

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 162-199

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University “Constantin Brancusi” of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University “Constantin Brancusi” of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

KARİYER GELİŞİM KURAMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Kemal SERBES

Doktora Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Bölümü,

serbesuskemal@hotmail.com

ÖZET

Kariyer gelişimi, bireyin doğumundan itibaren başlayıp, hayatının neredeyse sonuna kadar devam eden süreçtir. Çocukluk döneminde yetenek, ilgi ve değerlerin keşfiyle başlayan kariyer gelişimi, bireyin işe girmesiyle birlikte yetişkinlik yıllarında devam etmekte ve zaman içinde emekliliğin yaklaşmasıyla zirve konumuna ulaşmaktadır. Kariyer gelişim sürecinin çok sayıda faktörden etkilenerek karmaşık bir hal alması, beraberinde bu süreci açıklamaya çalışan farklı kariyer gelişim kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kariyer gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin ortaya çıkışı ve zaman içinde gelişimi; meslek kararı verilmesinin nasıl oluştuğu ve hangi faktörlerden etkilendiği gibi soruları açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile ulusal yazındaki makale ve tezlerde en sık yer verilen kariyer kuramlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Gelişimi, Kariyer Gelişim Kuramları, Kariyer Danışmanlığı.

AN EVALUATION ON CAREER DEVELOPMENT THEORIES

Kemal SERBES

*PhD Student, Kırklareli University, , Institute of Social Sciences,
Labour Economics and Industrial Relations ABD Departmans,
serbesuskemal@hotmail.com*

ABSTRACT

Career development is a process that begins at the birth of an individual and continues almost until the end of their life. Career development, which begins with the discovery of talents, interests and values in childhood, continues in adulthood with the individual getting a job and reaches its peak over time with the approach of retirement. The fact that the career development process has become complex and affected by many factors has led to the emergence of different career development theories that try to explain this process. Career development theories, the emergence of the idea of a profession in individuals and its development over time; These are scientific views that try to explain questions such as how career decisions are made and what factors are affected by them. In this study, content analysis, one of the qualitative research methods, was used to evaluate the career theories most frequently mentioned in articles and theses in the national literature.

Key Words: Career Development, Career Developmental Theories, Career Counseling.

1. GİRİŞ

Bireyler açısından kariyer kararı vermek, zaman alan, karmaşık ve birçok faktörün etkisinde kalan zor bir süreçtir. Kariyer seçimi çok sayıda iç ve dış unsurun etkisinde kalan ve bunun sonucunda da stresli ve karmaşık bir duruma dönüşen bir kavramdır (Çark, 2021: 161). Birey, meslek seçimi yaparken hem bireysel özellikleri hem de yaşamını sürdürdüğü sosyal çevrenin etkisi vereceği karar üzerinde etkili olmaktadır. Bu bakımdan, bireylerin meslek seçimi yaparken kararlarını nasıl verdikleri; hangi faktörlerin etkisinde kaldıkları yapılan seçimleri açıklamada büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle, çok sayıda kuramcı bireylerin meslek seçimlerini yapmak için aldıkları kararları ve geliştirdikleri tutum ve davranışları açıklamak için kuramlar geliştirmişlerdir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 14-15). Bu kuramlardan bir kısmı kariyer seçimini etkileyen faktörleri ele alırken, bir kısmı da bireysel kariyer kararı verme yolları ve meslek seçimi üzerinde durmaktadır. Bunlara ilave olarak son zamanlarda geliştirilen kariyer kuramlarında ise bütüncül yaklaşım düşüncesi hâkim olmakta ve kariyer seçim sürecinin bir bütün olarak ele alındığı görülmektedir (Çark, 2021: 161).

Günümüzde özellikle teknolojinin gelişimine bağlı olarak hızla değişime uğrayan ve küreselleşen dünyada bireylerin beklenti ve istekleri de değişmekte ve bu durum çalışma yaşamını da etkilemektedir. Değişen şartlar, bireylerin kariyer gelişimlerini ve bu doğrultuda alacakları kararlar üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin kariyer kararlarının nasıl oluştuğunu ve zaman içinde nasıl değişim gösterdiğini inceleyerek; bu süreci açıklamaya çalışan kuramcılar, yaşanan kültür ve dönemin ihtiyaçlarından yola çıkarak kuramlar oluşturmuşlardır. 20. yy.'nin ortalarından itibaren ortaya çıkan mesleki gelişim kuramları yaygınlık kazanarak; bireylerin kariyer gelişimlerinin sürdürülerek, mesleki gelişim görevlerini yerine getirilmeleri üzerine odaklanmışlardır (Laçın ve Yeşilyaprak, 2018: 185-186). 1900'lü yılların sonlarına gelindiğinde geleneksel kuramların aksine yeni kariyer kuramlarının bireyin işgücü dünyasında esnek olmasını sağlayan, bireylerin yeni çalışma şartlarına uyum sağlamasını kolaylaştıran ve onlara çok yönlülük kazandıran özelliklere sahip olduğu görülmektedir.

Kariyer gelişim kuramları, kariyer gelişim problemleri ve benzer problemlerin çözümüne yardımcı olmayı amaçlayarak, kariyer danışmanlığı alanında yol gösterici olarak hizmet etmektedirler. Bu çalışmanın amacı, nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile ulusal yazındaki makale ve tezlerde en sık yer verilen kariyer kuramlarının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda sırayla; araştırmanın amacı, önem ve yöntemine yer verildikten sonra özellik

kuramları, gelişimsel kuramlar, öğrenme kuramları ve post-modern kuramlar değerlendirilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ ve YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, kariyer danışmanlığında kullanılan mevcut kariyer kuramlarının bireylerin kariyer gelişimleri açısından özelliklerinin ve birbirlerine göre farklı ve benzer yönlerinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırma kariyer problemlerinin çözümünde bütüncül bir kavramsal bakış açısı sunması bakımından önemlidir. Bu amaca yönelik olarak araştırma sorusu aşağıda belirtilmiştir:

Araştırma Sorusu: Ulusal literatürde çok sık kullanılan kariyer kuramları nelerdir, kuramların birbirleriyle benzer ve farklı olan yönleri nelerdir?

Bu amaca yönelik olarak araştırmada nitel analiz tekniklerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır ve araştırma keşfedici niteliktedir. Bu nedenle araştırmada “ne” ve “nasıl” sorularına odaklanılmıştır. Bu sorulara bilimsel kısıtlar altında yanıt vermek nitel yöntem ile mümkündür. Nitekim nitel yöntem, araştırma faaliyetinin sonucunu gerçekte olduğu gibi anlamaya ve tanımlamaya, ne ve nasıl sorularına odaklanmaktadır (Akdemir ve Kılıç, 2021: 488; Kümbetoğlu, 2015: 34). Bu sebeple araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Nitel yöntemlerden biri olan içerik analizi, metinlerden geçerli ve yinelenbilir çıkarımlar yapmak için kullanılan bir analiz tekniğidir (Baz, 2017: 95). İçerik analizi metodu ile verileri tanımlamaya, verilerin içerisindeki saklı olabilecek gerçekleri, bilgileri ortaya çıkarmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple, veriler belirli temalar ve kavramlar çerçevesinde kodlanarak anlamlı bir çıktı elde etmek amaçlanmaktadır (Polat, 2020: 293).

Araştırmaya konu olan eserlere karar vermek için ulusal yazında yer alan makaleler ve tezlerin kapsam altına alınmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda son 10 yılda kaleme alınan makale ve tezlerde yer verilen kuramların neler olduğunun tespit edilmesi ve bu kuramların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda 30.01.2024 tarihinde dergipark.org adresinde yer alan makaleler arasında başlığında “kariyer” kelimesi taşıyan eserlere ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen tarama sonrasında 1821 eserin kaleme alındığı görülmüştür. Akabinde tez.yok.gov.tr adresinde yer alan tezler arasında başlığında “kariyer” kelimesi taşıyan eserlere ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen tarama sonrasında 835 tezin kaleme alındığı görülmüştür. Tüm

eserler incelendiğinde en sık tekrar eden kuramsal yaklaşımların özellik-faktör kuramları, gelişimsel kuramlar, öğrenme kuramları ve post-modern kuramlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu doğrultusunda çalışmada kariyer danışmanlığında kullanılan kuramların tamamına yakınına yer verilmeye ve kuramların önemli özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma, kuramsal çerçeveyi topluca sunmaya çalışması ve ilk çıkışlarından günümüze kadar geçen sürede güncel verileri kullanması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma üç kısıt altında gerçekleştirilmiştir. İlk kısıt, kuramlarla ilgili vaka analizlerine ve kuramların tamamına yer verilmemiş olmasıdır. İkinci kısıt ise yalnızca ulusal literatürde yer alan eserlerin incelenmiş olmasıdır. Üçüncü kısıt ise son 10 yılda ve başlığında kariyer kelimesi barındıran eserlerin değerlendirilmiş olmasıdır. Bu bağlamda farklı kısıtlar altında farklı değerlendirmelerin yapılabileceği unutulmamalıdır.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan kariyer kuramlarının açıklamalarına yer verilecek ve ilk olarak kuramların temelini oluşturan özellik etme kuramları ve sırasıyla diğer kuramlar ele alınacaktır.

3. ÖZELLİK – FAKTÖR KURUMLARI

Özellik-faktör kuramları, bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin gereklilikleri arasında test ve ölçme tekniklerini kullanarak eşleştirme yapma düşüncesine dayanmaktadır. Özellik-faktör kuramları arasında (i) Parsons'un özellik-etmen kuramı, (ii) Roe'nun ihtiyaç kuramı ve (iii) Holland'ın kişilik kuramına yer verilmiştir.

3.1 Parsons'un Özellik Etmen Kuramı

Kariyer psikolojik danışma alanının kurucu olarak kabul edilen Frank Parsons, 1908 yılında Boston'da kurmuş olduğu Mesleki Büroda ilk danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Parsons danışmanlık hizmetlerinde, bireyin kendini tanımasını, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi edinmesini amaçlamıştır (Ulaş, 2021:3). Özellik kavramı, bir bireyin testlerle ölçülebilecek özellikleri anlamına gelirken; etmen kavramı ise kişinin sahip olduğu onu diğerlerinden ayıran özellikler anlamında kullanılmaktadır. Bu nedenle özellik ve etmen, birey ve işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Özelliklerin değerlendirilmesi Parsons'un meslek seçimi ile ilgili yaklaşımında en önemli kısım olarak kabul edilmektedir. Parsons (1909) bireyin, meslek seçiminde aşağıda belirtilen bilgilere sahip olması gerektiğini ifade etmiştir:

- Bireyin kendi özelliklerinin farkına varması: Bilgi birikimi, yetenek ve becerileri, değerleri ve kaynakları.
- İş dünyası hakkında bilgi sahibi olma: Bir iş için gerekenler, çalışma koşulları, işin sağladığı imkanlar ve dezavantajları.
- Bu iki gruptaki verilerden hareketle doğru ve mantıksal bir seçim yapabilme kapasitesi (Sharf, 2017: 25).

Bu teorinin temel özelliği, bireylerin nesnel olarak ölçülebilen ve iş türlerinin gereklilikleri ile ilişkilendirilen yetenek ve becerilere sahip olduğu düşüncesidir. Parsons (1909) ve Williamson'ın (1939) çaba ve uğraşları ile adım adım geliştirilen özellik-etmen kuramı, danışanların meslek seçiminde akıllıca karar vermelerini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Kuramda, dikkate alınması gereken eleştirilerden bir tanesi test sonuçlarının fazla ön planda olmasıdır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:183).

