developing world. Career decision making is among the most important decisions people make during their lifetime. These choices have significant long-term outcomes for individuals' lifestyles, emotional welfare, economic and social status, as well as their sense of personal productivity and contribution to society. Therefore, the aim of this study is to investigate the decision making theories and contemporary career decision making theories and models in career psychological counseling field being developed based on those decision making theories. For this goal, firstly contemporary career decision making approaches and models are explored and then career decision making approaches being developed based on those theories and models are placed. Finally, all career decision making theories and models in the field are evaluated.*

**Keywords:** Career decision making, career decision making approaches and models.

## Giriş

İnsan çevresine otomatik olarak, içgüdüsel tepkilerle uyum sağlayan bir varlık olmadığından, yaşamının hemen her aşamasında karar verme yaşantısı geçirmektedir. Bundan dolayıdır ki karar verme insanın doğal yapısının bir gereği olarak hayatın hemen her safhasında en açık örnekleriyle karşılaşılan düşünsel bir süreçtir.

Bireyler ihtiyaçlarını karşılamaya çabalarırken çok kere karar verme durumu ile yüz yüze gelirler. Bireyin mutlu bir yaşam sürdürebilmek için karşı karşıya kaldığı çeşitli alternatifler arasından kendine en uygun kararları vermek durumundadır. Gelişen toplumsal yaşamda bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabileceği alternatiflerin sayısı arttığı ise bilinen bir olgudur. Buna bağlı olarak bireylerin, var olan alternatifler arasından bir seçim yapmaları, dolayısıyla karar vermeleri de giderek güçleşmektedir.

Karar verme genel olarak, eldeki tüm bilgilerin dikkate alınarak var olan durumun kavranması, alternatif eylem biçimleri ile getirecekleri sonuçların gözden geçirilmesi ve uygun eylemin seçilerek uygulanması olarak tanımlanabilir. Birçok araştırmacı karar verme sorunu ile ilgilenecek "karar verme" kavramına da açıklık getirmeye çalışmışlardır.

Örneğin, Haris (1998), karar vermeyi, alternatifler üzerindeki belirsizliği ve şüpheyi yeterli derecede azaltarak aralarından en uygununu seçmeyi içeren bir dizi işlem olarak tanımlamış ve karar vermede alternatiflerle ilgili bilgi toplamanın önemini vurgulamıştır.

Janis ve Mann (1977) ise karar vermeyi, bireyin karşılaştığı çatışma ve stresi azaltmak için yaptığı eylem olarak tanımlamıştır.

Kuzgun (2006) ise karar vermeyi, bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götüreceği birden fazla yol olduğu zaman, ya da erişilmek istenen bir hedefin ihtiyacı karşılamada uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için eyleme geçme davranışı olarak tanımlamaktadır.

Karar verme, bütün olası çözümleri önceden bilinen bir problem çözme yöntemi olarak da tanımlanabilir. Dolayısıyla karar vermede amaç; yeni çözümler üretmek değil, önceden belirlenmiş ölçütlere göre var olan en iyi çözüm ya da seçeneği belirlemektir. Karar verme çok basit bir süreç gibi gözükse karar vermenin doğası gereği karmaşık bir süreçtir. Karar

vermede ölçüt ve seçenekler çoğaldıkça iyi karar verme de oldukça güçleşmektedir. Karar vermede ilerlemenin mantıklı yolu, her seçeneği eldeki tüm ölçütlere göre değerlendirip uygunluk durumlarına göre sıralamaktır.

Karmaşık bir süreç olan karar verme davranışında birçok etkileyici değişkenin varlığı söz konusudur. Bu süreci araştırma ve işleme (mevcut olan bilgilerin ayrıntılarını belirleme), hüküm verme (bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme), öğrenme (kesin kararları bağlayıcı olduğunun ve kolay kolay kırılmayacağına farkına varma) ve bellek (benzer karar verme problemlerinin üstesinden gelineceği hakkında bilgiyi hatırlama) gibi değişkenlerin etkilendiği belirtilmektedir (Mann, Harmoni ve Power, 1989).

## 1. Karar Verme Kuramları

Karar verme eylemi ve karar verme süreci ve bunları etkileyen faktörler sadece kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında değil birçok alanda (ekonomi, işletme, askeri) en önemli çalışma konularından birisini oluşturmuştur. Bundan dolayı karar verme ve karar verme sürecini açıklamaya çalışan birçok kuram, model, yöntem ve teknik geliştirilmiştir. Ancak genel olarak karar verme süreci ya da eylemi üç ana kategori altında incelenebilir (Doğan, 2010). Bunlardan **Sezgisel Karar Verme Kuramları**; verilecek olan kararın keyfi olarak verildiğini, karar vericinin herhangi bir kanıt ya da kritere dayalı olmadan, kararın daha çok sezgilere, tecrübeler ve duygulara dayalı olarak kısa sürede verildiğini öne sürmektedir. Bu kurama göre en iyi karar “en tatmin edici” karar olarak nitelendirilmektedir. **Rasyonel Karar Verme Kuramları**; karar vermenin tecrübe, sezgi ve duygulara değil de bilimsel ve analitik yöntemlere dayalı tüm hesaplamaların, varsayımların, verilerin ve yargıların açıkça belirtilerek eleştiriye açık bir sürecin izlenmesi gerektiğini savunan, objektif olmayı gerektiren optimum karar vermeye ilgilenebilir (Doğan, 2010)

Son yıllarda üzerinde en fazla araştırma yapılan çok kriterle ifade edilen farklı alternatiflerin değerlendirilmesinde etkili yöntemler geliştiren Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) kuramları ise sezgisel karar verme ve rasyonel karar vermenin en iyi yöntemlerini birleştirerek elde mevcut birden

fazla, alternatif (genellikle birbirleri ile çelişen) arasından bir tercih (değerlendirme, önceliklendirme, seçim gibi) yapma durumunda oldukça etkili bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmada geliştirilerek kariyer grup rehberliği programında uygulanan Kariyer Karar Verme Merdiveni Modeli genel karar verme teorilerinden ÇKKV kuramına dayandırıldığı için ÇKKV kuramlarının genel özelliklerine aşağıda daha ayrıntılı olarak verilmiştir:

### **1.1. Çok Kriterli Karar Verme Kuramları**

ÇKKV kuramı, MacCrimmon (1968) tarafından ortaya atılmıştır. ÇKKV, bir karar vericinin sayılabilir sonlu veya sayılamaz sayıda seçenekten oluşan bir küme içinde en az iki kriter kullanarak yaptığı seçim işlemi veya başka bir deyişle, iki veya daha çok kritere dayalı değerlendirme yaparak alternatifler arasından seçim yapması olarak tanımlanabilir. Aslında karar vericinin alternatifleri kriterlere göre değerlendirip soruna en uygun çözümü bulmasına yardım etmek amaçlı olan Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri, çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. En yaygın yapılan sınıflandırma ise alternatiflerin değerlendirilmesinde kullanılan kriterlerin sonu sayıda olmasına ve kriterlerin sonsuz sayıda olmasına göre yapılanıdır.

Bu kuram; insanların çeşitli kaynaklardan gelen farklı bilgileri yeterli bir şekilde değerlendiremediği için geliştirilmiş ve seçenekleri etkileyen çok sayıda kriterin (özelliğin) bulunduğu durumlarda en iyi karar verme yaklaşımlarından birisi olarak hemen hemen bütün alanlarda yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır (Andrew, Stefan ve Elisabeth, 2008). Çok kriterli karar verme teorisi belirlilik ya da belirsizlik altında çok sayıda alternatif arasından seçim yaparken, seçilecek olan alternatifi çok sayıda kriterin etkilediği, hem objektif hem de sübjektif değerlendirme ölçütlerinin kullanıldığı, değerlendirmelerin tutarlılığının test edildiği, alternatifler içerisinde hangisine öncelik verilmesi gerektiği gibi karar verme durumlarında çok etkili olarak kullanılabilir (Andrew ve diğerleri, 2008).

Bununla birlikte çok kriterli karar verme teorisi “doğru” , “çok doğru” , “az çok doğru” v.b. gibi sözel olarak ifade edilen (linguistik-dilsel-değişkenli) doğruluk derecelerine sahip olması, geçerliliği kesin değil fakat

yaklaşık olan çıkarım kurallarına sahip olması, her kriterin bir derecesinin olması, karar sonucunun kesin siyah ya da beyaz şeklinde bir ayrımının olmaması, karar vermede gri tonların da olabileceğinin hesaba katılmasından dolayı çağdaş bir karar teorisidir (Dogan ve Bacanlı, 2012).

