

## KARİYER SEÇİMİNDE SOSYO-BİLİŞSEL VE MANEVİ YAKLAŞIMLARA BÜTÜNCÜL BAKIŞ\*

Özgür ÇARK<sup>1</sup>

### ÖZ

Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, küreselleşme ve kuşaklar arası sosyokültürel mesafenin açılması gibi gelişmeler ile birlikte sosyoekonomik sahada yaşanan dönüşümden kariyer seçimi ve kariyer planlama davranışları da etkilenmektedir. Kariyerin çok yönlü bir kavram olması ve kariyer seçimini etkileyen içsel ve dışsal pek çok unsurun varlığı alan yazınına pek çok kariyer seçim kuramı ve sınıflandırması kazandırmıştır. Alan yazınında yer alan psikodinamik yaklaşımlar, özellik-faktör yaklaşımları, gelişimsel yaklaşımlar ve sosyo-bilişsel yaklaşımların yanı sıra son yıllarda kariyer seçiminde manevi yaklaşımlar öne çıkmakla birlikte bu sahada çalışmalar halen yeterli seviyeye ulaşmamıştır. Bu araştırmanın amacı kariyer seçimi ile ilgili çalışmalardaki manevi yaklaşım ile sosyal bilişsel yaklaşım modellerini bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmektir. Bu maksatla çalışmada, betimsel araştırma yöntemi ile manevi yaklaşımlar ile 1990'lı yılların "Sosyal Öğrenme (Krumboltz vd., 1976), "Bilgi İşleme (Peterson vd., 2002)" ve Sosyal Bilişsel Kariyer (Lent vd., 1994) yaklaşımları bütüncül bir yaklaşımla incelenerek birlikte değerlendirilmiştir. Manevi yaklaşımlar çalışma hayatına; sadece sıradan, mecburi gündelik mesleki faaliyetlerini yerine getirmekten çok daha öte manevi ve derinlikli anlamlar yüklemektedir. Sosyal-bilişsel yaklaşımlar ise kariyer seçimini, bilgi toplama, bilgileri analiz etme, yorumlama, alternatifler arasında değerlendirme ve eylem planı ile planın uygulanması şeklinde sistematik olarak ele almaktadır. Araştırma sonucunda kariyer seçiminde manevi yaklaşımlar ile sosyal-bilişsel kariyer yaklaşımlarının optimal kariyer seçimi yapma konusunda birbirlerini tamamlayıcı özelliklere sahip olduğu değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Seçimi, Kariyer Karar Verme, Manevi Yaklaşım, Sosyal-Bilişsel Yaklaşım, Kariyer Arzusu

**Jel Kodları:** M10, M53, M59

---

<sup>1</sup>Dr.Öğr.Üyesi, Bolu AİBÜ Bolu MYO, Yönetim ve Org. Bl., [ozgurcark@ibu.edu.tr](mailto:ozgurcark@ibu.edu.tr), (ORCID: 0000-0002-4881-0542)

\* CEOCongress'te sözlü sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

## **A HOLISTIC PERSPECTIVE TO SPIRITUAL AND SOCIO-COGNITIVE APPROACH IN CAREER CHOICE**

### **ABSTRACT**

Career choice and career planning behaviors are also affected by the transformation in the socioeconomic field with developments such as developments in information communication technologies, globalization and the opening of socio-cultural distance between generations. The fact that career is a versatile concept and the existence of many internal and external factors that affect career choice have brought many career choice theories and classifications to the literature. In addition to psychodynamic approaches, feature-factor approaches, developmental approaches and socio-cognitive approaches in the literature, spiritual approaches are among career choice theories in recent years, but studies in this field have not reached a sufficient level. The aim of this study is to evaluate the spiritual approach and social cognitive approach models in career choice studies from a holistic perspective. In the study conducted with descriptive research technique, spiritual approaches, "Social Learning Theory, (Krumboltz, 1976)", "Cognitive Information Processing (Peterson et al., 2002)" and Social Cognitive Career (Lent et al., 1994) approaches were examined and evaluated with a holistic approach. Spiritual approaches to working life; it imparts spiritual and profound meanings far beyond simply fulfilling ordinary, compulsory daily professional activities. Social-cognitive approaches systematically address career choice in the form of collecting information, analyzing and interpreting information, evaluating among alternatives and preparing an action plan and implementation of the plan. As a result of the research, it was evaluated that spiritual approaches and social-cognitive career approaches in career choice complement each other in making an optimal career choice.