Bireyler arasındaki farklara vurgu yapan yaklaşımın temelindeki görüşler şu şekilde özetlenebilir:

- Her bireyin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır.
- Sahip oldukları özellikler bakımından her meslek grubu diğerinden farklılık göstermekte olup; üyelerinin de bu özelliklere sahip olmalarını gerektirmektedir.
- Bireylerle meslekleri eşleştirmek mümkün olup, bireyin özellikleri ile mesleğin özellikleri ne kadar iyi uyuyorsa bireyin başarı ihtimali de o kadar yüksek olmaktadır.

Farklı mesleklerde çalışan kişileri birtakım özelliklerini ölçme araçları ile belirlemek; her meslek için gereken temel özellikleri yüzdelerle ifade etmek mümkündür. Burada meslek danışmanlarına düşen görev, ölçme araçlarını danışanlarına uygulayarak meslek puanları ile karşılaştırmasını yapmaktır (Kuzgun, 2014: 121).

Bireyler arasında farklılıklar olduğunu savunan bu görüş, farklar psikolojisi olarak da kabul edilmektedir. Birey ve mesleğin kapsamlı analizinin yapılarak, mümkün olan en iyi eşleştirmenin yapılması amaçlanmaktadır. Özellik etmen kuramını benimseyen danışmanlar, sadece meslek seçimi ile ilgilenmeyip; okul başarısı sorunu ile de ilgilenmişlerdir. Danışmanlar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini inceleyip, onları kendilerine uygun okullara yerleştirmeyi amaçlamışlardır (Aydın, 2021: 25-26).

Özellik etmen kuramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, az sayıda araştırma bu kuramın tek başına uygulanabilir olduğunu desteklemektedir. Kuramla ilgili yapılan kapsamlı araştırmaların, daha çok özellik ve etmenlerin bir diğeri üzerine olan etkisi ve ölçme araçlarının ilişkisi ve güvenilirliği üzerine olduğunu göstermektedir. Kuram ile ilgili test ve envanterleri geliştirenler, yetenek, kişilik, ilgi, başarı ve değerlerin birbirleriyle ilişki içinde olduklarını tespit etmişlerdir (Sharf, 2017: 26).

3.2 Holland'ın Tipoloji Kuramı

John Holland bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçimlerinde etkili olduğu varsayımından yola çıkmış ve altı kişilik tipi tanımlayarak kariyer psikolojik danışmanlık alanına "tipoloji" kuramını kazandırmıştır. Altı kişilik tipi aynı zamanda altı farklı çevreyi oluştırmakta ve bireyler kendilerine uygun çevrelerde toplanmaktadır. Altı tip çevre ve kişilik özellikleri insanların kariyer kararı vermelerinde, bir mesleğe yönelmelerinde ve seçtikleri mesleklerinde başarılı olmalarında oldukça önemli olmaktadır (Öztemel, 2020: 11).

Kariyer seçimi ve kariyer uyumunun her ikisi bireyin kişiliğinin bir uzantısıdır. Bireyler seçecekleri meslek ve deneyimler ile ilgilerini, istek ve meraklarını ortaya koymaktadırlar. Holland kuramında, stereotipler olarak tanımladığı bireylerin işleri hakkındaki değerlendirme ve düşüncelerinin genellikle doğru olduğunu kabul etmektedir (Sharf: 2017: 123). Holland (1997a) tipoloji kuramına ilişkin görüşlerini dört temel varsayım altında toplamıştır. Bu varsayımlar aşağıda açıklanmıştır.

- İnsanların büyük çoğunluğu altı kişilik tipi etrafında sınıflandırılabilir. Bu kişilik tipleri Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel kişilik tipidir.
- Her bir kişilik tipi kendi özellikleriyle benzerlik gösteren bir çevreye sahiptir. Bunlar Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel çevrelerdir.
- Bireyler kendi yetenek ve ilgilerini; deneyim ve bilgilerini açığa çıkaracak çevreler aramaktadırlar.
- Kariyer seçimi, kişilik özellikleri ve çevre arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Holland'a göre insanlar belli bir kalıtsal donanımla doğmaktadırlar. Bireyin kalıtsal özellikleri ile yaşadığı çevrenin etkileşim içine girmesi sonucunda ilgileri gelişmekte ve birey ilgilerinin farkına varmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin çevreleriyle etkileşim

içinde olmaları, ait oldukları gruplar ve yapmaktan hoşlandıkları hobi ve uğraşlar, farklı tiplere ait özellik geliştirmelerine neden olmaktadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 17). Dolayısıyla kişilik özelliklerinin gelişiminde kalıtsal ve çevresel özelliklerin karşılıklı etkileşimi söz konusudur.

Bireyler nadiren tek bir kişilik tipine sahip olup, genel olarak birkaç kişilik tipine ait özellikler göstermektedirler. Bu kişilik tipleri şu şekildedir (Holland, 1997a):

Gerçekçi Kişilik: Bu özelliklere sahip kişiler, alet kullanma becerisine sahip olup atletik, mekanik, teknik yeteneklere ilgi duymakta ve nesnelere uğraşmayı sevmektedirler. Gerçekçi çevre, bireyi fiziksel işlerle uğraşmaya yönlendirmekte ve bu çevrede birey makine, alet ve hayvanlardan oluşan bir ortamda çalışmaktadır (Özdemir ve Ahlas, 2019: 80). Gerçekçi tipler, soyut ve teorik açıklamalara az ilgi duyan bireylerden oluşmaktadır. Genellikle problemlere mekanik ya da kişisel olsun, pratik ve çözüm odaklı yaklaşmaktadırlar. Bu bireyler paraya, mevkiye öncelik verirken; insani ilişkileri ikinci planda tutmaktadırlar (Sharf, 2017: 125). Gerçekçi bireyler, utangaç, geleneklere bağlı, içten, doğal ve eril kişilik özellikleri göstermektedirler. Bu gruba giren tipik meslek elemanları; teknik elemanlar, ulaştırma, orman ve imalat sektörlerinde çalışan tekniker ve teknisyenlerdir (Kuzgun, 2014:124). Bu kişilik tipi için uygun mesleklere Bilim İnsanları, Arkeologlar, Mühendisler, Gazeteciler, Biyokimyacılar ve Biyofizikçiler örnek olarak verilebilir (Çivilidağ ve Durmaz, 2021: 81).

Araştırmacı Kişilik: Holland'ın kişilik tipolojisinde "I" harfi ile gösterilen bu kişiler çoğunlukla bilimsel olaylara ilgi duyup, analitik düşünme becerisine sahiptirler. Matematiksel ve bilimsel problemleri çözmekten hoşlanmakla birlikte bu alanlarda bağımsız çalışmayı tercih etmektedirler (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121). Duygusal aktivitelerden çok düşünme odaklı olan bu bireyler için kesin ve kararlı olmak, özgür olmak ve sonuca ulaşmak önemlidir (Aytaç ve Keser 2017: 79). Bu bireyler gerçekçi bireylerin aksine soyut problemler üzerinde durmakta ve problemlere düşünce boyutunda çözüm üretmeyi tercih etmektedirler. Araştırmacı bireyler kariyer seçimi ve gelişimi konusundaki problemleri kendileri çözmek ve kariyer danışmanlarının kendilerini öğüt isteyen biri olarak değil; araştırmacı biri olarak görmelerini isteyebilirler (Yeşilyaprak, 2012: 114).

Araştırmacı kişilik tipine sahip olan danışanlar, matematik, fizik, kimya gibi derslere ilgi duyup, bu konularla ilgili problemleri çözmekten hoşlanırlar. Kariyerle ilgili bir problemi çözme aşamasında bunu kendi başlarına yapmak isteyip; yardım almaktan kaçınırlar. Bu

danışan tipinde olan bireyler, kariyer danışmanlarından kendilerini bir araştırmacı olarak görmelerini ve aynı zamanda kendilerinin dinlenmesini istemektedirler (Sharf, 2017: 125-126).

Sosyal Kişilik: Sosyal kişilik tipi, insanlara öğretme yoluyla yardım etme, mesleki danışmanlık ve rehberlik yaparak onların sorunlarını çözme gibi konularla ilgilenerek bireylere hizmet vermektedir. Sosyal kişilik tipi problemleri çözmeyi başkalarına havale etmekten kaçınmakla birlikte, bireysel veya takım çalışması yoluyla çözmek isterler. Onlar doğaları gereği konuşmayı tercih ederek, etik olabilecek karmaşık problemlere çözüm bulmaya çalışırlar. Danışmanlık esnasında bu kişilik tipine sahip bireyler dini, politik ve sosyal hizmetler yoluyla insanlara yardımda bulunma isteklerini ifade etmektedirler. Kendilerine faydalı olmaktan çok topluma faydalı olmak isteyen; onların sorunlarına yardımcı olan diğerkam bireylerdir (Sharf, 2017: 126-127).

Bu tipe uyan kişiler, gerçekçi ortamlardan kaçınarak sosyal ortamları tercih etmekte ve kendilerini başkalarına yardım eden kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Bu bireyler dost canlısı, insan ilişkileri kuvvetli, iyi iletişim kurabilen anlama ve öğretme yeteneği olan, mekanik ve bilimsel yetenekleri zayıf bireyler olarak görülmektedirler (Kuzgun, 2014: 125). Sosyal çevrede gelişen en önemli meslekler, öğretmenlik, psikolojik danışmanlık, evlilik uzmanı, okul yöneticisi ve psikiyatristtir. Bu tip içindeki bireyler paylaşmasını seven ve diğerlerine yardım etmeyi gönüllü olarak düşünen bireylerdir (Yeşilyaprak, 2012: 115-116).

Girişimci Kişilik: Kişileri etkilemek için iyi cümleler kuran, hitabeti kuvvetli, dışa dönük ve cesaretleri yüksek olan kişilerdir. Başarı, statü, sorumluluk ve inisiyatif alma belirli özelliklerini oluşturur. Liderlik etmekten, satış yapmaktan ve üretmekten hoşlanmaktadırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 80). Bu kişilik tipi için uygun olabilecek meslekler arasında, Halkla İlişkiler ve İşe Alım Uzmanları, Müşteri Temsilcileri, Satış Görevlileri, Sigortacılar, Pazarlamacılar, Yöneticiler ve İş İdarecileri sayılabilir. Girişimci kişiler için zenginlik önemlidir. Buldukları ortamda lider konumunda olmak isteyip, insanları ikna etmeyi ve yönetmeyi sevmektedirler (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18). Girişimci ortamda bireylerin hedefi örgütü belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve bu amaca ulaştırmaktır. Bu ortamlarda genellikle ekonomi ve finans ile ilgili konular ön plandadır ve bireyler istenilen amaca ulaşmak için çaba göstermektedirler (Özdemir ve Ahlas, 2019: 83). Girişimci tipler kendilerine oldukça fazla güvenmekte, sosyal tipler gibi sözel becerilerini iyi

kullanılmaktadırlar. Kişileri ikna için geçmiş başarıları üzerinde oldukça fazla durmakta, maddiyat ve zenginlik onlar için ilk sırada yer almaktadır (Ünsal, 2014: 191).