Bu ÇKKV teorisine dayanarak Saaty (2000) birden çok kriter içeren karmaşık problemlerin çözümünde kullanılan bir karar verme yöntemi olarak Analitik Hiyerarşi Süreç Modelini geliştirmiştir. Dolayısıyla Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli alternatifleri birebir değerlendirerek onları sıralamaya dayanan ÇKKV modellerinden birisidir. Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli ardışık üç kategoriye içermektedir. Bunlar (Dogan, 2010):

1. **Amaç.**—Karar vericinin ulaşmayı amaçladığı, karar vericinin amacına ve sahip olduğu özelliklere en uygun ana hedefdir. Örneğin; bir araba satın almak
2. **Kriterler.**—Kriterler, karar vericinin problemin çözümü için geliştirdiği alternatiflerin amacı ne kadar gerçekleştirdiklerini saptamak ve izleyeceği alternatifi seçmek üzere kullanacağı etkinlik ölçüleridir. Bir başka deyişle, alternatiflerin amacı başarma yönünden karşılaştırılmasında kullanılan ölçüttür. Her problem birden fazla ölçüte sahiptir. Her problem setinde ilgili ölçütler belirlenir. Amaca ulaşmada alternatifleri değerlendirirken temel olarak objektif ve sübjektif ölçüt kullanılabilir. Örneğin, arabanın yakıt durumu, fiyatı, performansı vb. özellikleri.
3. **Alternatifler.**—Bir sorunun çözümünde kullanılacak olan birbirinden farklı yaklaşımlardır. Alternatifler karar vericinin denetimi altında olurlar. Çok sayıdaki alternatifler ayıklanır, önceliklendirilir, sıralandırılır ve/veya seçilir. Örneğin; alınacak olan çeşitli araba modelleri.

Genel karar teorilerine dayalı olarak Bell, Raiffa, ve Tversky (1988) karmaşık karar problemlerini temel bileşenlerine ayırarak bireylerin karar verme sorununa nasıl yaklaştıklarını araştırmışlardır. Bu amaçla kuralcı (normatif), betimsel ve öngörücü model olmak üzere üç tür karar verme modeli ileri sürmüşlerdir.

### *Kuralcı (Normatif) Modeller*

Kuralcı karar verme modelleri en uygun seçimler yapmak için çeşitli yöntemler geliştirmeyi hedefler. Kuralcı modeller insanların nasıl karar vermeleri gerektiği ve karar verme sürecinin basamakları üzerine odaklanırlar. Bu modeller karar vermenin sistemli ve mantıklı şekilde yürütülmesi için bir dizi karar basamaklarını belirler karar vericilerin bu basamakları takip etmesi gerektiğini belirtirler (Doğan, 2010). Kuralcı modeller mümkün görünen her alternatifi iki değişkene göre değerlendirmeye dayanmaktadır. Birinci değişken, her bir alternatifle ilgili bireyin amaçları ve tercihleri doğrultusunda ona atfedilen önem bakımından sonuçlardan beklenen kişisel fayda ( önem). İkinci değişken ise; yapılan belirli bir eylemin belirli bir sonuca götürme olasılığıdır. Bu iki değişkeni tahmin etmek için ve bu tahminleri birleştirerek en fazla fayda beklenen alternatifi belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bir alternatifin avantajlarının onun dezavantajlarını telafi ettiği varsayımı farklı alternatiflerde aynıdır (Doğan, 2010).

Kuralcı modeller sadece matematiksel varsayımları gerektirmez aynı zamanda insanın yapısıyla ilgili felsefik ve psikolojik varsayımları da gerektirmektedir. Özellikle kuralcı modeller insanların en uygun alternatif için çabalayan, kararlarla ilgili tüm bilgilere sahip, seçeneğin tüm sonuçlarını göz önünde bulunduran her bir alternatifin değerini hesaplayıp bu değerleri hep birlikte bir değişkene dönüştüren kusursuz mantıklı karar vericiler olduğu varsayımına dayanmaktadır (Gati ve Tal, 2008). Ancak deneysel bulgular bu varsayımların genel olarak geçerli olmadığını göstermektedir. Muhtemel alternatiflerin sayısı fazla olduğu zaman kuralcı modeller fazla miktarda bilgi toplamayı ve çok fazla hesaplama yapmayı gerektirmektedir. Bu yüzden cazip değildirler. Hatta bilgisayarlı bir sistem ve veritabanı olmadan uygulanabilir de değildirler (Janis ve Mann, 1977).

### *1.2. Betimsel (Descriptive) Modeller*

Genel karar teorisine dayalı betimsel (descriptive) modeller, insanların karar verme şekillerini ideal, kuralcı karar verme yöntemi ile gerçek hayat şartlarındaki karar verme süreçleri arasındaki farkları incelemektedir. Bu modelde insanların kendilerini tatmin etmeleri için karar verdiklerini öne sürmektedir. Bir başka deyişle bireyler yeteri kadar iyi olanı en iyiye tercih

ederler (Lichtenberg Shaffer ve Arachtingi, 1993) Betimleyici modeller gerçek yaşam durumlarında alternatifler arasında insanların nasıl seçim yaptıklarını açıklayan ve tanımlayan karar verme modelidir. Betimleyici karar verme modeli insanların uygun karar verebilmeleri için karar verme yollarının araştırılması, önyargılarını, tutarsızlıklarını, sınırlı rasyonelliklerini ve uygun olmayan kararlara götüren yolların araştırılmasını öngörmektedir. Bu model, daha çok kararın nasıl yapıldığı üzerinde duran bir karar verme modelidir. Ancak, betimsel modeller doğruluğu ispatlanabilir kararlar için başvuru noktası olarak kullanılamadığı için, doğal karar davranışları uygun kararı verme için temel olarak kullanılamamaktadır.

### 1.3. Öngörücü (Prescriptive) Karar Modelleri

Öngörücü modeller en iyi kararı verebilmeyi içeren bir takım basamaklar önererek, en iyi kararın ya da daha iyi bir kararın nasıl verildiğine odaklanırlar. Bir diğer deyişle bu model en iyi karar verme sürecinin gelişimine odaklanır (Pitz ve Harren, 1980). Öngörücü modeller daha iyi karar vermek için bir çerçeve taslağı oluşturmakla karar verme sürecine başlanmasını öngörerek daha sonra bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması gerektiğini savunmaktadır. Öngörücü karar modelleri kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını kapatırken ya da en aza indirirken, avantajlarını da birleştirmektedir. Öngörücü modeller insanların sınırlılıklarını kabul ettiği ve onların sezgisel karar verme yollarıyla uyumlu olduğu gibi, daha iyi karar verme için bir çerçeve ortaya koymayı amaçlamaktadır. Betimsel modeller deneysel geçerlilikleriyle, kuralcı modeller teorik uygunluklarıyla değerlendirilirken, öngörücü modeller faydacı yönleriyle, bireylerin karar verme yeteneklerini kolaylaştırmalarıyla değerlendirilmektedirler (Bell ve diğerleri, 1988). Öngörücü model en mantıklı kararı verme (beklenen faydayı en üst seviyeye çıkarma) gibi ulaşılamaz bir hedef belirlemez, onun yerine tatmin edici karar verme gibi gerçekçi bir hedef belirler (Phillips, 1994). Algoritması öngörücü model ve analitik hiyerarşi modellerine dayalı olarak ülkemizde geliştirilen ve etkiliği sınırlı olan ilk bilgisayarlı ve online kariyer karar verme aracı Doğan ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilmiştir.



## 2. Kariyer Karar Verme Kuramları ve Modelleri

**Kariyer Kararı Verme.**—Kariyerle ilgili seçimler insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Kariyer kararı bireyin çeşitli muhtemel seçenekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek alanı, mesleki program ya da bir kariyeri seçmesidir (Dogan ve Bacanlı, 2012). Bu seçimlerin, bireylerin toplum hayatına yaptıkları katkıının ve kişisel üretkenlik duygusunun yanısıra onların yaşam şekilleri, duygusal refahları, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli önemli katkıları vardır. Bu yüzden, bireylerin hayatlarının farklı dönemlerinde kariyer kararlarıyla meşgul olmaları doğaldır (Campbell ve Cellini, 1981; Gati, Saka ve Krausz, 2001). Karar teorileri:(a) karar verme zorunluluğu olan bir birey, (b) bireyin başarmak istediği bir dizi hedef, (c) seçim yapılabilecek bir dizi alternatif, (d) alternatifleri kıyaslarken bireyin hesaba katacağı bir dizi özellik ve faktör ve (e) bilgi toplama ve bilgiyi işleme (genellikle belirsizlik durumlarında)'nin ortaya çıktığı durumlarda uygulanabilir. Bu özelliklerin çoğunun kariyer kararı verme durumunda ortaya çıkması şaşırtıcı değildir (Gati, 1986; Pitz and Harren, 1980).