**Keywords:** Career Selection, Career Decision, Spiritual Career Approach, Social Cognitive Approach, Career Calling

**JEL Codes:** M10, M53, M59

## GİRİŞ

Kariyer seçim kuramları incelendiğinde, bilinçaltının göz önünde bulundurulduğu psikanalitik yaklaşımlar ve genetik özellikler ile kişilik tip ve özelliklerinin dikkate alındığı yaklaşımlar ilk kariyer seçim çalışmaları olarak dikkat çekmektedir. Sonrasında gelişim kuramları ve bilişsel ve öğrenme süreçlerini de ilişkisel olarak kariyer seçimine ekleyen sosyal bilişsel yaklaşımların sahneye çıktığı görülmektedir (Erol & Özdemir, 2019).

Kariyer seçim kuram ve yaklaşımlarındaki bu çeşitlilik ve gelişimin en temel sebeplerinden biri insanın karmaşık doğasının yanı sıra çevrenin belirsiz ve sürekli değişen unsurları ile kişinin tercihleri üzerinde derin etkilere sahip olmasıdır. Özellikle değişim hızı ve boyutunun eski zamanlara kıyasla daha da arttığı ve endüstri 4.0, dijital dönüşüm, toplum 5.0 gibi çeşitli kavramlar ile adlandırılan zamanlardan geçilmektedir (Çark, 2020c, 2020b, 2020a, 2020d). Böylesi bir ortamda geleneksel kariyer seçim kuramlarının ve kariyer gelişim modellerinin ihtiyaçlara yanıt vermede yeterli olmaması nedeniyle farklı değişkenler ve kavramların da göz önünde bulundurulduğu yeni yaklaşımlar geliştirilmektedir. Modern dünyanın seküler, pozitivist ve kalıplaşmış doğrular üzerine inşa ettiği medeniyet yaklaşımından giderek gerçeklik yerine belirsizlik, düzen yerine kaos kavramlarının daha sık kullanılmaya başlandığı bir döneme geçiş yapıldığı ve bu kaotik ve her türlü doğruya şüpheyle yaklaşan medeniyet anlayışına veya yorumuna post modernizm adı verildiği görülmektedir. Haliyle böylesi bir ortamda kariyer konusunda ki çalışmalarda bu belirsiz ve kaotik yorum göz ardı edilmemelidir.

Sosyal bilimlerde özellikle yönetim alanında her yeni kuramın bir önceki kuramın eksik gördüğü veya boş bıraktığı yönlerini tamamlama iddiası ile ortaya çıktığı görülmektedir. Sanayi devrimleri ile yönetimin bir bilim olarak ele alındığını iddia eden görüş, yönetimi her endüstriyel kırılım ve o kırılımın şartları ile ele almış klasik, neoklasik, modern ve post modern yaklaşımlar olarak sınıflandırmıştır. Benzer bir durumun kariyer seçim kuramlarında da yaşandığı, her yeni kuramda o çağın ve o çağın çevresel şartlarının ihtiyaçları ve değişkenleri bağlamında önceki kuramlara ilave ve eklemeler yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışma, mevcut tüm kariyer yaklaşımlarını (psikodinamik, tip ve özellik kuramları) bütünlendirici bir tavır sergileyen ve öğrenme ile bilişsel eylemleri de seçim sürecine dâhil eden sosyal bilişsel kuramlara manevi unsurların ve kavramların da dâhil edilmesini önermektedir. Böylece kariyer seçim konusunun daha bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması sayesinde bireylerin kariyer seçim sürecinin daha anlaşılır olacağı, bu sayede kariyer gelişiminde daha sağlıklı müdahalelerin yapılabileceği, hem de bireylerin kariyer kararlarını daha bilinçli olarak vereceği değerlendirilmektedir. Bu maksatla öncelikle kariyer seçim kuramları sınıflandırma çalışmaları derlenmiş, sonrasında sosyal-bilişsel kariyer kuramları incelenmiş olup, bu kuramlara dair kavramlar ve çalışmalar sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Sonrasında ise kariyer alanında manevi yaklaşımları inceleyen çalışmalar incelenerek, bu çalışmaların sonuçları değerlendirilerek sosyobilişsel yaklaşımların geliştirdiği