Sanatçı Kişilik: Bu kişilik tipine sahip bireyler yaratıcı olup, kendini ifade etmekten hoşlanmaktadırlar. Hassas, duygusal, bağımsız ve özgün kişilik özelliklerine sahiptirler ve ileri düzeyde yapılandırılmış durumlardan hoşlanmamaktadırlar (De Cenzo vd., 2017: 204). Sanatçı tipin en önemli özelliğinin hayal güçleri ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin yazarlık, müzisyenlik, ressamlık ve sanatçılık gibi meslekleri tercih ettiği görülmektedir (Polatçı ve Gültekin, 2017: 388). Sanatçı kişilik tipine sahip bireyler müzik yapmalarına, resim çizmelerine ya da bir konu hakkında yazı yazmalarına fırsat verilmesinden hoşlanırlar ve şiir ve roman gibi kurgu gerektiren yazıları yazmayı tercih ederler. Danışmanlık sürecinde sanatçı kişilik tipine sahip bireyler şaka yollu kendini ifade etmekten hoşlanmakta, düzenli olmayan cümleler kurabilmekte ve bunu yaparken de kendi özgürlüklerine vurgu yapmaktadırlar. Sıklıkla kendi görüşlerini vurgulamakta, yaptıkları eserlerden söz etmektedirler. Kariyer danışmanlık sürecinde mantıklı olmaktan çok duyguları üzerinden hareket ederler (Sharf, 2017: 126).

Sanatçı tiplere atfedilen diğer özellikler arasında; karmaşıklık, düzensizlik, pratik olmama, hayal gücü yüksek ve sezgileri kuvvetli, idealist olma ve kurallara uymama yer almaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013:70).

Geleneksel Kişilik: Geleneksel çevreler ofis kayıtlarının tutulduğu, büro malzemelerinin yer aldığı ve saklandığı çevrelerdir. Kelime işlemci, hesap makinesi, bilgisayarlar ve fotokopi makinaları geleneksel çevrede bulunan araç gereçleri oluşturmaktadır. Geleneksel bireyler düzenli, planlı ve çalışma yaşamında kurallara uyan kişilerdir. Geleneksel tipler güvensiz ortamları sevmemekte, belirsiz iş ve uğraşlara ilgi duymamaktadırlar (Sharf, 2017:127-128). Bu kişilik tipine sahip olan bireyler duygularını dışa vurmayan, ısrarcı, işine bağlı, itaatkâr, düzenli, becerikli ve düşük hayal gücüne sahip özellikler göstermektedirler (Niles ve Bowsbey, 2013: 71).

Geleneksel kişiliğe sahip bireyler organizasyon ve plan yapabilmekte başarılıdırlar. Geleneksel çevrede başarılı olabilmek için gereken yeterlilikler; büro becerileri, organizasyon yeteneği ve yönergeleri ve iş akışlarını takip edebilme yeteneğidir (Özdemir ve Ahlas: 2019: 83). Aktüerya, sivil örgütler, bilimsel ve teknik danışmanlık hizmetleri bu kişilik tipi için uygun meslekler olup; kütüphane çalışanları, muhasebeciler, büro hizmetleri, iş analizi uzmanları,

sosyal ve insani hizmet asistanları bu tipteki kişiler için uygun meslekleri oluşturmaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:82). Genellikle bireyler yukarıda sayılan kişilik tiplerinden birkaçına sahip olmaktadır. John Holland, araştırmaları sonucunda farklı özelliklerde kişilik tipleri ortaya çıkardıysa da bireylerin tek bir kişilik tipine sahip olması çok nadir görülen bir durum olmaktadır.

3.3 Roe'nun Gereksinim Kuramı

Roe gereksinim kuramında, kariyer kararı verme ve meslek seçme aşamasında bireyin psikolojik gereksinimlerinin önemine değinmektedir. Roe, bireyin yetiştiği aile ortamının, ebeveynlerin bireye karşı tutumunun ve karşılıklı ilişkilerinin bireyin gelecekteki davranışlarının belirlenmesinde ve meslek seçiminde etkili olduğunu savunmaktadır. Tatmin edilmeyen veya az tatmin edilen ihtiyaçlar zamanla birer güdü haline dönüşmekte ve zaman içinde bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Diğer bir ifade ile erken çocukluk dönemlerinde ortaya çıkan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaşması sonucu yaşanan memnuniyet ve hayal kırıklığı durumunun, bireyin gelecekteki kariyer kararı ile ilişkilendirilmesi söz konusudur. Örnek vermek gerekirse, ebeveynleriyle ilişkilerinin duygusal açıdan çok yakın olduğu; yetişme yıllarında ait olma ihtiyacının yüksek olduğu bireyler, meslek seçimlerinde insan ilişkilerinin ön planda olduğu alanlara yönelim göstermektedirler (Şahin, 2021: 68-69).

Erken çocukluk dönemindeki ihtiyaçların giderilme durumuna göre Roe (1957) bireylerin kariyer seçimini etkileyen ebeveyn tutum ve davranışlarını üç grupta ele almıştır.

Çocuğa Duygusal Yoğunlaşma: Bu boyutta ebeveynler çocuklarına karşı aşırı talepkâr ya da aşırı korumacı olmaktadır. Çocuklarına karşı aşırı korumacı olan ebeveynler çocuklarının yeni deneyimler kazanma ve farklı çevrelere girme durumlarına sınırlama getirmektedirler. Bu korumacı şartlar altında yetişen çocukların ebeveynlerine ve çevrelerine karşı bağımlılık gösterdiği görülmektedir. Aşırı talepkâr ebeveyn kontrolünde yetiştirilen çocukların ise yüksek beklentilerle ve mükemmeliyetçi düşüncelere sahip olduğu ve anne ve babalarının koyduğu yüksek hedeflere ulaşma gayretinde olduğu görülmektedir. Bu tür bireylerin belirlenen hedeflere ulaşamaması hem kendileri hem de ebeveynleri tarafından hayal kırıklığıyla karşılanmaktadır. Ebeveynler çocuğun kendi hedeflerini gerçekleştirmelerine izin vermezler (Ulaş, 2021: 5).

Çocuktan Kaçınma: Bu yetiştirme biçiminde çocuğun ihtiyaçları ebeveynleri tarafından görmezden gelinmekte ya da çok az karşılanmaktadır. Bu boyut “çocuğun duygusal olarak reddedilmesi” ve “ihmal edilmesi” olarak iki kısımda incelenmektedir. Duygusal olarak reddedilen çocuğun sevgi ve şefkat ihtiyaçları karşılanmayarak, çocuk eleştirilmekte ve görüşlerinden dolayı cezalandırılmaktadır (Güneri, 2012:153).

Çocuğun Kabul Edilmesi: Bu boyutta çocuğun ebeveynleri tarafından olduğu gibi kabulü söz konusudur. Bu boyutta kendi içinde iki gruba ayrılmaktadır. Birinci grupta ebeveynler, çocuğun gelişimine karışmayan, bunu bilinçli olarak yapmayan, vakit kalmadığı için buna izin veren yapıdadırlar. İkinci gruptaki ebeveynler ise çocuğun özelliklerini bilen, bağımsız çalışmasını destekleyen ve bunu bilinçli olarak yapan bireylerdir. Buradaki amaç çocuğun potansiyelini keşfetmek ve onu destekleyerek gelişimine katkı sağlamaktır (Kuzgun 2014: 139).

Özellik-faktör kuramları ile ilgili genel bir değerlendirme yapacak olursak, bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçiminde temel faktör olduğu; bu nedenle bireylerin kendilerini tanımalarının, isabetli karar vermelerinde ve doğru meslek seçmelerinde birincil rol oynadığı vurgulanmaktadır. Parsons'un özellik etmen kuramına ek olarak John Holland bireyin meslek seçiminde çevreninde etkili olduğunu ifade ederek, meslek seçiminin birey-çevre uyumunun gerçekleşmesiyle sağlandığını vurgulamıştır. Ann Roe ise meslek seçiminde psikolojik faktörlerin etkisine değinerek, çocuk yetiştirmede ebeveyn tutumlarının bireyin meslek seçiminde etkili olduğunu savunmuştur. Sonuç olarak, bireysel özelliklerin bu kuramların ortak noktası olduğu söyleyebiliriz.

4. GELİŞİMSEL KURAMLAR

Gelişimsel kuramlar, kariyer seçimlerinin anlık bir süreç olmadığını, bireyin gelişimsel sürecine bağlı olarak şekillendiğini varsaymaktadır. Bu başlık altında (i) Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı ve (ii) Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramları ele alınmıştır.

4.1 Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Super, kariyer gelişimi konusunda önemli çalışmalar yapan ve bu alana en fazla katkı sağlayan araştırmacılardan birisidir. Super, kuramının gelişimi aşamasında cinsiyet, sosyo-

ekonomik statü, sosyal değişim gibi kavramlara değinerek kuramında yer vermiştir. Super, kuramına gelişim süreci içinde farklı isimler vermiş ve son olarak “yaşam boyu-yaşam alanı” olarak kuramını kesinleştirmiştir (Aytaç ve Keser, 2017: 53). Super’a göre meslek seçimi, birey ve çevrenin etkileşim içine girmesiyle gerçekleşen ve bunun sonucunda benliğin tasarımı ve bunun mesleğe yansısıyla sonuçlanan bir süreçtir. Super, kuramında, çalışanların farklı özelliklerine değinerek benlik kavramına dikkat çekmekte ve doğru meslek seçiminin önemine vurgu yapmaktadır. Kuramda, kariyer evreleri büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve çöküş evreleri olarak dönemlere ayrılmakta ve her evrede bireyler farklı roller üstlenmektedir (Elitok, 2019: 25). Super, ilk çalışmalarında meslek, mesleki hareketlilik, psikometri alanlarına yönelerek, Buehler’in gelişim konusundaki eserlerini incelemiş ve eserlerinde bunları bütünleştirme yoluna gitmiştir. Super meslek seçimini bir açınım süreci olarak görmekte, zamana bağlı bir süreç olarak görmemektedir. Super, meslek danışmanlığı testlerinin kullanımı ile ilgili olarak uygulamalardan elde ettiği bulguları, yazdığı “Appraising Vocational Fitness By Means of Psychological Test” adlı eserde toplamıştır (Kuzgun, 2014: 166-167).

Donald Super’ın “yaşam boyu, yaşam alanı” kuram en çok bilenen gelişimsel yaklaşımdır. Super, kuramında var olan gelişimsel ve kariyer kuramlarını genişletme çabasında olmuştur. Super, kariyer gelişimi gibi karmaşık bir süreci daha iyi anlamak ve açıklamak için farklı disiplinlerden (psikoloji ve sosyoloji vb.) yararlanılması gerektiğini ifade etmiş ve bu doğrultuda farklı kuramcılarının çalışmalarının sentezlenmesi yolunu seçmiştir. Bu nedenle, kendinden önce ve kendi döneminde ortaya atılan kariyer kuramlarını analiz etmiş; gördüğü eksiklikleri tespit ederek, bu kuramlara katkı sağlamıştır. Yaşam boyu yaşam alanı kuramı Super, tarafından geliştirilerek ortaya konan varsayımlara dayanmaktadır. Bu varsayımlar şunları kapsamaktadır: Bireylerin kişilik özellikleri ve benlikleri farklılık gösterir; bireyler sahip olduğu kişilik özellikleri ile çok sayıda mesleği yapabilme becerisine sahiptir; belirli meslekler farklı özelliklere sahip bireylerin çalışabilmesi için esnek yapıdadır (Niles ve Bowsbey, 2013: 48).