Kariyer seçimini de karar verme eylemi olarak görmek ve bu nedenle kariyer seçimini karar teorilerine dayanarak bakımından incelemek ve analiz etmek doğal olsa da, bu yaklaşım kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında fazla benimsenmemiştir (Gati ve Tal, 2008). Bunun yerine, aşağıdaki teorik yaklaşımlar alana hâkim olmuştur: (a) kariyer gelişim teorileri (örn.Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, ve Herma, 1951; Super, 1990), bireysel tercihlerde, mesleki uygunluk ve uyum yeteneğinde oluşan değişiklikleri de içine alan kararın verildiği gelişimsel şartlara ve bu değişikliklerin kariyer kararı üzerindeki etkisine odaklanırken, (b) Kişi-Çevre Uyumu yaklaşımı (Holland, 1997), tipik olarak bireylerle çevreleri arasındaki uyuma, yani, karar verme sürecinin sonuçlarına odaklanmaktadır.

Kariyer kararının genellikle aralıksız devam eden gelişimsel bir süreç içinde gerçekleştiği belirtilmektedir (Bacanlı, 2008; Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009). Kariyer gelişim teorileri, genellikle bireyin tercihlerindeki gelişimsel değişmelere, özyeterlilik algısına, karar becerilerine odaklanırken; kariyer kararı vermedeki asıl sürece ise daha az odaklanmaktadır-

lar. Kariyer kararı verme modelleri ise gelişimsel süreç boyunca belirli karar noktalarına odaklanırken, karar verme için ilgili durumlara uyabilen iyi tanımlanmış bir çerçeveye sunarlar.

### **2.1. Kariyer Karar Verme Modelleri**

Genel karar teorilerinin ve karar verme modellerinin özellikleri kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı alanının özellikleri dikkate alınarak kariyer karar verme kuram ve modelleri geliştirilmiştir (Pitz ve Harren, 1980). Bu amaçla geliştirilen tüm kariyer karar verme kuram ve modelleri Bell ve diğerleri (1988) tarafından öne sürülen kuralcı, betimsel ve öngörücü modellere dayalı olarak geliştirilmiştir (Doğan, 2010). Gati ve Tal (2008) kuralcı modelin kariyer kararını vermek için uygulama güçlüklerinin olduğunu, betimsel modelin ise eksikliklerinden dolayı bu modellerin kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında benimsenmediğini ileri sürmüşlerdir. Ancak üçüncü tür karar verme modeli olan ve son zamanlarda ortaya çıkan öngörücü (prescriptive) karar verme modelinin, diğer karar verme modellerinin zayıflıkları ve eksik yönlerinin çoğunu gidermiş ve en aza indirmiştir (Gati ve Tal, 2008). Bu yüzden ön tanılayıcı karar verme modelinin bireyi daha iyi kararlara yönlendirmekte çok etkili ve kariyer danışmanlığı ve rehberliği için yararlı bir model olduğu ileri sürülmektedir (Gati ve Tal, 2008).

### **2.2. Kuralcı Kariyer Karar Verme Modelleri.**

Kuralcı kariyer karar verme modelleri bireylerin en uygun kariyer kararı verebilmesi için çabalayan, vereceği kararla ilgili tüm bilgilere sahip, vereceği kariyer kararının tüm sonuçlarını göz önünde bulunduran her bir alternatifin değerini hesaplayıp buna göre karar veren mantıklı karar vericiler olduğu varsayımına dayanmaktadır (Doğan, 2010). Ancak deneysel bulgular bu varsayımların uygulamada geçerli olmadığını göstermektedir. Kuralcı kariyer karar verme modelleri en uygun kariyer kararını verebilmek için çeşitli yöntemler geliştirmeyi hedeflemektedir. Kuralcı kariyer karar verme modelleri mümkün görünen her kariyer alternatifini iki değişkene göre değerlendirmeye dayanmaktadır. Birinci değişken, her bir kariyer alternatifini bireyin amaçları ve tercihleri doğrultusunda ona atfedilen önem bakımından sonuçlardan beklenen kişisel faydalardır. İkinci değişken ise; verilen kariyer kararının belirli bir sonuca

götürme olasılığıdır. (Pitz ve Harren, 1980). Bu iki değişkeni tahmin etmek için ve bu tahminleri birleştirerek en fazla fayda beklenen kariyer alternatifini belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bir değişkenin avantajlarının onun dezavantajlarını telafi ettiği varsayımı farklı kariyer alternatiflerinde aynıdır. Gati ve Tal (2008), bu modellerin 'telafi edici model' adını almasına neden olan bir tür takas modeli olduğunu ileri sürmektedir.

Yaygın olarak kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında kullanılan iki tür 'telafi edici model' vardır (Mitchell ve Krumboltz, 1984). Değer Artırmalı Model'de (Çok Özellikli Fayda Teorisi), farklı kariyer alternatiflerin her bir özelliğine bir değer verilmektedir. Değerlerin miktarları, alternatifin tüm genel değerini temsil eden özelliklerin faydalarıyla çarpılarak toplamada en fazla değeri elde eden kariyer alternatifi doğrultusunda karar verilmektedir. Öznel Fayda Modelinde ise, en önemli kariyer alternatifini belirlemek için, alternatifle ilişkili faydalara bunları başarma ihtimaline göre değer verilerek karar verilmektedir (Gati ve Tal, 2008).

Ancak önemli bir kariyer karar verme söz konusu olduğunda her şeyi telafi edemezsiniz. Örneğin, sayısal yeteneği düşük olduğunu bilen bireyler, örneğin mühendislik alanının özellikleri ile tercihleri (ör. Bağımsız çalışma, esnek çalışma saatleri, saygınlık vb.) tamamen uyumlu olsa bile muhtemelen mühendis olmak istemeyeceklerdir. Sonuç olarak, hesaplama sonuçlarının geçerliliği için önemli olan varsayımlar (Alternatifleri kıyaslarken kullanılan kriterlerden biri olan bağımsızlık) genellikle ihlal edilir. (Gati ve Asher, 2001a).

Kuralcı karar verme modelleri sadece matematiksel varsayımları gerektirmemekte aynı zamanda insanın yapısıyla ilgili felsefik ve psikolojik varsayımları da gerektirmektedir. Günümüzde kariyer alternatiflerinin ve kariyerleri etkileyen kriterlerin sayısı giderek artmaktadır. Alternatiflerin ve kriterlerin sayısı fazla olduğu zaman kuralcı kariyer karar verme modelleri fazla miktarda bilgi toplamayı ve çok fazla hesaplama yapmayı gerektirmektedir. Bundan dolayı özellikle ergenlerin kariyer karar verirken mantıklı kararlar yerine yanlış inançlarına dayalı kararlar vermesine neden olmaktadır (Dogan ve Kuzgun, 2008). Bu da bu tür modellerin uygulanmasını zorlaştırmakta, hatta bilgisayarlı bir sistem ve veritabanı olmadan uygulanabilir olmadıkları söylenebilir (Janis ve Mann, 1977; Pitz ve Harren, 1980).

Bu yüzden, kariyer danışmanlarının çoğu bu tür kariyer karar modellerini kullanmaktan kaçınmaktadırlar. Bu modelleri uygulamanın zorluğu, matematiksel hesaplamalarının çaba gerektirmesi ve zaman alıcı olması bu yöntemlerin tercih edilmemesinin başlıca nedenleri arasında sayılabilir (Mitchell ve Krumboltz, 1984).

### 2.3. *Betimsel Kariyer Karar Verme Modelleri*

Betimleyici kariyer karar verme modelleri çeşitli kariyer alternatifleri arasında bireylerin nasıl seçim yaptıklarını açıklayan ve tanımlayan modellerdir. Betimleyici kariyer karar verme modelleri karar vericinin uygun kariyer kararı verebilmeleri için kariyer karar verme yollarının araştırılması, kariyer alternatifleri ve özelliklerine ilişkin önyargılarını, tutarsızlıklarını, sınırlı rasyonelliklerini ve uygun olmayan kariyer kararına götüren yolların araştırılmasını öngörmektedir. Betimleyici kariyer karar verme modelleri daha çok kariyer kararının nasıl yapıldığı üzerine odaklanan kariyer karar verme modelleridir.

Betimsel kariyer karar verme modellerine Tiedeman ve O'Hara (1963) ve Hilton (1962)'un kariyer karar verme modelleri örnek olarak verilebilir. Bu modellerde bireyler bir kariyere karar verirken yeteri kadar iyi olan bir kariyer alternatifini en iyi olan kariyer alternatifine tercih ederler (Lichtenberg ve diğerleri, 1993). En iyiyi seçme hedefi bireylerin başa çıkamayacağı bir bilgi işlemeyi gerektirmektedir. Bu yüzden, bireyler kariyer alternatifinin birey için önemli olan kriterlerde ihtiyaçlarını karşıladığı duygusuyla genellikle yeteri kadar iyi bir alternatifte razı olurlar. Bu model, bireylerin kariyer alternatiflerini birer birer düşündüğünü ve memnun edici olarak gördüklerini seçtiklerini ileri sürmüştür.