kuramlarla birlikte değerlendirilerek, gelecek çalışmalar için bu tarz çalışmaların gerçekleştirilmesi faydalarıyla birlikte önerilmiştir.

### 1. KARIYER SEÇİM KURAMLARI

Kariyer seçimi çok yönlü bir kavram olup pek çok iç ve dış unsurdan etkilenmektedir. Bu durum kariyer seçimini oldukça karmaşık ve stresli hale getirmektedir. Bu nedenle kariyer planlama, kariyer seçimi, kariyer gelişimi ve kariyer yönetimi alanlarında pek çok kuram ve model geliştirildiği görülmektedir. Bu kuramlardan bir kısmı kariyer seçimini etkileyen unsurları, bir kısmı mesleğe karar verme yöntemlerini, bir kısmı bireysel kariyer vermenin etkili yollarını araştırırken son zamanlarda gerçekleştirilen araştırmaların ise kariyer seçim sürecini bir bütün olarak ele alma eğiliminde olduğu görülmektedir (Amundson, 2005; Sharf, 2017).

Kariyer seçimi bireyin tüm hayatını etkilemesi ve kişinin yaşam doyumu ve mutluluğunun önemli bir belirleyeni konumunda olması nedeniyle optimal kariyer seçiminin yapılması oldukça önemlidir. Bu nedenle öncelikle bugüne kadar geliştirilmiş olan kariyer kuramlarının sınıflandırılması önem arz etmektedir. Alan yazını incelendiğinde konuya farklı açılardan yaklaşan çok çeşitli sınıflandırma türleri bulunmaktadır. Tablo 1’de kariyer seçim kuram sınıflandırmaları gösterilmektedir.

**Tablo-1:** Kariyer Seçim Kuramları Sınıflandırma Farklılıkları

Kaynak	Sınıflandırma	Kuram
(Erol & Özdemir, 2019)	Psikodinamik Yaklaşımlar	Adler’in Yaklaşımı
		Roe’nun Kişilik Gelişimi Kuramı
		Psikanalitik Yaklaşım
	Özellik-Faktör Yaklaşımları	Özellik-Faktör Kuramı
		Myers Briggs Tip Kuramı
		Holland’ın Mesleki Tercih Modeli
		İşe Uyum Kuramı
		Schein’nin Kariyer Değerleri
	Gelişimsel Yaklaşımlar	Ginzberg’in Mesleki Gelişim Kuramı
		Super’in Gelişimsel Benlik Kuramı
		Tiedeman ve O’Hara’nın Mesleki Gelişim Kuramı
		Gottfredson’un Daraltma Ve Uzlaştırma Kuramı
	Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar	Sosyal Öğrenme Kuramı
		Bilgi İşleme Yaklaşımı
		Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
(Sharf, 2017)	Özellik ve Tip Kuramları	Özellik ve Etmen Kuramı
		İşe Uyum Kuramı
		Holland’ın Tip Kuramı
		Myers - Briggs Tip Kuramı
	Yaşam Boyu Kuramları	Super’in Kariyer Gelişim Kuramı
		Miller ve Tiedeman’in Yaşam Boyu Kariyer Kuramı
		Gottfredson’un Öz-Yaratım, Daraltma Ve Uzlaştırma Kuramı
	Özel Odaklı Kuramlar	Cochran’in Öyküselci Yaklaşımı
		Savickas’in Kariyer Yapılandırma Kuramı
		Roe’nun Kişilik Gelişim Kuramı