Super, kuramında yaşam boyu ve yaşam alanı olmak üzere iki kavram üzerinde yoğunlaşmıştır. Yaşam boyu ile kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiği vurgulanırken; yaşam alanı ile bireyin çalışma ve özel yaşamındaki rolleri vurgulanmaktadır. Bu kurama göre, bireyler yaşamları boyunca işlerinden veya aldıkları eğitimden vazgeçebilir, isteklerine göre yeni bir alana yönelebilmektedirler. Burada bireyin amacı, kendi benliğine uygun, kendini en iyi şekilde ifade edebileceği ve kendisiyle örtüşen mesleği bulmaktır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımında bu süreç değerlendirilmektedir. Super, bu detayları daha iyi anlatabilmek ve

somutlaştırabilmek için Yaşam-Kariyer Gökkuşuğu Diyagramını kullanmıştır (Çaykuş, 2021: 99-101).

Yaşam boyu, bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreç olup; büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküntü evresi olarak adlandırılan beş evreden oluşmaktadır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına göre bireyler bu evreleri sırasıyla tamamlayarak bir diğer kariyer gelişim dönemine geçmektedirler. Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı, zaman içinde bireyin gelişimsel bakımdan uygun kariyer müdahaleleri aracılığıyla kariyer gelişimini kolaylaştıracağı düşüncesine dayanmakta; bireyin çevresi ve kendi öğrendikleri ile bir benlik kavramı geliştirdiğini savunmakta ve bunun sonucunda benlik özellikleri ile uyumlu olarak bireyin bir mesleğe yöneldiğini varsaymaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 49).

Super (1957), bireyin yaşamındaki evreleri beş evreye ayırarak incelemiştir. Bunların ilk olanı “Gelişim” evresi olup; bireyin ana rahmine düştüğü andan 14 yaşına kadarki geçen süreyi kapsamaktadır. Bu evreden sonra bireyin 15 yaşından 25 yaşına kadar olan “Keşif” evresi izlenmektedir. Keşif evresi bireyin ilgi ve yeteneklerinin farkına vardığı zaman aralığıdır. Daha sonra 45 yaşına kadar devam eden “Kuruluş” evresi, bu evreden 64 yaşına kadar da “Koruma” evresi gelmektedir. En son evre olarak da bireyin “Çekilme” evresi gelmektedir. Super, bu evreleri belirli yaş aralıklarıyla belirlemesine rağmen, burada bir kesinlik olmadığını belirterek kuramın esnekliğini de ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin bu dönemlere giriş ve bu dönemlerden çıkış yaşları değişebilmektedir (Ünsal, 2014: 317-318). Aşağıda kısaca bu evrelerin açıklamalarına yer verilecektir:

Gelişim Evresi: 4-13 yaş aralığındaki çocukları kapsayan bu evrede çocuklar ilgi ve yeteneklerinin farkına varmaya ve benlik oluşumlarına başlamaktadırlar. Çocuklar merak duygusu ve hayal güçlerini kullanarak çevrelerini keşfetme ve bazı mesleklerle kendilerini anlamlandırma durumunda olmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 51-52).

Birey gelişim evresinde aile ve okul ortamındaki rol modelleri izleyerek benliğini geliştirmeye başlamaktadır. Evrenin ilk döneminde ihtiyaç ve hayaller belirgin olmakta; sosyal aktivitelere katılım ve kişinin kendini test etmesi yoluyla ilgiler ve kapasiteler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu evre kendi içinde “Fantezi”, “İlgi”, “Kapasite” olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 319).

Keşif Evresi: Keşif evresi 14-24 yaş aralığını kapsamakta olup, bu süre içinde bireyler meslekler hakkında yetenekleri, ilgileri ve önceliklerine göre bilgiler toplamakta; bu verileri

billurlaştırma, belirleme ve uygulama aşamalarından geçirerek, verecekleri mesleki kararı netleştirmektedir. Keşif döneminde olan bireyler, bireysel özellikler ve meslekler arasında ilişki kurma çabasıdadır. İlgileri, yetenekleri, değerleri gibi pek çok konuda kendi özellikleri hakkında araştırma yapmaktadırlar. Birey bu süre içerisinde daha çok ilgisini çeken etkinliklere yönelmekte; bu etkinliklerdeki başarı düzeyini de gözlemlemektedir. Bu sayede meslek seçimini daha belirgin hale getirmekte ve o mesleği tercihe yönelim göstermektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 231). Super, çalışmalarını genellikle keşif evresine yoğunlaştırmış olup, özellikle lise ve yüksekokul öğrencilerinin mesleki seçimleri üzerinde durmuş ve öğrencilerin karar verme durumlarını inceleyerek kariyer olgunluğu kavramını ortaya atmıştır (Kuzgun, 2014: 171-172).

Mesleki tercihleri belirleme süreci, meslekler arasından seçim yapabilme becerisini gerektirmektedir. Kişinin bilgi, beceri ve eğitimi bu seçimin yapılmasını bazen kolaylaştırmakta bazen de zorlaştırmaktadır. Seçimden bağımsız olarak uygulama, bireyin seçtiği alana doğru eylemde bulunmasını gerektirmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 51).

Yerleşme Evresi: 25 yaşına gelmiş bireyler artık çalıştıkları yerlerde başarılı olmak isterler. Bu evrede artık bireyler seçtiği meslekte kalıp deneyim ve tecrübe kazanarak kendini geliştirmek düşüncesindedir. 25-45 yaş aralığını içine alan bu dönem, bireyin işiyle ilgili zirveye ulaşmak istediği zamandır. Bu dönemin ilk zamanlarında birey için deneme yanılma dönemi olabilir. Alınan eğitimin iyi olduğu ve bilinçli yapılan meslek seçimlerinde bu deneme-yanılma süreci yaşanmayabilir (Ünsal, 2014: 331). Bireyin bu evrede kurum kültürünü değerlendirerek, sahip olduğu beceri, bilgi ve yeteneklerinin işiyle uyumlu olup olmadığını mesleğinde başarılı olması bakımından saptaması gerekmektedir. Eğer birey açısından seçtiği meslek uygun değilse, kısa sürede tekrar seçim yapmalı ve yaptığı seçimde keşfetme evresinin billurlaştırma, belirlenme ve uygulanma aşamalarını kullanarak mesleğini netleştirmelidir (Niles ve Bowsbey, 2013:51-52).

Sürdürme Evresi: Birey bu dönem içerisinde yaptığı işten doyum sağlamaya başlar ve kendi performans ve üretkenliği bakımından en üst konuma gelir. Artık birey için önemli olan geldiği konumu korumaktır. Bu nedenle birey kendini geliştirmek için çaba sarfetmekte ve yeni kariyer gelişimleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu kariyer gelişimleri kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik olarak üç alt kısma ayrılmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Sürdürme döneminde bireylerin kendilerine aşağıda belirtilen soruları sormaları önerilmektedir: Halen yapmakta olduğum iş birkaç yıl daha devam edecek mi? Otomasyon ve bilgisayarlaşma işimi nasıl etkileyecek? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanları kaygılandıran konular nelerdir? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanlar bu tür problemleri nasıl çözmeye çalışmaktadır? (Sharf, 2017: 256). Bu tür sorular bireyin sürdürme döneminde etkili ve hızlı şekilde karar vermesini sağlamasına yardımcı olabilmektedir.

Geri Çekilme/Çöküş Evresi: Çekilme ve çöküş evresinde zihinsel ve fiziksel aktivitelerde azalma durumu gözlemlenmektedir. Zaman içinde özellikle fiziksel güç isteyen işlerde birey için sıkıntılar ortaya çıkmakta ve birey uzun çalışma saatlerine uyum sağlayamamaktadır. Zihinsel olarak da bireyler bu evrede hafıza problemleri yaşamakta ve yeni yaşanan olayları hatırlamakta zorluk çekmektedir. Bu evre de kendi içinde “Azaltma”, “Emeklilik Planı” ve “Emeklilik Yaşı” olarak üç alt evreye ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 339). Geri çekilme dönemindeki bireyler, iş yerlerinde daha az sorumluluk alarak, çalışma yaşamlarında daha az aktif olmaktadır. Birey için artık çalışan rolü önemini kaybetmeye başlamakta, birey kendisi için emeklilik planları yapmaya hazırlanmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında Super, bireyin benlik kavramının gelişim gösterebilmesi ve kariyer tercihi kararının bireyde oluşabilmesi için her evredeki kariyer gelişim görevlerinin yerine getirilmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Her evredeki kariyer gelişim görevini yerine getiren birey ileride karşılaşacağı kariyer sorunlarıyla daha kolay mücadele edebilecek ve bu sorunlara çözüm getirebilecektir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 232).

Yaşam alanı yaklaşımında Super, kariyer gelişimi sürecinde yaşamdaki rollerin de önemine değinmiştir. Bireyler yaşamları süresince birden fazla role sahip olabilmektedirler. Çoğunlukla bireyler yaşamları süresince ev, toplum, okul ve iş ortamında olmak üzere toplam dokuz önemli role sahip olmaktadır. Bu roller: Çalışan, Eş, Ev İşleri, Ebeveyn, Okul, Emekli, Boş zaman, Vatandaş ve Öğrenci rollerinden oluşmaktadır. Bu rollerin bazıları yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkarken, bazıları da ilerleyen dönemlerde görülmektedir. Genellikle her rol bir alanda oynanırken, bir rolün birden fazla alanda da oynanması olasıdır. Yaşam rollerinin eş zamanlı kombinasyonu yaşam stilini ortaya çıkarırken; bu rollerin ardışık kombinasyonu yaşam alanı ve yaşam döngülerini ortaya çıkarmaktadır (Siyez, 2012: 188-189).

Bireyin yaşam rollerine etkili katılımı kolay görünmemektedir. Bireyin farklı rollerinin istekleri çatıştığında, birey önceliği bu isteklerden birine vermek zorundadır. Bazen hangi role öncelik verileceği kolay olmakla birlikte; bazen bu durum birey açısından oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle yaşam rollerinin birbiriyle olan ilişkileri aşırı, zayıf, destekleyici, tamamlayıcı ve telafi edici olabilmektedir. Kariyer danışmanlığındaki danışanlarının çoğu, değişen yaşam rolleri ve bu rollerin istekleri ile başa çıkmak için yardım talebinde bulunmaktadır. Tam bu noktada Super, sadece bir yaşam rolüne bağlı kalan kuram ve kariyer müdahalelerini yeterli bulmamakta; danışanın tüm yaşamını içine alan (çalışma, sosyal, aile vb.) kariyer müdahaleleri ve kuramlarını önermektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 54).