Bu modelde bireylerin fazla sayıda kariyer alternatifini tek başlarına bilişsel olarak kıyaslayamaması, en iyi alternatif arayışının onları alternatifleri değerlendirme konusunda iç standartlarına değil dış standartlara güvenmelerine neden olabilmektedir. Bundan dolayı, yüksek seviyede fayda hedefleyen kişi sonunda kişisel fayda yerine üst düzey nesnel fayda sunan (örn. Gelir miktarı) kariyer alternatifini seçecektir. Bunun için kariyer alternatifini bir açıklama, üst seviyede fayda hedeflemek gerçek dışı yüksek beklentiler oluşturur ve büyük ihtimalle hayal kırıklığı ve pişmanlığa yol açmaktadır.

Ancak, betimsel modeller doğruluğu ispatlanabilir kararlar için başvuru noktası olarak kullanılmadığı için, doğal karar davranışları uygun kararı verme için temel olarak kullanılamamaktadır. Bu durum ise normatif model gibi betimsel modelin de hem meslek teorisyenleri hem de kariyer danışmanları tarafından benimsenmemesinin nedeni olarak görülmektedir (Gati ve Tal, 2008).

#### **2.4. Öngörücü Kariyer Karar Verme Modelleri**

Öngörücü kariyer karar verme modelleri (Gelat, 1962; Gati ve diğ., 2001a) en iyi kariyer kararını verebilmeyi içeren bir takım basamaklar önererek, en iyi kariyer kararının nasıl verildiğine odaklanırlar. Bir diğer deyişle bu model en iyi kariyer karar verme sürecinin gelişimine odaklanır (Pitz ve Harren, 1980). Öngörücü modeller daha iyi kariyer kararı vermek için bir çerçeve taslağı oluşturmakla kariyer karar verme sürecine başlamasını öngörerek daha sonra bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması gerektiğini savunmaktadır. Öngörücü karar modelleri kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını kapatırken ya da en aza indirirken, avantajlarını da birleştirmektedir (Doğan ve diğerleri, 2013). Öngörücü modeller insanların sınırlılıklarını kabul ettiği ve onların sezgisel karar verme yollarıyla uyumlu olduğu gibi, daha iyi karar verme için bir çerçeve ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Kariyer karar verme için genel olarak iki öngörücü model önerilmiştir. Bunlardan Beklenen Fayda Modeli Gelat, (1962), Kaldor ve Zytowski (1969) ve Katz, (1966) tarafından önerilmiştir. Diğerleri ise kriter elemeye modeline dayalı olarak geliştirilen Gati (1986)'nin ardışık eleme modelidir. Buna ek olarak Gati'nin kariyer karar verme modeli diğer öngörücü modellerden matematiksel işlemler gerektirmediği yönünden ayrılmaktadır.

#### **2.5. Kariyer Kararı Vermeyi Kolaylaştırmak İçin Öngörücü Karar Verme Modelleri**

Kariyer kararı verme bağlamında, öngörücü modelin amacı, tamamen mantıklı kararlar sağlamak için çalışmak yerine daha iyi kariyer kararı

verme konusunda sistematik süreç için bir çerçeve sunmak olarak özetlenebilir.

Öngörücü modelin kariyer danışmanlarının yanı sıra danışanlar için de yararlı ve yaygın bir strateji olabilmesi için, aşağıda istenen özelliklere sahip olması önerilmektedir (Gati ve Tal, 2008):

- a. İlgi çekici ve cazip olmalı aynı zamanda açık ve anlaşılır olmalıdır.
- b. Uygulanabilir olmalıdır, zaman, maddi kaynak ve emek bakımından sınırlı kaynaklarla ve danışman ile danışanın bilişsel yetenekleriyle uyumlu olmalıdır.
- c. Bir taraftan karmaşık hesaplamalardan, diğer taraftan belirsiz soyutluklardan uzak olmalıdır.
- d. Model azami derecede basit olmalı, asgari derecede çaba gerektirmeli, fakat aynı zamanda bireyin seçtiği kariyer alternatifinden beklenen fayda ile birey için en uygun alternatiften beklediği fayda arasındaki fark bakımından, dar kapsamlı araştırma sürecinden kaynaklanan olası kayıpları da azaltmalıdır.
- e. Farklı karar vericilerin ihtiyaçlarını karşılamak için, öngörücü modeller farklı güçlük seviyeleri olan çok aşamalı basamaklar sunmalı, her bireyin kendisi için uygun güçlük seviyesine (örn: Kariyer alternatiflerini değerlendirmek için seçilmesi gereken kriterlerin hepsine odaklanması yerine sadece ilgili birkaç kritere odaklanmak, bazı adımları atlamak gibi) ulaşması için, süreçte değişiklik yapmasına izin vermelidir.

Kuralcı-telafi edici modellerin basitleştirilmiş versiyonları kariyer alternatiflerini karşılaştırmak ve değerlendirmek için tasarlanmış ve uyarlanmış. Bunlara Janis ve Mann (1977) ve Katz (1966)'ın modelleri örnek gösterilebilir. Ancak, bu modeller kariyer alternatiflerin sayısının küçük olduğu kariyer kararlarına odaklanmakta ve bu yüzden sadece sınırlı karar durumlarında ya da sadece sürecin ileri aşamalarında, kariyer alternatiflerin sayısı azaldığında işe yaramaktadırlar (Gati ve Tal, 2008).

Öngörücü modellerin kariyer kararı vermeyi kolaylaştırmadaki yararlarını göstermek için, bir sonraki bölümde kısaca Ardışık Eleme Modeli ve Ön Elemeli Model (Prescreening-Ön araştırma, In-depth exploration-Derin araştırma, Choice-Seçim yapma; Gati ve Asher, 2001a, 2001b) incelenecektir. Bu öngörücü modeller, çok sayıda potansiyel kariyer alternatiflerinden başlayarak tüm kariyer kararı verme modelini kapsamaktadır. Ön

Elemeli Model Gati ve Asher (2001a) tarafından, kariyer kararı için sistematik bir çerçeve sunacak şekilde çekirdek teknik olarak bünyesine ardışık eleme modelini de uyarlayan, uygulanabilir bir öngörücü modelden beklenen özelliklere sahip bir kariyer karar verme modeli olarak tasarlanmıştır.

## 2.6. Ardışık Eleme Modeli (Sequential Elimination)

Gati (1986), bir karar verme durumunda yaşanan çelişkiyi arttıran etmenleri şu biçimde belirlemiştir: a) karar verilmesini belirleyen zamanın yaklaşması (örn., bireyin üniversiteyi bitirmek üzere olması), b) engelleyici çevresel etmenler (örn., talepler, tehditler, desteğin çekilmesi), c) başka bir alanda çalışma olasılıklarının yüksek olması, d) algılanan meslek olanaklarının sayıca fazla olması, e) algılanan seçeneklerin benzer yanlarının fazla olması, f) seçenekler hakkında doğru bilgi edinme konusunda yüksek talep olması, g) kabul edilir tercihlerle ilgili özellikler (örn., kararın geri dönüşü olup olmaması), h) bireyin seçeneklerin özelliklerini gerçekçi olarak değerlendirememesi ve i) karar vermenin ertelenmemesi için yapılan toplumsal baskılar.

Mesleki karar vermede yaşanan bu çelişkiler çeşitli yöntemlerle ortadan kaldırılabılır. Birey farklı bir mesleki plan yapma arayışına girer ya da belirgin bir eylemi gerektirmeyen, genel bir mesleki plan benimser. Kararı erteleme, kısa süreli de olsa çelişkiyi azaltan bir yöntemdir. Bireyin, mesleki rolün yakın zamanlı özelliklerini dikkate alarak, kısa süreli bir meslek tercihi yapması da yaşanan çelişkiyi azaltmaktadır.

Mesleki karar verme davranışını açıklamada, iki temel yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar, beklenen fayda ve ardışık eleme (sequential elimination) yaklaşımlarıdır. Beklenen fayda kuramında, karar verme durumundaki birey, olası meslek tercihlerinin kendisine sağlayacağı kazançları değerlendirmekte ve en kazançlı olduğunu düşündüğü seçenek doğrultusunda kararını vermektedir. Ardışık eleme kuramında, her mesleki seçenek, bir özellik seti olarak değerlendirilmektedir. Birey karar verme durumunda, seçeneklerin özelliklerini tek tek değerlendirmekte ve bu değerlendirmelerine göre seçenekleri elemektedir. Bu eleme işlemi, bir ya da birkaç seçenek kalıncaya kadar yapılmakta ve karar verici sonuçta kalan seçenek doğrultusunda kararını vermektedir (Gati, 1986).

Gati (1986), orijinali Tversky (1972) tarafından geliştirilen kriter-eleme modelini kariyer danışmanlığı ve kariyer karar verme sürecinde kullanılmak üzere yeniden yapılandırılarak ardışık eleme modeli ismini vermiştir.