4.2 Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Çocukluk ve ergenlik dönemlerinin kariyer seçimi üzerindeki etkilerini inceleyen Gottfredson (1981) tarafından ortaya atılan ve geliştirilen Kariyer Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, bireyin kendi benliği ve çevresi ile etkileşime girmesi sonucunda kariyer seçimlerinin ortaya çıktığını savunmaktadır. Kişilik ve çevrenin etkisi altında olan birey değişmekte, gelişmekte ve bunun sonucunda kendisi için bir harita oluşturmaktadır. Bilişsel kabiliyeti genişleyen çocuğun, bilgisi arttıkça sahip olduğu haritası da genişleme gösterecektir. Bu noktada hedefe ulaşılabilirlik açısından bireyin bu haritada daraltma yapması gerekecektir. Bu bakımdan Gottfredson, çocukluğumuzda bazı meslekleri seçtiğimizi, fakat bilişsel gelişimimiz geliştikçe seçimlerimizi kendi kriterlerimize göre daralttığımızı ve kendimizi uygun ve ulaşılabilirlik bakımından zor olmayanları belirleyerek daraltma yaptığımızı ifade etmektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 21). Gottfredson aynı zamanda 6-8 yaş arasında çocukların cinsiyet rollerinde farklılaşma olduğunu; çocukların meslekleri cinsiyetlerine uygun olan ve olmayanlar olarak ayırdıklarını savunmaktadır (Sharf, 2017: 193).

Gottfredson, gençler üzerine odaklanan çok sayıda kuram olduğunun altını çizerek, kendisinin çocukların büyüme döneminde gözlenen ilgi, merak, yetenek ve mesleki seçimlerle ilgili faktörlerin çocuk üzerindeki etkilerini merak ederek bunları gözlemlemek istediğini ifade etmiştir. Kuramın amacı, büyüme çağındaki çocukların cinsiyet vb. nedenlerden dolayı meslek seçiminde kendilerine koydukları sınırları esneterek seçim alanını genişletmelerine yardımcı olmaktır. Ayrıca, Gottfredson günümüzde gençlerin 20. Yüzyılın başlarına kıyasla, seçim alternatiflerinin artmasına rağmen, daha fazla sorumluluk almaları gerektiğine inanmaktadır (Ünsal, 2014: 279-280). Gottfredson, kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır (Siyez, 2012: 200):

- Kariyer gelişim süreci çocuklukta başlar.
- Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
- Kariyer memnuniyeti/iş doyumu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
- Bireyler, kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargıları (bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdürdükleri, çalışma koşulları ve ödüller ile ilgili) geliştirirler.

Gottfredson, kariyer seçimini bireyin kendini sosyal yapı içinde bir yere yerleştirme ve koyma çabası olarak ele almaktadır. Gottfredson'a göre kişinin benliğine dair algıları ve düşünceleri kararlarını etkilemekte ve birey bu doğrultuda tercihlerde bulunmaktadır. Fakat, bu kararlar her zaman doğru, gerçekçi ve güvenilir olmamaktadır. Bu süreçte birey üzerinde etki bırakan faktörler devreye girmektedir (Kuzgun, 2014: 201).

Gottfredson'un uzlaşma ve daraltma kavramları, ulaşılabilirlik ve elde edilebilirlik kavramlarıyla bağlantılıdır. Daraltma kavramı gençlerin kendileri için uygun olmayan, seçeneklerin ortadan kaldırıldığı kısımdır. Daraltma kavramını uzlaşma kavramı takip etmektedir. Birey, uzlaşma ile kendisinin ulaşabileceği ve yapabileceği seçenekleri belirleyip, diğer seçenekleri elemektedir. Bireyler bu kavramda belirtildiği gibi, sadece mesleklerle ilgili seçimler yapmakla (daraltma) kalmayıp; aynı zamanda kültürel, sosyal yapı, iş gücü beklentisi ve cinsiyet gibi dış çevre (uzlaşma) şartlarıyla da mücadele içinde olmaktadır (Sharf, 2017: 189).

Gelişimsel yaklaşımlarla ilgili yapılan açıklamalardan sonra bu kuramların ortak özelliklerinin bireyin kariyer seçiminin küçük yaşlarda başlayarak ilerleyen yıllarda gelişimsel bir süreç olarak devam ettiği varsayımıdır. Kuramlarda kariyer gelişimi belli dönemlere ayrılmış ve bu dönemlerde bireysel özellikler ve davranışlar açıklanmıştır.

5. ÖĞRENME KURAMLARI

Bu bölümdeki kuramlar incelendiğinde, sosyal olay, yaşam ve koşullarının kariyer seçimleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu savunulmakta; genetik özelliklerin yanında çevre şartlarının da kariyer seçiminde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Birey yaşamındaki yanlış inanç, hatalı, eksik bilgi ve deneyimler kuramların odak noktasını oluşturmaktadır.

Öğrenme kuramları, kariyer kararı verme ve kariyer gelişiminde, öğrenme yaşantı ve deneyimleri üzerinde durmaktadır. Bu başlık altında (i) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, (ii) Sosyal Öğrenme Kuramı ve (iii) Planlanmış Öğrenme Kuramı üzerinde durulmuştur.

5.1 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, 1994 yılında Lent, Brown ve Hackett tarafından yetkinlik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Temelleri Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramından alan kuram, bireylerin ilgilerinin nasıl ortaya çıktığını ve zaman içinde nasıl geliştiğini, kariyer kararlarını verirken hangi faktörlerin etkili olduğunu ve bireylerin performans düzeylerinin verdikleri kariyer kararından nasıl etkilendiklerini açıklamayı hedeflemektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 25). Bu kuram, daha önceki kariyer teorisyenleri tarafından ortaya atılan kariyer kuramlarını birleştirerek, kariyer ve meslek seçimlerinde yapılacak tercihler hakkında bireylere yardımcı olmaya çalışmaktadır. Kuramın ortaya çıkışı, insan davranışları ve çevrenin birbirinden bağımsız olmadığı; aksine birbirini karşılıklı orak etkilediği düşüncesine dayanmaktadır (Brown ve Lent, 2013: 117-119).

Bireylerin zaman içinde ve değişen çevre koşullarında, davranışlarının nasıl değiştiği ve gelişim gösterdiği önemlidir. İnsanlar ve çevreleri daima aynı kalan bir yapıda değillerdir. Sürekli değişen yaşam koşulları bireylerin kendilerini sürekli olarak yenileme ve güncellemelerini gerekli kılmaktadır. Kariyer danışma süreci açısından bakıldığında bu durum üzerinde durulması gereken önemli bir husustur (Özyürek, 2012: 237).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının diğer kuramlarla birçok özelliğinin bulunmasına karşın, Bandura ve Krumboltz'un yaklaşımlarından yola çıkarak, daha çok bireyin kontrolündeki bilişsel faktörlere ve motivasyon ile ilgili süreçlere verdiği büyük önem ile diğer kuramlardan ayrılmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, öğrenme tecrübelerinin kariyerle ilgili verilen kararlarda etkili olduğunu ileri sürmekte olup; kuramın temel kavramları, özyeterlilik, kişisel hedefler ve sonuç beklentileridir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, akademik ve kariyer ile olan ilgilerin gelişimi, ilgi alanları ile seçimler arasında ne oranda tutarlılık olduğuna, bireylerin eğitim ve kariyerleriyle ilgili çalışmalarında ulaştıkları performans seviyeleri üzerine odaklanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2019: 59-60).

5.2 Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal Öğrenme Kuramı, mevcut mesleki gelişim kuramlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu kuram iki kısımdan oluşmakta olup; birinci kısımda meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısımda ise meslek seçimi ile ilgili ortaya çıkan sorunlar karşısında danışmanların neler yapacağını ele almaktadır. Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Bunlardan ilki, koşullu veya vasıtalı öğrenme, ikincisi ise çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin hangi sebeple mesleklere ya da eğitim programlarına yöneldiklerini ve hayatlarının belli dönemlerinde hangi maksatla meslek değişikliğine gittiklerini açıklamaya çalışmaktadır (Kuzgun, 2014: 203-204).

Krumboltz, sosyal öğrenme kuramında dört temel unsur belirleyerek (genetik özellikler, görev yönelimli beceriler, öğrenme tecrübeleri ve çevresel koşullar) aşağıdaki sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır:

- Bireyler seçtikleri meslekleri hangi amaçla seçmektedirler?
- Bireyler niçin üniversitede bir bölümü değil de diğer bölümü seçmektedir?
- Bireyler, niçin bir üniversiteyi değil de diğer üniversiteyi seçmektedir? (Erol ve Özdemir, 2019: 59).

Sosyal Öğrenme Teorisi, öğrenmenin deneyimlerle ve gözlemlerle gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu teoride, bireyin sorunlu ve belirsiz alanlarının tespit edilmesi çok önemlidir. Belirli tutum, davranışlara ve inançlara sahip olan bireylerin, kariyer kararı vermeleri sırasında bu bireylere yönelik danışmanlık stratejilerinin geliştirmesi oldukça önem arz etmektedir. Burada danışmanın rolü, ifade edilen değer, inanç ve tutumlara göre alternatif yollar ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda bilgilendirme yaparak bir eylem planı hazırlamaktır (Zunker, 2006: 40).

5.3 Planlanmış Öğrenme Kuramı

Bu kuram Krumboltz'un (1996) Kariyer Danışmanlığında Öğrenme Kuramından yola çıkarak geliştirilmiştir. Bu kuramda, bireylerin yaşamları süresince hangi amaçla farklı yolları takip ettikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Krumboltz (2009), 18 yaşına gelen bir bireyin kariyer kararı belirlemeye çalışmasının anlamsız olduğunu ifade ederek, kararın zaman içerisinde öğrenme yoluyla alınması gerektiğini vurgulamıştır. Krumboltz (2009) bireylerin seçim

davranışlarında bazı faktörlerin etkisinden bahsetmiş ve bu faktörleri birey ve çevre kaynaklı olarak sıralamıştır. Bunlar:

- Kalıtım, birey kaynaklı faktörler,
- Bireyin kendi ve çevresini gözlemlemesi sonucunda elde ettiği deneyimler,
- Aile ve arkadaş çevresinden kaynaklı öğrenme ve davranışlar,
- Okuldaki eğitimden elde edilen öğrenme ve davranışlar,
- Dünya'daki eşitsizliğe yol açan düzenlemeler (Ulaş Kılıç, 2021: 30).

Krumboltz (2009), bireyler açısından plan yapmanın kendilerini mutlu ettiği sürece önemli olduğunu; ancak birey plan yapma için hazır olmadığında bunun birey açısından yanlış olduğunu savunmaktadır. Bu bakımdan bireylerin çok erken yaşlarda koyacakları hedefler kendilerini mutlu etmekten uzak görünmektedir (Alabucak Cinalioğlu, 2021: 187).

Bu bölümde incelenen üç kariyer kuramı hakkında genel bir değerlendirme yapılacak olursa, kuramların özellikle bilişsel gelişimlere ve süreçlere bağlı olduğu; bunlara ilave olarak bireylerin çevrelerinden etkilenmeleri sonucunda kariyer gelişimlerinde bazı değişiklikler olabileceği ve bireylerin bu değişiklikleri kendi gayret ve çabalarıyla şekillendirip olumlu yönde geliştirecekleri varsayımı vurgulanmaktadır. Burada en önemli olan kısım bireyin kariyer gelişiminde aktif olarak yer almasıdır.

6. POSTMODERN KARIYER KURAMLARI

Post Modern Kariyer Kuramları 21. Yüzyılda ortaya çıkmaya başlamış ve danışanın 20.yüzyılın kuramlarında olduğu gibi pasif değil, aktif durumda olduğu kuramlardır. Bu bölümde post-modern kuramlardan (i) Kariyer Yapılandırma Kuramı, (ii) Kaos Kuramı, (iii) Kariyer Yelkenlisi Modeli, (iv) Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı, (v) Sistemler Kuramı ve (vi) Umut Odaklı Kariyer yaklaşımları ele alınmıştır.

6.1 Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kariyerlerinde neyi, nasıl ve neden inşa ettiklerini açıklamaya çalışarak, Holland'ın mesleki kişilik tiplerini, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramını ve Adler'in Bireysel Psikoloji yaklaşımını sentezleyerek kariyer gelişim sürecini kavramsallaştırmıştır. Bu kuram çerçevesinde mesleki kişilik, bireyin değişmez nitelik ve özelliklerini sürekli olarak yansıtmamaktadır. Her ne kadar, bir iş yerinde

çalışan bireylerin sahip oldukları mesleki kişilik özellikleri onların diğer kişi ve gruplardan ayırt edilmesine olanak sağlasa da aynı mesleki kişilik tipi içinde yer alan bireylerin birbirlerinden çok farklı özellikler taşıdığı da bilinen bir gerçektir. Bu açıklamalardan yola çıkarak, kuram kişilik özellikleri ile mesleki özellikleri karşılaştırmak yerine, belirli mesleki özellikleri taşıyan iş çevrelerinde bireylerin ne gibi mesleki özellikler sergileyeceklerine odaklanmaktadır (Çoğadar ve Özdemir, 2021: 203).

Kariyer Yapılandırma kuramı, kariyer seçimine ve davranışına önem vererek bunlar üzerine odaklanan ve bu amaç doğrultusunda materyaller sunan bir kuramdır. Bu kuramda, bireyin kariyer seçiminde hikayesi üzerinde durulmaktadır. Bu sayede danışanların hikayeleri dinlenilmekte ve onların yaşam biçimleri öğrenilmeye çalışılmaktadır. Özellikle kendine uygun kariyer kararı almak isteyen bireyin, hikayesinin dinlenilmesi ve yaşam stiline belirlenmesi sonucunda, hem bireyler kendi ilgileri ve yeteneklerine göre çalışma alanları bulacak hem de karşılaşacağı kariyer sorunları ile daha bilinçli bir şekilde mücadele edebilecektir (Ulaş Kılıç, 2021: 33).

İnsanlar yaşamları süresince çalıştıkları yere uyum sağlayarak kariyer davranışı geliştirmeye başlarlar. Kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin kariyerlerini mesleki ve profesyonel yaşantılarına bir anlam vererek yapılandırıldığı öne sürülmektedir. Kariyer yapılandırma kuramını kullanan bir kariyer danışmanı, bireyin değerlendirme puanları yerine daha çok kişisel öykülerine yer vermektedir. Değerlendirme puanları “sahip olma psikolojisi” üzerine odaklanırken, kişisel öyküler “kullanma psikolojisi” üzerine odaklanmaktadır (Niles ve Bowsbey 2013: 107).

Bireyler kariyerleriyle ilgili tutum ve davranışlarını gözlemleyerek ve onlara anlam vererek kariyerlerini yapılandırmaya çalışmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramı, bireyin kariyeri, yaşam hikayesi ve öyküsünü geliştirerek seçim yapmasını kapsamaktadır. Kariyer, test ve envanterlerden; aile, çevre ve işverenin değerlendirmesinden çok fazlasıdır. Kariyer yapılandırma hayatın tamamını kapsar ve bu süreçte devamlı bir gelişim ve yapılandırma vardır (Sharf, 2017: 317).

6.2 Kaos Kuramı

Meslekler ve çalışma yaşamı, zamana ve günün şartlarına göre değişim gösteren dinamik yapıya sahiptirler. Bu nedenle, kariyer danışmanlığında kullanılan kuramların günümüzde bireylerin kariyer gelişimi konularında ihtiyaçlarını karşıladığını söylemek pek mümkün değildir. Bu bakımdan bazı kariyer psikolojik danışmanları bu eksikliği gidermek için yeni

kuram arayışına girmişlerdir. Daha çok karmaşıklık ve bilinmezlik üzerine arayışlara giren kuramcılar, bireyleri bu açıdan inceleyen kuramlar geliştirmişlerdir. Kuramcılar, bireyin kariyer kararı almasında çok sayıda faktörün birbirlerini etkilediklerini görmüşler ve bireyin kariyerini sürdürürken dahi beceri ve yeteneklerinin değiştiğini fark etmişlerdir. Bu noktada bu karmaşıklıkları, bilinmezlikleri ve planlanmamış olayları araştırmak için Kaos kuramını öne sürmüşlerdir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos kuramı, bireylerin kariyer gelişimlerinin karmaşık, belirsiz doğasını daha iyi anlamak için geliştirilmiştir. Kuram, bireyleri bir sistem olarak görmekte, bu sistemi oluşturan bireylerin benzer özellikler gösteren, karmaşık, doğrusal olmayan, benzersiz yapıda olan açık sistemlerden oluştuğunu varsaymaktadır. Kaos Kuramına göre bireyler, çevresiyle ve diğer sistemlerle etkileşime giren ve bu etkileşimden yaşamları ve kariyer gelişimleri etkilenen açık sistemlerdir. Bireyin sürekli etkileşimde olduğu çevresel sistemlerin ilgileri, kişilik özellikleri, değerleri ve beklentileri üzerinde doğrudan etkisi olup; bireyin kariyerini değiştirmekte ve yön vermektedir (Bozgeyikli, 2022: 230).

Kaos kuramı, Pryor ve Bright (2003) tarafından geliştirilmiştir. Kuramın temel varsayımı bireylerin karmaşık, kaotik ve benzersiz yapıda olmalarıdır. Dolayısıyla bireyler kariyer kararı verirken de bu karmaşıklığı yaşamaktadırlar. Buradan hareketle, Kariyerlerin Kaos Kuramındaki amaç, bireylerin yaşamlarındaki karmaşıklıkları azaltarak, kariyer gelişimlerinde yaşanan değişim ve belirsizlikleri en aza indirmektir (Ulaş Kılıç, 2021: 238). Pryor ve Bright'a (2011) göre bireylerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin çokluğu ve karmaşıklığı, kariyer davranışı ve farkındalığı üzerinde etkili olan bir faktörün aynı zamanda diğer faktörü etkilemesi sonucuyla açıklanmaktadır. Bu nedenle, kariyer gelişimlerinin planlanmamış çok sayıda olaydan etkilendiği düşünüldüğünde, kariyer gelişimlerinin yordanmasında sabit değişkenler yerine kariyer örüntülerine odaklanmanın daha akıllıca olduğu düşünülmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 118).

Kaos kuramı, kariyer seçme durumunda olan bireyin, karşılaştığı belirsizlikler ve düzensizlikler karşısında net bir hedef belirleyemeyip, ilerleyen süreçte karşılaştığı değişimlerin geçiş evresi olarak tanımlanmaktadır. Kaos sabit ve değişmeyen bir durum olmayıp; bireyin hayatındaki içsel ve dışsal faktörlerin birbirini etkilemesi sonucu durumların değişimidir. Bailyn (1993) kaos kuramıyla ilgili üç temel prensip belirlemiştir. Bunlar: Bireyin yükümlülüklerinin ve zaman kullanımının tekrar değerlendirilmesi, sosyal, çalışma ve toplumsal hayat sınırlarının gözden geçirilerek değiştirilmesi, kullanımda olan kariyer kuram ve varsayımlarının test edilerek yeniden düzenlenmesidir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos kuramı, kariyer kararı verme sürecinin ihmal edilen yönlerine vurgu yaparak, kariyer kararı verme sürecinin farklı açılardan yorumlanmasını ve ele alınmasını sağlamış ve bu açıdan kariyer alanına katkı sağlamıştır. Geleneksel kuramlardan farklı olarak kaos kuramı, sınırlı bilgi, bilinmezlik ve öngörülemezlik ve şans gibi faktörlerin değişken ve sürekli değişen yapısına uygun olarak bireylerin karar verme aşamasında bu faktörleri dikkate alarak uygun yaklaşımlar sunmaktadır. Kaos kuramı açısından kariyer bilgisi, yalnızca kariyer kararı vermede bir bileşen durumundadır. Bireyler, kaos kuramı sayesinde mevcut olumsuzluklarını ve kaygılarını (kariyer bakımından) pozitif belirsizliğe taşıyarak azaltmakta ve yeni fırsatların karşısına çıkacağı ve kariyerlerinin olumlu yönde değişeceği düşüncesiyle hareket etmektedirler (Özaydın ve Siyez, 2023: 42-43).

6.3 Kariyer Yelkenlisi Modeli

Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM) Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilmeye başlanmıştır. KYM bireylerin meslek seçimini etkileyen sosyal, ekonomik, politik ve bireysel faktörlerin yanı sıra şans faktörünü de içine alarak geliştirilmeye çalışılmıştır. Model, önce bireyin kendini tanıması ve keşfetmesi; bunun ardından da önüne çıkan fırsatları değerlendirip, kariyer hedefini belirlemesi sürecine dayanmaktadır. Kariyer yelkenlisi modeli metaforik olarak kendine bir rota çizip, bu rotada ilerlemeye çalışan bir yelkenciye benzetilmektedir (Korkut Owen vd., 2021: 18). Buna göre, bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedefi gideceği limanı; onu limana götürecek olan yelkenlinin gövdesi bireysel özelliklerini, yelkenlilerden biri sosyal çevreyi, diğeri ise sistemle ilgili özellikleri temsil etmektedir. Burada şans faktörü ise; yelkenliyi başlangıç noktasından farklı rotalara ya da limana götürecek olan rüzgâr, dalga gibi faktördür. Bu model dört faktör üzerine kurulmuş (bireysel etmenler, sosyal etmenler, sistemle ilgili etmenler ve şans) olup; birey bu etmenlerin birbiriyle etkileşime girmesi sayesinde kendi hikayesini oluşturarak belirlediği kariyer hedefine (liman) ulaşmaktadır (Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018: 186).

Modelde dört boyutun yanında, bu dört boyutun etkileşimleri de bireyin karar verme süreçlerini etkilemesi bakımından dikkate alınmaktadır. Kariyer danışmanlığının kendini keşfetme ve tanıma, kariyer hedefi belirleme ve bu hedef doğrultusunda kariyer planı yapma ve eğitim ve iş olanaklarını keşfetme biçimindeki tüm boyutları bu modelde gösterilmektedir (Demirtaş-Zorbaz vd., 2020: 2103).

6.4 Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı

Hikâye yaklaşımı, kariyer gelişimlerinde bireylerin kişisel denetimine vurgu yapan postmodern yaklaşımların bir örneğini temsil etmektedir. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, danışan bireyin anlattığı hayat hikayesindeki örüntülerin anlaşılması ve bireyin bu konuda kendini yeterli düzeyde ifade etmesi vurgulanmaktadır (Niles ve Bowsbey,2013: 112).