Tversky (1972)'a göre ardışık eleme modelinin basamakları aşağıdaki gibidir:

1. Alternatif ile ilgili kriterleri tanımlamak
2. Kriterleri görelî önem sırasına göre sıralamak
3. Kriterleri görelî önemine göre derecelendirmek
4. Tanımlanmış kriterler için en uygun alternatifleri sıralamak.
5. Tanımlanmış kriterin uygun sınırlarını karşılamayan meslekleri elemek.

Yukarıdaki eleme süreci tek seçeneğe kadar sürdürülerek karar aşamasına gelinerek sonlandırılır (Gati, 1986; Kesici, 2002 ve Lichtenberg ve diğeri, 1993)

Gati, Garta ve Fassa(1995) tarafından kariyer kararı vermek için ardışık eleme modeli meslek danışmanlarına, danışanların meslek seçimleri yaparken yardımcı olmaları için, karar ve bilgi işleme teorilerine dayanan, uygulamalı bir yaklaşım olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Gati, öngörücü karar verme modellerinden ilki olan ardışık eleme modelini “doyurucu” ya da “yeterince iyi” bir model olarak tanımlamıştır. Bu modelde alternatifleri tanımlayan çeşitli kriterlerin olduğu ve her bir kriterin derecelendirilerek alternatiflerin bu kriterlere göre sırayla elenmesi söz konusudur. Bu modelde en önemli kriterlerden başlayarak en önemsiz kriterlere doğru bir sıralama yapılmaktadır.

Bu yaklaşım birbiriyle ilişkili 9 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;

**1. Aşama.**—Karar problemini tanımlama ve yapılandırma: Birinci aşamada var olan alternatifler arasında seçilecekler ile kararın amacı belirler. Örneğin, bir meslek seçmek, bir ana bilim dalı seçmek gibi.

**2. Aşama.**—İlişkili Kriterleri (Ölçütleri) Belirleme: Birinci aşamada belirlenen karar amacına göre ilişkili olabilecek bilgi ve araç gereç belirlemeyi içerir. Amaca ulaşmak için gerekli olan kriterleri tespit edilmesi bu aşamada gerçekleşir. Örneğin, gerekli olan yetenek, ilgi, gelir, zaman gibi özellikler nelerdir.



**3. Aşama.**—İlişkili Kriterleri (Ölçütleri) Önemine göre Sıralama: Birey için önemli olan kriterleri önem sırasına konulur. Bireyin mesleki amacına ulaşması için önemli gördüğü özellikler ele alınır diğerleri elenir.

**4. Aşama.**—En üst Düzeyde Kabul edilebilir Seviyeyi Belirleme: Öncelikle belirlenen kriterlerin içerisinde en çok istenen ve kabul edilenler belirlenir. Daha sonra uzlaşılabilir olan kriterler belirlenir. Örneğin, En çok iki yıllık bir okul düşünüyordun, 4 yıllık bir okulu da düşünür müsün? Sorusu danışana sorulabilir.

**5. Aşama.**—Tercihlerle uyumsuz olan Meslekleri Eleme: Ardışık eleme yaklaşımında karar durumu ile ilgili kriterler tek tek ele alınır. İlk önce en önemliden başlanarak sırasıyla bütün kriterler değerlendirilir. Her bir kriter için birey tarafından maksimum şekilde kabul edilebilir olarak tanımlanamayan kriterler elenir. Bu eleme süreci geriye kalan alternatiflerin üstesinden gelinebilecek makul bir sayıya inene kadar devam eder.

**6. Aşama.**—Yeniden İnceleme ve Tercihlerde Değişikliğe Hazır Olma: Oluşturulmuş alternatifler kümesinden sonra var olan alternatifleri kaçırma ihtimalini azaltmak için önceki aşamaları ve onların bir kez daha incelemek faydalı olacaktır. Bu yeniden inceleme şunları içerebilir:

a. Önceki aşamalara geri dönerek danışanın önceki yanıtlarından emin olup olmadığını ya da onları değiştirmek isteyip istemediği test edilir.

b. Birey tarafından daha önce düşünülen belirli kriterlerin neden elendiği araştırma süreci boyunca kontrol edilir.

**7. Aşama.**—Ek Bilgi Toplama: Birey seçmiş olduğu alternatiflere ulaşabilmesi için hem daha fazla hem de eksiksiz bilgi toplamalıdır. Ek bilgi için var olan kaynaklar danışmanın dikkatine sunulmalıdır.

**8. Aşama.**—İstenirlik Sırasına göre Alternatifleri Sıralama: Sürecin sonlarına doğru, birey ilk olarak hangi, ikinci olarak hangi, sonra hangi seçeneği uygulayacağına karar vermelidir. Bu her kriterin algılanan avantaj ve dezavantajlarına göre odaklanmayı gerektirir.

**9. Aşama.**—En Çok Tercih Edilen Alternatifi Uygulamak İçin Adım Belirleme: Son aşama bireyin seçimini gerçekleştirmek için gerekli olan planlama çalışmalarına odaklanmalıdır. Bunlar aynı zamanda en çok istenen alternatifini fark etme şansını arttırmayı amaçlayan çalışmaları da içerebilir.

## **2.7. Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımına (BBSY) Göre Kariyer Karar Verme Modeli**

Sampson, Petterson ve diğerleri (1992) tarafından geliştirilen **BBSY** sadece mesleki karar verme sürecinin nasıl oluştuğunu açıklamayıp aynı zamanda bireylerin iş bulma ve problem çözmelerinde de açıklayıcı bilgiler sunmaktadır. İş bulma ile ilgili olarak bilgi işleme yaklaşımının amacı bireylere mevcut iş sorunlarını nasıl çözecekleri ve iş bulma kararlarını nasıl verecekleri konusunda yardımcı olmak ve aynı zamanda onlara bu problem çözme ve karar verme yeteneklerini yaşam boyunca karşılaşılabilecekleri iş bulma ve iş konusundaki sorunlara uyarlamalarında yardımcı olmaktır. Bu yaklaşım karar vermeye yönelik şunları kabul eder: Kararlar duygu ve bilişlerimize dayanır (Öztemel, 2014), karar verme bir problem çözme etkinliğidir, karar verme yeterliliğimiz bilgiye dayanır ve bu süreç iyi anılar ve motivasyona dayanır, karar verme hayat boyu sürer ve seçimin kalitesi ne kadar iyi problem çözebildiğimizle ilişkilidir. Bilgi işleme yaklaşımının anahtar kavramları şunlardır: a) Problem, b) Problem çözme, c) Karar verme, d) Bilgi işleme alanları piramidi ve e) Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD)

Problem, mevcut durum ile arzu edilen durum arasındaki boşluk olarak tanımlanmaktadır. Boşluk, bir insanın olduğu yer ile olmak istediği yer arasındaki farktır. Problem çözme, bireylerin mevcut durumlarıyla arzu ettikleri durum arasındaki boşluğu kapatacak bilgi ve kavramaya yönelik stratejiler edinmelerini içermektedir. Problem çözme sürecinin amacı boşluğu kapatmak için kişi tarafından istenilir bir seçeneği bulmaktır. Karar verme süreci ise, istenilen seçeneği belirli hareket adımlarına dönüştürmektir Sampson ve diğerleri (1992). Bilgi işleme alanları piramidi mesleki karar vermenin ve problem çözmenin içeriğini göstermektedir. Piramit bireylerin bir karar verme ve problem çözme sürecine girdiklerinde neleri bilmesi gerektiğini göstermektedir.

### **2.7.1. Bilişsel Bilgi Süreci Yaklaşımı (BBSY) Varsayımları**

Kariyer karar verme, düşüncelerimiz kadar duygularımızı da içermektedir. Her ne kadar bilişler bu yaklaşımın isminde kullanılmış olsa da duygular ve bilişler kariyer kararının ayrılamaz parçaları olarak ortaya çıkmaktadır. Kariyer problemlerimiz üzerinde düşündüğümüzde ve kariyer kararları verdiğimizde, duygularımız, seçmemize ve seçimlerimizi devam ettirmemize yönelik motivasyonumuzun sürmesine yardım ederek; uygun seçimi yaparken çok yavaş, çok hızlı ya da şansa bağlı davranmamıza neden olurlar Sampson ve diğerleri (1992) Etkili kariyer problemini çözme ve karar verme süreci hem bilgiyi hem de bu kazanılmış bilginin üzerinde düşünme sürecini içermektedir. “Bilgi” kariyer seçimimizin içeriğidir (ne biliyoruz) ve “düşünme” seçimler yapmak için kullandığımız süreçtir (ne yapmamız gerekir) (Sampson ve diğerleri, 1992).

Kariyere yönelik problem çözme ve karar verme birer beceri olarak tanımlanabilir. Tüm beceriler gibi, öğrenerek ve üzerinde çalışılarak geliştirilebilir. Daha etkili problem çözen ve karar veren kişiler olabilmek için bilgi işleme becerilerini kazanmak ve üzerinde çalışmak gereklidir. Bu becerileri geliştirmek için kariyer kaynakları ve servislerini kullanılmalıdır (Sampson ve diğerleri, 1992).

**BBSY** terminolojisine göre, “problem” istenilen ile mevcut durum arasındaki farklılığın boyutu olarak tanımlanır. Kararsızlık, bireyin hayatındaki önemli kişilerle olan çatışmaları, yıkıcı düşünceler, işsizlik, kısmi işsizlik ve işe yönelik tatminsizlik gibi sorunları içermektedir (Sampson ve diğerleri, 1992).

Problem çözme, mevcut durum ile istenilen durum arasındaki farklılığı azaltmaya yönelik planlamayı yapmayı sağlayacak bir seri düşünme sürecini içermektedir. Karar verme, problem çözenin yanında, problemin çözümüne yönelik geliştirilen planı hayata geçirebilmek için gerekli bilişsel ve etkili süreçleri ve planı tamamlamaya yönelik risk almayı da içermektedir (Sampson ve diğerleri, 1992)

Kariyer sorunu bu yaklaşıma göre; kişinin mevcut kariyer durumu ile istediği kariyer durumu arasındaki fark olarak açıklanabilir. Kariyer problemleri hayatın içindeki diğer problemlerle birçok benzerliğe sahip olsa da bazı farklar vardır. Kariyer problemleri bazen farklı yönlerde karşılaşılabilen diğer problemlerden daha karmaşık olabilmektedir.

Kariyer problemleri, geçmiş hayatımızda olmuş olaylardan kaynaklanan kişisel bilgileri de içermektedir. Bu anılar mevcut düşünce ve duygularımızın sonucunda günden güne değişkenlik gösterebilirler ve bu durum sıkıntı yaratabilmektedir (Sampson ve diğerleri, 1992).

Genellikle seçeneklerimizi gözden geçirirken ulaşılabilir miktarda kariyer bilgisinden etkileniriz. Bu ulaşılabilir bilgiler tanıdığımız insanlar, medya, internet, okullar, çalışanlar ve organizasyonlardan elde edilmektedir (Sampson ve diğerleri., 2004).

Toplumsal yapıdaki ve ekonomideki sürekli artan hızlı değişim, kararların sonuçlarını öngörmeyi daha da zorlaştırmaktadır. Geçmişte doğru ya da geçerli olan günümüzde ve gelecekte doğru ve geçerli olmayabilir (Sampson ve diğerleri, 2004).

Amaçlara ulaşmak için bazı kararlar açık, tek bir yön işaret ederken, bazı kararlar avantaj ve dezavantajları olan birden fazla yöne sahip olabilmektedir (Sampson ve diğerleri, 2004).

Yukarıda sayılan varsayımlar doğrultusunda neden bazı insanların kariyer kararları ile ilgili bunalmış, karmaşa içinde ve gergin göründüklerini kestirebiliriz. Bu güçlü duygular problem çözme sürecinde gerçeklerin hatırlanmasını ve problem durumuna odaklanmayı güçleştirebilmektedir (Sampson ve diğerleri, 2004).

**BBSY** göre karar verme sürecine önem verir çünkü bu süreç bilgilerdeki hata ve potansiyel problemleri fark ederek bulmaya, depolamaya ve sonrasında da uygulamaya odaklanmaktadır (Sampson ve diğerleri, 2004).

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı iki önemli fikir üzerine kurulmuştur:

1. Bilgiyi işleme alanları piramidi (kişisel bilgi, mesleki bilgi, karar verme becerileri ve üst bilişleri kapsayan kariyer problem çözme ve karar vermeye yönelik "içerik")

2. Karar verme döngüsü (iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve deneme aşamalarını kapsayan kariyer problem çözme ve karar vermeye yönelik "süreç") (Sampson ve diğerleri, 2004).

### 3.7.2. Bilgiyi İşleme Alanları Piramidi

**BBSY** esas olarak akademik ve kariyer kararlarını üç kategoriye ayırmaktadır: bilgi edinme, kararlar verme ve kariyer düşüncelerini anlama (Sampson ve diğerleri, 1992, 2004)

Kariyere yönelik problem çözme ve karar vermeyle ilişkili bilgiyi işleme alanları bir piramit ile kavramlaştırılabilir.

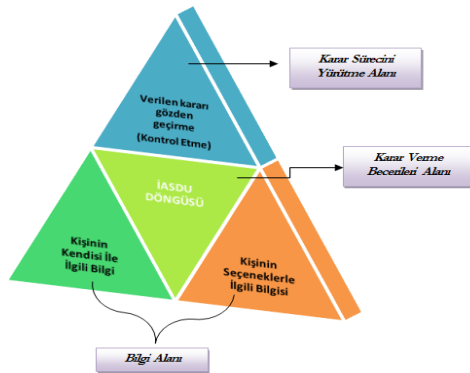
Piramidin en alt basamağı kişisel bilgi ve mesleki bilgi alanlarını içerir. Kişisel bilgi, bireyin değer, ilgi, beceri, vb. özelliklerini algılayışını içerir. Mesleki bilgi, bireysel iş pozisyonları hakkında bilgiyi ve iş dünyasının ne şekilde örgütlendiğine yönelik bir şemayı içerir. Bu alanların bir üstünde “Karar Verme Becerileri Alanı” bulunur. Bu alan bireylerin problem çözme ve karar vermede kullandıkları kişiye özgü bilgi işleme becerilerini içerir. Piramidin en üstü biliş üstünü içeren “Kişiyeye Özel Kullanım Alanı”dır. Bilişler, bir kariyer problemini çözmeye kullanılan iç konuşma, kişisel farkındalık, kontrol ve gözlemi içeren bilişsel stratejilerin seçimini ve belli bir sıraya konuluşunu kontrol eder. İç konuşma bireyin bir işi tamamlamaya yönelik (bu nokta da bu iş kariyere yönelik problem çözme ve karar verme olmaktadır) kendisi ile yaptığı hızlı bir sohbetir. Kişisel farkındalık, bireyin problem çözme ve karar verme sürecinde kendilerinin farkında oluş boyutudur. Buna iç konuşmalarının doğasına ve davranışları üzerine etkisine yönelik farkındalık da dâhildir. Kontrol ve gözlem boyutu, bireyin problem çözme sürecinde ne noktada olduğu ve problemin çözülebilmeye için gerekli dikkat ve bilginin miktarını kontrol edebilmesidir. Buna bireyin iç konuşmasının işlevsel olmadığını ve düşüncelerinin uygun bir hale gelebilmesini bozucu bir etkisi olduğunu gözlemlemesi de dâhildir (Sampson ve diğerleri, 1992, 2004). Bilgi edinme, bireyin kendisi ve seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmasıdır. Kişisel bilgi edinilirken öğrenciler, ilgi, beceri ve değerlerini keşfederler. Bu bilgiler başarılı kariyer seçimlerine temel oluşturur çünkü öğrencilerin ilgileri ilgi, beceri ve değerleri ile örtüşen, keyif aldıkları işlerde çalıştıklarında başarılı olduklarına sanılmaktadır. Seçenekleri keşfetmek sonra gelir, bu seçenekler öğrencinin akademik, kariyere yönelik ve sosyal aktiviteleri arasında kullanılabilir olanlarını içerir. Karar verme öğrencinin kişisel bilgiyi seçeneklerle karşılaştırdığında oluşur. İdeal olarak bu süreç elde edilen bilgi yorumlanır, seçenekler elle tutulur olanlarla sınırlandırılır, liste elenir ve bu seçenekler ilgiler, beceriler ve değerler çerçevesinde incelenir (Sampson ve diğerleri, 2004) BBSY, bu dört alandan (kişisel bilgi, mesleki bilgi, karar

verme becerileri alanı, kişisel bilgi alanı) bir ya da daha fazlasında işlevsel olmayan kariyer düşünceleri varsa bu durum bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkiler ya da sürecin tamamlanmasına yönelik kaçınmaya neden olur (Sampson ve diğerleri, 2004)

**BBSY** bir bireyin kendi hakkındaki ve iş dünyası hakkındaki inançları hayat tecrübelerine bağlı olarak oluşur (Sampson ve diğerleri, 2004)