Brott (2001) tarafından geliştirilen “hikayelendirme yaklaşımı” danışanların gelecekte “kendileri olma” yolunda kendilerini keşfetme ve tanımaları yoluyla öykülerini oluşturma sürecidir. Bu yaklaşımda danışanların kendi yaşamlarının uzmanı olduğu düşüncesi varsayılarak, hayat hikayelerini, kendilerini ve yaşadıkları çevreyi tanımlayarak en iyi kendilerinin oluşturacağı düşünülmektedir (Korkut Owen ve Niles, 2016: 280-281). Özellikle bireyler bu kuramda kariyerleriyle ilgili varsayımlardan yola çıkarak küçük hikayeler oluşturabilir, kendini keşfederek güçlü ve zayıf yanlarının farkına varabilir ve bu sayede yaşamındaki boşlukları doldurarak kariyerine yön verebilir. Özetle ifade etmek gerekirse, hikayelendirme yaklaşımında bireyler, kendi hayatlarının başrol oyuncusu olarak hayatlarının bütünü içindeki küçük kesitleri görebilmekte, bunlara yön verebilmek için bu kesitlere yoğunlaşmakta ve değiştirmesi gereken noktalara odaklanarak kariyer adımlarına yön verebilmektedir. Bireyler hikayelendirme yaklaşımları ile kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde daha aktif rol oynamakta, topladığı bilgilerle kendini hayat hikayesini anlatarak kendilerine yardım etme sürecini yönetmektedirler (Ulaş Kılıç, 2022: 32-33).

Hikayelendirme yaklaşımı iç içe geçmiş üç aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar sırasıyla: bireyin danışmanı ile birlikte hikâye yapısını oluşturması (co-construction), oluşturulan hikâyenin parçalara ayrılarak gözden geçirilmesi ve kontrolünün sağlanması (de-construction), gözden geçirilen hikâyenin yeniden oluşturulmasıdır (consruction). Bu aşamalardan bahsedecek olursak; birinci aşamada danışman bireyin hayat hikayesini dinleyerek süreci başlatmaktadır. Başından sonuna kadar hayat hikayesini anlatan bireye ait önemli noktalar danışman tarafından not edildikten sonra buradaki önemli sözcükler anlaşılmaya ve yorumlanmaya çalışılmaktadır. II. aşamada ise hikayedeki anlatılanlar arasında temalar ve örüntüler danışman tarafından tanımlanmaktadır. Son aşamada danışanın temalar ve örüntüler hakkında konuşması istenir. Buradaki amaç bu örüntü ve temaların geliştirilmesi ya da azaltılmasıdır (Brott, 2001: 306). Yukarıdaki açıklamalardan sonra hikâye yaklaşımının danışanların yaşam hikayelerini anlattıkları psikodrama ve oyun terapisine benzediğini söyleyebiliriz.

6.5 Sistemler Kuramı

Sistemler kuramı, bireyin kariyer gelişiminde etkili olan içsel ve dışsal faktörleri ve değişkenleri zaman bağlamında ele alarak, bunlar arasında karşılıklı etkileşim olduğunu ve etkileşim sonucunda kariyer gelişiminin dinamik bir yapıya dönüştüğünü savunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kuram ile ilgili birey davranışlarının doğrusal olarak değerlendirilemeyeceği, bilginin tek bir yoldan öğretilemeyeceği ve öğrenmenin bireyin yaşam tecrübelerine göre şekilleneceği, bir kuramın tüm bireyleri açıklamada yetersiz kalacağı ve bireylerin kendi kuramlarını oluşturacaklarını ifade edebiliriz (Siyez, 2022: 192-193).

Sistemler kuramı oluşturulurken Bronfenbrenner'in ekolojik yaklaşımından destek alınarak, bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistem kavramları kurama dahil edilmiştir. Bireysel sistemler yaş, kişilik, cinsiyet, değerler, kişilik, inanç, kapasite ve etnik kimlik gibi değerlerden oluşuyorken; sosyal sistemler aile, arkadaşlar, eğitim kurumları, medya ve toplumdaki diğer gruplardan oluşmaktadır. Son olarak çevresel-toplumsal sistemlere baktığımızda bunlarında küreselleşme, iş dünyası, coğrafi şartlar, sosyo-ekonomik düzey ve benzeri öğelerden oluştuğu görülmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2016: 286-287). Sistem kuramını anlamının temel koşulu her sistemin açık bir sistem olduğunu kabul etmektir. Açık sistemlerin özelliği dışarıdan etkilenebilir oluşları ve aynı zamanda sınırlarının dışında olan sistemleri de etkiliyor olmalarıdır (Patton & McMahon, 2006: 154).

Sistemler kuramında yapılandırmacı dünya görüşü ile uyumlu içerik ve süreç etkileri olmak üzere iki ana bileşen bulunmaktadır. İçerik etkileri bireylere özgü kişisel özellik ve nitelikleri içine alan bireylerin devamlı etkileşim içinde oldukları insanlar, kurumlar, toplum ve çevre gibi kariyerin bütünsel doğasını içine almaktadır. Süreç etkileri ise karşılıklı etkileşimi, zaman içinde yaşanan değişimleri dikkate alarak, bireyin kariyer gelişiminin dinamik doğasına işaret etmektedir (McMahon ve Patton, 2004).

6.6 Umut Odaklı Kariyer Yaklaşımı

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli Bandura'nın (2006) Sosyal Öğrenme Kuramı, Synder'in (2002) Umut Teorisi ve Hall'in (2004) Çok Yönlü Kariyer Kuramı'nın birleşiminden meydana gelmektedir. Bandura'nın (2006) bireylerin kariyer seçimi yapma ve bu seçimleri hayatlarında uygulama kapasitesine sahip olduklarına dikkat çektiği açıklamaları, bu model üzerinde etkili olmuştur. Bireyler, kendilerini değerlendirmeleri sonucunda kariyer hedefleri belirlemekte (eyleme yönelik umut) ve bu hedef doğrultusunda planlamalar yapmaktadır. Birey

tarafından bu planların uygulamaya konularak belli periyotlarla amaca ulaşma noktasında değerlendirilmesi Umud Odaklı Kariyer Danışma Modelinde yer almaktadır (Ulaş, 2019: 133).

Bu kuramda, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik öz farkındalıklarını ve mesleklere ilişkin farkındalıklarını etkileyen yedi tutum ve davranış belirlenmiştir. Bunlar: Umud, kendini ortaya koyma, benlik netliği, öngörü, hedef belirleme ve planlama, uygulama ve uyarlamadır (Niles vd., 2014: 2).

Bu kuramda, geleneksel kuramlardan farklı olarak kariyer belirleme sürecinde yetkinin bireyde olduğuna vurgu yapılmaktadır. En önemli değerlerin başarı ve özgürlük olduğu ve psikolojik başarının ise en önemli başarı kriteri olduğu modelde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, iş memnuniyeti ve psikolojik bağlılığın işe yönelik tutumlar arasında yer aldığı görülmektedir (Ulaş, 2019:133).

Özetle ifade etmek gerekirse, Umud Odaklı Kariyer Yaklaşımında bireylerin kariyer gelişim süreci bağlamında, yüksek öz farkındalık, mesleki farkındalık, esneklik, öngörü ve çevrelerindeki değişen şartlara göre uyum becerileri geliştirmeleri desteklenmekte ve proaktif olmalarına yardımcı olunmaktadır. Bu modelde aynı zamanda değişen koşullarda bireylerin karşılaştıkları zor durumlarda eksik olan yeterlilikleri tekrar gözden geçirilerek üzerlerinde çalışma yapılmasına odaklanılmaktadır. Bu sayede belirlemiş oldukları planlarına uyum sağlamaları ve aynı zamanda bu doğrultuda ilerleme fırsatı bularak, kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik etkili kararlar almalarına yardımcı olunmaktadır (Konuk, 2020: 25-26).

Genel olarak bir değerlendirme yaptığımızda yeni kuram ve yaklaşımların daha çok geleneksel yaklaşımların eksikliklerini gidermek için ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Günümüz şartlarının gereksinimleri özellikle teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamını çok hızlı dönüştürmesi, bireylerden beklenti ve istekleri de değiştirmiştir. Bu kuramlarda, bireysel özelliklerin durağan ve sabit olmadığı; yaşanan değişimlere uyum sağlayabildiği ve esnek bir yapıda olması gerektiği varsayılmaktadır.

7. SONUÇ

Mesleki gelişim kavramı, bireyin doğduğu andan itibaren bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen sürede meslek fikrinin nasıl oluşup kavramlaştığı ile ilgilidir. Mesleki rehberliğin yaşama geçirildiği zamandan günümüz kadar mesleki gelişim sürecinin tam olarak açıklanamaması sonucunda birbirinden farklı görüşler ileri sürülmüş ve bunun sonucunda çok sayıda kariyer kuramı ortaya çıkmıştır. Bu kuramların neredeyse hepsinin amacı bireylerin aldıkları kararların doğru ve isabetli olmasını sağlayarak, uyguladıkları farklı yöntem ve stratejilerle bireylerin kariyer problemlerinin çözülmesine yardımcı olmaktır. Kariyer gelişim kuramları, kariyer seçimi ve gelişimi konusundaki görüş ve araştırmaları bir arada toplayarak, bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili problemlerini çözmesinde bir çerçeve oluşturmaktadırlar. Gelişmekte olan kuramların (geleneksel kuramları da içine alarak) farklı uygulamalar, görüş ve önerilerle birlikte kariyer danışmanlığı alanına yenilik ve canlılık getirdiği söylenebilir. Bu kuramlar (post-modern) bireyin kariyer gelişimine kişisel özelliklerinin yanında kültürel ve sosyal çevreyi de ekleyerek kariyer gelişimine farklı açıdan bakmaktadırlar.

Dört grup altında açıkladığımız kuramların benzer ve farklı yönlerine bakacak olursak; özellik-faktör kuramlarının bireyin kişisel özellikleri (değer, ilgi, yetenek, başarı vb.) ile mesleklerin özelliklerinin uyuşmasına odaklandığı görülmektedir. Parsons'un özellik-etmen kuramı ve Holland'ın tipoloji kuramı bu bakımdan oldukça benzerlik göstermektedir. Parsons'un özellik-etmen kuramının Holland'ın tipoloji kuramı için altyapı ve çerçeve oluşturduğunu söyleyebiliriz. Sadece bu iki kuramdan farklı olarak Anne Roe'nin gereksinim kuramı bireyin meslek seçiminde çocukluk döneminin etkili olduğunu; çocuk yetiştirmede ebeveyn etkisinin psikolojik olarak bireyin meslek seçimini yönlendirdiğini vurgulamaktadır.

Gelişimsel kuramlarda ise kariyer gelişimi belirli evrelere ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Super'ın ve Gottfredson'ın kuramlarına baktığımızda, bireyin kariyer gelişiminin bir süreç içinde gerçekleştiği ve hayat boyu devam ettiği varsayımları benzerlik göstermektedir. İki kuram arasında farklılıklara bakıldığında ise, Super'ın çocukluk kariyer gelişim döneminde cinsiyet faktörüne yer vermediği, Gottfredson'ın ise verdiği görülmektedir. Bunun dışında iki kuramda da pek çok kavram benzerliği bulunmaktadır.

Öğrenme kuramları, kariyer gelişiminde bilişsel davranışsal öğelerin ön planda olduğu kuramlardır. Bu kuramlarda genetik faktörlerin yanında kariyer gelişiminde öğrenme deneyimleri, çevresel faktörler ve görev odaklı becerilerin üzerinde durulmaktadır. Öğrenme deneyimlerine bağlı olarak gelişen ilgilerin araştırılması kuramların öncelikleri arasındadır.