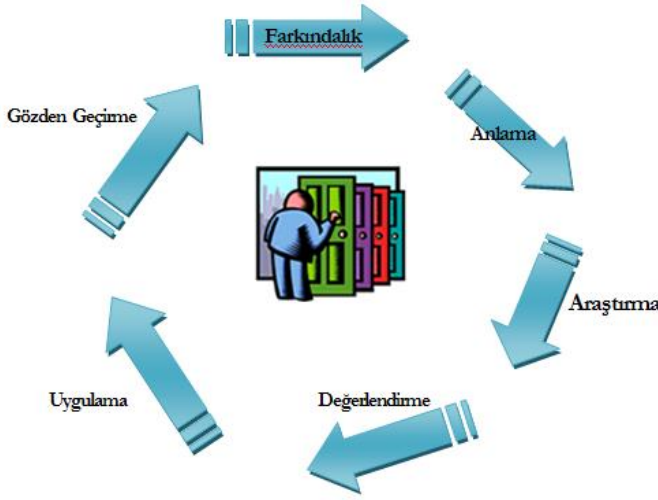
Piramit alanları birbiri ile yukarıdan aşağıya doğru güçlü bir ilişki içindedir. Üst bilişler diğer tüm alanların içerik ve işlevselliğini etkiler. Karar verme becerileri, bilgi alanının içerik ve işlevselliğini etkiler. Örneğin bir bireyin olumsuz bir iç konuşması varsa bu karar verme sürecini de etkileyecektir. Olumsuz iç konuşma ve ona eşlik eden anksiyete geçmişin; ilgi ve becerilere yönelik olumsuz bir kişisel algı ile sonuçlanarak yorumlanmasını etkiler. Olumsuz iç konuşmanın problem çözme ve karar vermeye yönelik tüm alanlarda zarar verici bir etkisi vardır. Bununla birlikte bireyler olumsuz iç konuşmalarının farkına varıp, kontrol edip, gözlemlediklerinde, olumsuz iç konuşmayı olumlu iç konuşmaya çevirmeyi başarabilirler. Böylece kendilerini kendi etkili problem çözme süreçlerini uygulama, kişisel farkındalıklarını ve mesleki bilgilerini geliştirme konusunda özgürleştirirler. Olumlu iç konuşması olan bireyler bağımsızlık ve etkili kariyer problemi çözme konusunda daha yeterlidirler ve kariyer seçimi konusunda daha az uzman desteğine ihtiyaç duyarlar (Sampson ve diğerleri, 2004)

Bu piramidin tüm alanları birbiriyle bağlıdır ve birbirleri ile uyum içinde görevlerini yapmalıdırlar. Bu sayede, bir bireyin bağımsız kariyer problemi çözme ve karar verme kapasitesinin gelişimi, bu sistemin içinde barındırdığı tüm bileşenlerin eşzamanlı gelişimine dayanır (Sampson ve diğerleri, 2004). Şekil 1-'de Bilgi İşleme Alanları Piramidi verilmiştir.



Kişinin kendisiyle ilgili bilgiler uygun bir meslek seçimi yapmak için gerekli olan bilgilerdir. Bireyin genel bir meslek seçiminde göz önüne aldığı değerler, ilgi alanları, yetenekleri ve kişisel özellikleri bu alanı temsil etmektedir. Seçeneklerle ilgili bilgi meslek, eğitim programları ve iş dünyasıyla ilgili bilgileri içermektedir. Karar verme becerileri bölümü, bilgi işleme alanları piramidinin orta kısmını ve KKVD modeli diye bilinen karar verme sürecini içermektedir. KKVD genel bir karar verme sürecini ve yapılması gerekenleri temsil etmektedir. Sampson ve diğerleri (2004)'ne göre KKVD modeli aşağıdaki gibi şematize edilerek gösterilmiş ve şu alt bölümlerden oluşmaktadır.

### 2.7.2. Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD)



Şekil 2- Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD)

a. **Farkındalık.**—Bu basamağın amacı bireyin niye eğitimsel ve kariyer karar vermek istediğini anlaması ve kariyer karar sürecinden nerede bulunduğu ve nerede olmak istediği arasındaki farkı belirlemesi için motive edilmesine yardımcı olmaktır.

b. **Anlama.**—Anlama basamağında bireyler problemlerinin zihinsel bir modelini yaratırlar ve tercih edilen mesleğin, eğitim programının ve

işin özelliklerini daha iyi anlamak için öğeler arasındaki ilişkileri, örneğin, kendileriyle ilgili bilgileri ile seçeneklerle ilgili bilgileri ilişkilendirirler.

c. **Araştırma.**—Araştırma basamağında bireyler yeteneklerini, ilgilerini, eğitimsel seçenekleri derinlemesine araştırarak sahip olduğu özellikleri ve potansiyel seçenekler listesini daraltmayı amaçlar.

d. **Değerlendirme.**—Değerlendirme aşamasında, bireyler her seçeneğin kendilerine, kendisi için önemli gördüğü diğer kişilere kendi kültürel grubuna ve genel olarak toplumsal maliyetini ve faydalarını değerlendirir ve sonunda deneme niteliğinde bir ilk seçimde bulunur.

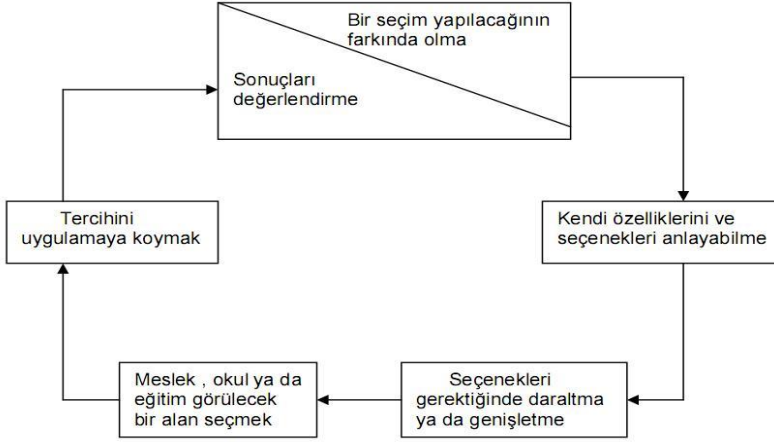
e. **Uygulama.**—KKVD'nin uygulama basamağında bireyler değerlendirme aşamasında yaptıkları seçimi uygulamak için bir plan yaparak planı uygulamaya koyarlar.

f. **Gözden Geçirme.**—Bu aşamada birey uyguladığı planı tekrar gözden geçirerek, verdiği kararın geçerliliğini ve etkilerinin neler olabileceğini değerlendirir.

Plan uygulandıktan sonra kararın aradaki boşluğu gidermekte başarılı olup olmadığını değerlendirmek için farkındalık aşamasına dönülür. Bu durumda karar başarılı ise birey sonraki problemlerin çözümüne yönelir. Verilen karar ve izlenen yöntem bireyi başarıya götürmediyse, birey süreçte kendisi ve problem hakkında elde ettiği bilgilerle birlikte yeni bilgiler toplayarak KKVD tekrar gözden geçirir. Buna ek olarak bu son basamak problem çözme sürecinin gözden geçirilmesini ve üzerinde tekrar düşünülmesini sağlar. Bu da aynı zamanda ileriki mesleki problemlere ve hatta gerçek yaşam problemleri ne uygulanabilmesindeki geçişi kolaylaştırmaktadır (Sampson ve diğerleri, 2004).

Sampson ve diğerleri (2004) KKVD yola çıkarak, danışanların kararlarını verirken uygun bir yol izleyebilmeleri ve yapılması gerekenleri bir şekil üzerinde özetlemişlerdir. Aşağıda iyi bir kararın verilebilmesi için yapılması gerekenler şematize edilmiştir.





Şekil-3 Doğru Bir Kararın Verilebilmesi İçin Yapılması Gerekenler  
(Sampson ve diğerleri, 2004)

Şekilde görüldüğü gibi karar sürecinin başlangıcında bir seçim yapılacağıının farkında olmak gelmektedir. Daha sonra birey seçenekleri ve kendi özelliklerini tam olarak anlayabilmek, seçenekleri gerektiğinde daraltıp ya da genişleterek seçimini yapıp uygulamaya koymalıdır. En son aşamada da seçimin iyi ya da kötü olup olmadığına ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır.

### 3. Kariyer Verme Kuramlarını Genel Olarak Değerlendirilmesi

Karar vermede gelişimsel kuramlar, meslek seçimini, bireyin çevresiyle uyumunu sağlayarak cinsiyet, kültür, insan ilişkileri, değerler, toplumsal uyum, yetkinlik, meslek kimliği kazanma ve meslek olgunluğu gibi değişkenler ile açıklamaya çalışmışlardır. Bazı araştırmacılar ise meslek seçimini ve gelişimini bir karar verme süreci olarak ele alıp değerlendirmektedirler. Bu süreçte bireyler seçeneklerle ilgili bilgi toplar, onları gözden geçirir ve sonuçta bir karar verirler.

Gelatt (1962) bir karar verme sorunu karşısında kalan bireyin öncelikle yordama (seçenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar, bu sonuçlara ulaşma olasılığı), değer sistemlerine (mümkün olan sonuçların göreceli tercihi) ve karar sistemine (önceliklerin değerlendirilmesi) ihtiyacı olduğunu öne

sürmektedir. Bununla birlikte birey ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgiye sahip olursa karar verme durumunda alacağı riske ilişkin o derece bilgi sahibi olur (Doğan ve Bacanlı, 2012). Seçeneklerin kişi tarafından istenirlik derecesi kararın yönünü belirleyen en önemli faktördür. Vroom (1964)' ise karar verme davranışını beklenti kavramı ile açıklamakta, bireyin bir seçeneğe yönelişini, onun tercih ettiği sonuca (hedefe) erişebileceği yolundaki beklentisinin derecesine bağlamaktadır. Vroom'a göre karar istenilir yönleri en fazla ve istenmeyen yönleri en az ve erişme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme olarak tanımlamıştır. Vroom'un modeli seçenekler arasından sadece bir tanesini seçme durumunda olan kişilerin davranışını açıklamaktadır (Kuzgun, 2006). Ancak günümüzde kişinin en çok istediği ve ilk sıraya koyduğu seçenek genellikle birçok kişi tarafından da istendiği için erişme olasılığı en düşük seçenek olabilmektedir. Hilton (1962) mevcut karar kuramlarının meslek kararını açıklamakta yetersiz olduğunu; çünkü kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği, uygun seçenek bulunmadığı zaman ne yaptığı gibi sorulara cevap veremediği ve beş farklı karar verme modeli olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar: bireyin kişisel yüklemelerine en iyi karşılık veren meslekleri seçtiği "yükleme-eşleme modeli"(attribute-matching model); bireyin gereksinimlerini karşılayan mesleklere yöneldiği "gereksinim azaltma modeli" (need reduction model); bireyin kazancını en üst düzeye çıkartan seçeneğe yöneldiği "olası kazanç modeli (probable gain model)"; toplumsal yapıların bireye sağladığı hareketlilik ve sınırlamalar üzerinde duran "sosyal yapı modeli (social structure model) ve bireyi pek çok seçenekle yüzleşen bir satranç oyuncusu gibi değerlendiren " karmaşık bilgi işleme modeli (complex information processing model)"dir. Bu modele göre mesleki karar verme sürecinin en önemli ögesi, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili inançları arasındaki çelişkinin (çatışmanın) azaltılması olarak değerlendirilmektedir. Bu kuramsal görüş, bireyin, meslek seçimi yaparken yaşadığı güçlükleri, bilişsel çelişkiyi azaltmayan bir dizi başarısız çaba olarak değerlendirmektedir. Janis ve Mann (1977), karar verme aşamasında kusursuz bilgiyi araştırmak için bazı kriterleri tanımlayarak karar verme yeteneği modelini öne sürmüşlerdir. Bu modele göre ise dikkatli ve özenli bir karar vericinin karar verme güçlükleri ile karşılaşmayacağı ileri sürülmüştür. Dikkatli ve özenli karar vericiler çok sayıdaki çeşitli seçenekleri inceleyen, seçenekleri objektif olarak araştırabilen ve her seçeneğe değer veren, her seçeneğin

istendik ve istenmeyen yönlerini görebilen, yeni bilgiyi düzenli olarak araştıran kişi olarak tanımlamış ve doru ve sağlıklı bir karar verebilmenin ancak seçenekler hakkında doğru bir bilgi elde edilmesine ve bu bilgileri doğru bir şekilde değerlendirilebilmesine bağlamıştır. Gati ve diğerleri (1996) ise dünyanın belirsizliklerle dolu olduğunu ve iş dünyasının her geçen gün karmaşıklaştığını, bu belirsizlik ve karmaşıklık içinde uygun seçeneklere yönelmenin olanağının çok zor olduğunu öne sürerek seçeneklerin birbirine olan üstünlüklerini temel alarak seçenekleri hemen elemek ve kararı kesinleştirmekle karar verme sürecini daha basite indirmeyi mümkün kılmaya çalışmıştır. Ancak seçeneklerin göreceli üstünlüklerine göre seçilmesinde ilk sıradaki en istenir seçenek her zaman erişilme olasılığı en yüksek seçenek olmayabilir. Özellikle ülkemizde birçok kişi aynı koşullarda karar verip o seçeneğe yönelmiş olabilmektedir (Hamamcı, Bacanlı ve Doğan, 2013).

Bu açıdan seçeneklere erişme olasılığının bilinmediği durumlarda seçenekleri sıraya koymaya da gerek yoktur. Örneğin bir mesleğe karar verirken sadece kazancı fazla olan meslek tercih edilir ancak mesleği icra edecek bir iş alanı bulunamayabilir ya da işi kaybetme olasılığını dikkate alınmıyorsa yanlış bir kariyer kararı verilebilmektedir.

Kariyer karar verme becerilerinin kazandırılması özellikle kariyer kararı verme aşamasında bulunan ergenlerin daha az kariyer karar verme güçlükleri yaşamalarına neden olmaktadır (Dogan; 2010; Dogan ve Bacanlı, 2012). Sonuç olarak doğru verilmiş bir kariyer kararı yaşam boyu daha az kariyer engeli ile karşılaşmayı sağlayacaktır (Dogan ve Bozgeyikli, 2014). Kariyer kararı vermek birçok kararımızla ilişkili olduğu için hayatımızda verebileceğim en önemli kararların başında gelmektedir. Bu kararı verirken doğru ve sistematik bir yol izleyerek en uygun ve doğru bir karar verebilmeyi kolaylaştırabiliriz.

## KAYNAKÇA

- Andrew, J. H., Stefan, H., ve Elisabeth, B. (2008). A multi-objective model for environmental investment decision making. *Comput. Oper. Res.*, 35(1), 253-266
- Bacanlı, F. (2008). *Career Decision-Making Difficulties of Turkish Adolescents*. Conselling International Perspective: Global Demands and Local Needs. Bahçeşehir University (Oral Presentation) April 25-27.
- Bell, D. E., Raiffa, H. ve Tversky, A. (1988). Descriptive, normative, and prescriptive interactions in decision making. In D. E. Bell, H. Raiffa, ve A. Tversky (Eds.), *Decision making* (pp. 9-30). New York: Cambridge University Press.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
- Campbell, D. & Stanley, J. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Doğan, H., & Kuzgun, Y. (2008). Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı Ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal* . 2008, Vol. 20, p291-306
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H., & Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties [Special Issue]. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 1, 912-916.
- Doğan, H., Bacanlı, F., Hamamcı, Z., Özünlü, M. B., Eşici, H. (2013). *Lise Öğrencileri İçin Online Kariyer Karar Verme Sisteminin Geliştirilmesi ve Etkililiğinin Sınanması*. XII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul, Proceeding Book, 407-408.
- Doğan, H. ve Bozgeyikli H. (2014). *İşsizlik Sorununa Farklı Bir Bakış Açısı: Kariyer Engelleri*, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, The Proceedings Book, 97-105.

- Gati, I. (1986). Making Career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I. ve Tal, S. (2008) International Handbook of Career Guidance: Decision Making Models and Career Guidance, In:Eds: James A. Athanasou R. Van Esbroeck. (pp: 157-185, *Springer International Handbooks of Education*)
- Gati, I., Saka, N. ve Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counseling*, 29, 301-321.
- Gati, I., Garty, Y. Ve Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 196-206.
- Gati, I., ve Asher, I. (2001a). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In: F. T. L. Leong ve A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S.W., Alexrad, S., ve Henna, J.L. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim Ortaöğretim Ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(44).
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Janis, I. L., ve Mann, L. (1977). *Decision making*. New York: Free Press.
- Kaldor, D. B. ve Zytowski, D. G. (1969). A minimizing model of occupational decision-making. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 781-788.
- Katz, M. R. (1966). A model for guidance for career decision making. *Vocational Guidance Quarterly*, 15, 2-10.
- Kesici, Ş. (2002). Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin psikolojik ihtiyaç örüntüleri ve özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı

- olarak incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya-2002.*
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lichtenberg, J. W., M. Shaffer and B. M. Arachtingi. (1993) "Expected utility and sequential elimination models of career decision making". *Journal of Vocational Behavior*, 42,
- MacCrimmon, K.R. (1968) *Decision making among multiple – attribute alternatives: A Survey and Consolidated Approach*. RAND Memorandum, RM-4823-ARPA.
- Mann, L., Harmoni, R. ve Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278.
- Mitchell, L. K. ve Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin Kısa Formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42).
- Phillips, S. D. (1994). Choice and change: Convergence from the decision-making perspective. In M. L.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*; 16, 320-346.
- Saaty, T. L. (2000). *Fundamentals of Decision Making And Priority Theory* (6.basım, USA: RWS)
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 67-74.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., ve Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks ve Associates (Fds.), *Career choice and development*, 2nd ed., pp. 197-261.

Tversky, A. (1972). "Elimination By Aspects: A Theory of Choice." *Psychological Review*. 79: 281-299.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons. Co.

**Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Doğan, H. (2014). Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6) s.100-130