Günümüzde özellikle çalışma yaşamında meydana gelen hızlı değişimler düşünüldüğünde geleneksel kariyer kuramlarının kariyer danışmanlığında bireyin ihtiyaçlarına cevap vermede yeterli işleve sahip olmadığı söylenebilir. Bu bakımdan, geliştirilen modern ve post-modern yaklaşımların hem bireyin kendini keşfetmesine hem de zamanın ihtiyaçlarına uygun yöntemler sunmasına yardımcı oldukları görülmektedir. Bu kuramlarda şans faktörünün etkisi de önemlidir. Birey tarafından yakalanan fırsatların değerlendirilmesi kariyer gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Geleneksel kuramların aksine, birey zaman içinde öğrenme becerileri ve deneyimlerini kullanarak farklı özellikler kazanabilmekte ve değişen şartlara uyum sağlayarak kariyer becerilerini geliştirmektedir.

Çalışmada değinilen tüm kuramlar üzerinde özetleme yapmak gerekirse, özellik etmen kuramı nispeten yüzeysel olan bir kuram olup; kariyer seçimiyle ilgili problemlerde bireyin kendisinin tanınması yoluyla kendisine uygun mesleklerin seçimi varsayımına dayanmaktadır. Bireyin önceki hayatından, deneyimlerinden ve kariyer gelişiminden yararlanılmamakla birlikte, en sık kullanılan kuramların başında gelmektedir. Diğer bir kuram olan tipoloji kuramı ise bireylerin kişilik özelliklerinin anlaşılmasını sağlayarak, onlara kendini keşfetme ölçeğinin uygulanması yoluyla (KKÖ) uygun mesleklerin belirlendiği bir yöntemdir. Tamamen iş merkezli olan kuramda bireysel değerler göz ardı edilmiştir. Roe ise kuramında kariyer gelişimlerinde ebeveyn etkisinden bahsetmiş; çocuğun ebeveynlerine bağlanma biçimlerine göre mesleki seçimlerinin değiştiğini varsaymıştır. Bu kuramda da bireysel değerler üzerinde durulmadığı görülmektedir. Çalışmada geçen özellik-etmen kuramları ağırlıklı olarak iş bulma ve işe yerleştirme üzerinde durmaktadır.

Çalışmada bahsedilen öğrenme kuramlarından Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramı, çok sayıda kariyer evrelerinden oluşmaktadır. Tüm bireylerin bu kariyer evrelerine uyumu söz konusu olmayabilir ve bireyin kariyer gelişimi bu evrelerden farklı olarak gelişim gösterebilir. Diğer bir kuram olan Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma kuramında ise cinsiyet faktörü üzerinde fazlasıyla yoğunlaşıldığı görülmektedir. Gottfredson cinsiyete, güce ve büyüklüğe göre bireylerin meslekleri sınırlandırdığını savunurken, ilgilerin ve kişisel değerlerin meslek seçimine olan etkisi üzerinde durmamıştır.

Öğrenme kuramları ile ilgili bir değerlendirme yapılırsa, Krumboltz sosyal öğrenme kuramında genetik ve çevresel özelliklerin ve öğrenmenin bireyin ilgileri, yetenekleri ve değerleri üzerindeki etkisinden bahsederek, kariyer gelişimini açıklamaya çalışmıştır. Aynı zamanda beklenmeyen olaylarla karşılaşan bireyin bunların üstesinden gelmesinde kullanacağı yöntemler üzerinde durmuştur. Sosyal bilişsel kariyer kuramı ise öz yetkinlik kavramını kullanması bakımından ilgi duyulan kuramlar arasına girmiştir. Kuram, öz yetkinliğin yanında

amaç ve sonuç beklentilerine odaklanarak; bireylerin karşılaşacağı engellere değinmektedir. Planlanmış öğrenme kuramında ise Krumboltz, bireyin zaman içinde kariyer planı yapmasının önemine vurgu yapmış, kariyer kararı vermenin anlık olay olmadığını ifade etmiştir. Öğrenme kuramlarında kariyer kararının sadece bireysel özelliklere göre verilmediği, zaman içinde gerek çevresel etkilerle gerek öğrenme yoluyla kazanılan deneyimler sayesinde şekillendiği ve ortaya çıktığı altı çizilmesi gereken bir durumdur.

Son olarak modern ve post modern kariyer kuramları hakkında değerlendirme yapılırsa, bu kuramlar kariyer gelişimlerinde bireysel kontrolü merkeze koyan; bireyin kariyer gelişiminde aktif rol oynayarak karar verici durumunda olduğu ve kariyer gelişimlerini kontrol altına alabildikleri görüş ve varsayımlara dayanmaktadır. Bireylerin özel yaşamları kariyer gelişimlerinde önemli rol oynamaktadır. Sonuç itibariyle, kuramların birbirine yaklaştığı ve benzerlik gösterdiği yerler olduğu gibi, genellikle çoğu yerde birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. Buradan yola çıkılarak kuramların tek başlarına bireylerin kariyer gelişimlerini anlamada ve kariyer sorunlarına çözüme yeterli olamadığı söylenebilir. Kuramların özellikleri incelendiğinde hepsinin önceliği, bireylerin yaşamlarının belirli dönemlerinde kariyerlerinin nasıl geliştiği ve kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarının anlaşılmasını sağlamaktır. Bu nedenle, kariyer danışmanlığında uygulanan mevcut kuramların bu amaca hizmet eden özelliklerinin birleştirilmesi daha güçlü ve işlevsel kuramların ortaya çıkarılmasını sağlayabilir. Kuram sayısı arttıkça ve kuramlar geliştikçe tüm kuramların kariyer danışmanlığında başarılı olan işlevsel özelliklerinin bütünleştirilmesi sonucunda, bireylere verilen kariyer danışmanlığı hizmet kalitesinin artması; bu durumun bireylerin kariyer gelişimlerine olumlu yansımaya bağlı olarak, kariyer kararı verme ve kariyer seçimi konularında kararsızlıkların azalması söz konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemleriyle Değerlendirilmesi, *Uluslararası Antalya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- Akdemir, A. ve Kılıç A. (2021). Nitel Makalelerin Yöntem Analizi. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.8, S. 2, ss. 489-497.
- Alabucak Cinalioğlu, E. (2021). Planlanmış Öğrenme Kuramı. İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.), Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.171-196). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Atlı, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Aydın, D. (2021). Kariyer Danışmanlığı. İçinde A. Taş ve T. Aytaç (Ed.), Kuram Yöntem Uygulama Kariyer Planlama ve Geliştirme (s.3-35). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi Planlanması Gelişimi ve Sorunları*, (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. (3. Baskı). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Baily, L. (1993). Patterned Chaos in Human Resource Management. *Sloan Management Review*, 34(7), 77-83.
- Bandura, A. (2006). Adolescent Development From An Agentic Perspective, In. F. Pajares & T. Urdan (Eds). *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, CT: Information Age Publishing. Greenwich.
- Baz, F. (2017). FATİH Projesi Üzerine Bir İçerik Analizi Çalışması. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 95-97.
- Bozgeyikli, H. (2022). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, İçinde F. Bacanlı ve A. Büyükgöze Kavas (Ed.), *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* (s.217-258). Ankara: Pegem Akademi.
- Brott, P.E. (2001). The Storied Approach: A Postmodern Perspective For Career Counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313.
- Brown, S.D. ve Lent R.W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research To Work*, New Jersey: Wiley Publications.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer Seçiminde Sosyo-Bilişsel ve Manevi Yaklaşımlara Bütüncül Bakış. *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 5(1), 158-176.
- Çaykuş, T.M. (2021). Kariyer Gelişim Kuramları, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.91-118). Ankara: Pegem Akademi.

- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2021). *Kariyer Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çoğadar, E. ve Özdemir N. K. (2021). Kariyer Yapılandırma Kuramı, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları* (s.199-223). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- De Cenzo, D.A., Robbins S.P., ve Verhulst, S.L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri (12. Baskı). (Çev. C. Çetin, M. L. Arslan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Education Journal*, 28(5), 2100-2111. doi: 10.24106/kefdergi.693258.
- Doğan Laçın, B.G. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- Elitok, Y. (2019). Kariyer Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s.21-32). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Erol, E. ve Özdemir, Y. (2019). Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s.49-61). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. Current Approaches in Psychiatry*, 9(2), 227-249.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Güneri, O.Y. (2012). Psikodinamik Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s.135-164). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
- Holland, J. L. (1997a). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3. Ed.), Florida: Psychological Assesment Resources.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Konuk, M. (2020). Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeline Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Umut ve Kariyer Geleceği Düzeylerine Etkileri, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Korkut Owen, F. ve Niles, S.G. (2012). Yeni Yaklaşımlar ve Modeller, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (s.273-374). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut Owen, F., Mutlu, T., Şahin, F.A., ve Zorbaz, S.D. (2021). Kariyer Yelkenlisi Modeli, F. Korkut Owen (Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Krumboltz, J.D. (1999). Career Beliefs Inventory: Applications and Technical Guide. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J.D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-134.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kümbetoğlu, Belkıs (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayınevi, İstanbul.
- McMachon, M. & Patton, W. (2004). Creating Career Stories Through Reflection: An Application of The System Theory Framework of Career Development. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 13-17.
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. doi:10.18401/2014.4.1.1.
- Niles, S.G. & Bolwsbey, J.H. (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri. (Çev. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Özaydın, S. ve Siyez, D.M. (2023). Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 40-65.
- Özdemir, L. ve Ahlas, F. (2019). Kariyer Seçiminde Holland'ın Tipoloji Kuramı, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular (s.75-90). Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Öztemel, K. (2020). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2012). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya (s.219-268). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*, Boston NE: Houghton Mifflin.
- Patton, W.& McMachon, M. (2006). The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-156.
- Polat, H. (2020). Halkla İlişkiler Alanındaki Doktora Tezlerinde Yeni Medya Olgusu: Nitel Bir Veri Analizi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 4, ss. 291–297.
- Polatçı, S. ve Gültekin, Z. (2017). Meslek Yüksekokulunda Okuyorum Seçtiğim Mesleğe Uygun muyum? *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), (Özel Sayı), 384-396.

- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers, *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 121-128.
- Pryor, R., ve Bright, J. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A New Perspective On Working in The Twenty-First Century*. New York: Routledge.
- Roe, A. (1957). Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.
- Sharf, R.S. (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmanlığına Uygulanması, (Çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. doi: 10.14527/9786053185741.
- Siyez, D.M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya (s.171-217). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siyez, D.M. (2022) Sistemler Kuramı, İçinde F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas (Ed.) Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller (191-214). Ankara: Pegem Akademi.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01
- Supper, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York, N.Y: Harper&Row.
- Şahin, S.K. (2021). Roe'nun Kariyer Kuramı, İçinde Ö. Ulaş KILIÇ (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.67-87). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Türkmen, M. (2014). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(2), 256-268.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Kariyer Geçişlerinde Umut Değişkeninin Rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer Gelişim Kuramları, İçinde K. Öztemel (Ed.), Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması (s.1-36). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer Psikolojik Danışması Alanında Diğer Post Modern Kuramlar ve Bütünleşmeye Doğru, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.225-250). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2022). Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı, İçinde F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas (Ed.). Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller (s.29-50). Ankara: Pegem Akademi.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Willimson, E. G. (1939). The Clinical Method of Guidance. *Review of Educational Research*, 9(2), 214-217.

- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (s.1-38). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zunker, V.G. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach*. USA: Thomsan Higher Education.