		Bağlanma Kuramı
		Blustein'in İlişkisel Çalışma Kuramı
		Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı
		Bandura'nın Pekiştirme Kuramı
		Sosyo-Bilişsel Kariyer Kuramı
		Bilişsel Bilgi İşleme Kuramı
(Ünsal, 2014)	Özellik-Etmen Kuramları	Minnesota İşe Uyum Kuramı
		Holland'ın Tipler Kuramı
		Myers-Briggs'in Tip Kuramı
	Yaşam Dönemleri Kuramları	Gottfredson'un Daraltım, Uzlaşım ve Öz-Yaratım Kuramı
		Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı
	Öğrenme Kuramları	Krumboltz'un Sosyal Öğrenme ve Planlı Rastlantı Kuramı
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı		

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere kariyer seçim kuramlarının sınıflandırılması konusunda alan yazınında tam bir mutabakat olmadığı anlaşılmaktadır. Bu zorluğun temelinde yatan başlıca sebepler; insanın karmaşık bir varlık olması, kariyer seçiminin bireysel ve çevresel çok fazla sayıda unsurdan etkilenmesinin yanı sıra kariyer konusunun işletmeden eğitime, psikolojiden sosyolojiye kadar çok değişik disiplinler tarafından farklı bakış açıları ve yaklaşımlar ile ele alınmasıdır (Erol & Özdemir, 2019).

Kariyer seçim kuramları tarihsel olarak değerlendirildiğinde, ilk çalışmaların bir işe karar verme yaklaşımları şeklinde olduğu ve daha çok örgütsel düzeyde çalışmaların yapıldığı görülmekle birlikte, bireysel kariyer seçiminin en etkili yollarını araştıran ve modellemeye çalışan araştırmaların da ilk çalışmalar arasında yer aldığı görülmektedir. Sonraki çalışmalar ise daha çok kariyer seçim sürecini bütün olarak ele alan ve anlamaya çalışan betimleyici (bireyin kariyer seçimlerini betimlemeye ve açıklamaya odaklanan) ve öngörülü (psikolojik ve bilişsel ideal karar verme yaklaşımlarına odaklanan) çalışmalardan oluşmaktadır (Sharf, 2017).

Erol ve Özdemir (2019), bireylerin kariyer seçimine etki eden unsurları dikkate alarak yaptıkları sınıflandırmada; psikanalitik araştırmacıların temsil ettiği, kişilerin dürtü ve gereksinimlerini ele alan, seçimleri bilinçdışı dürtüler üzerinden açıklamaya çalışan yaklaşımları psikodinamik yaklaşımlar, bireylerin ölçülebilen, fiziksel ve sinirsel varlıklarına dayalı kişilik özellikleri ve yetenekleri ile tatminlerini ele alan yaklaşımları özellik-faktör yaklaşımı, bireylerin benlik ve gelişim süreçlerini ve aşamalarını ele alan yaklaşımları gelişimsel yaklaşımlar, öğrenme ve bilişsel unsurları dikkate alan yaklaşımları ise sosyal bilişsel yaklaşımlar olarak sınıflandırmışlardır.

Alan yazınında kariyer seçim kuramlarının yanı sıra kariyer seçim modellerinin de sınıflandırıldığı çalışmalara rast gelinmektedir. Doğan (2014), çağdaş kariyer seçim yaklaşımlarını incelediği çalışmasında, kariyer seçim modellerini kuralcı, betimleyici ve öngörücü kariyer modelleri olarak sınıflandırmakta olup, değer artırıcı model ile öznel fayda modelini kuralcı kariyer seçim modeli

olarak, Tiedeman ve O'Hara ile Hilton'un modellerini betimsel kariyer seçim modeli olarak, ardışık eleme modeli ile ön eleme modelini öngörücü kariyer seçim modeli olarak sınıflandırmaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda daha önce ifade edildiği gibi alan yazınında pek çok yaklaşım, kuram ve model olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada öncelikle kariyer seçim kuramlarından sosyal bilişsel kuramlar incelenecek, sonrasında ise kariyer seçimi konusuna manevi yaklaşımlar konusu ele alınarak sonuç bölümünde iki yaklaşım bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilecektir.

## 2. SOSYAL – BİLİŞSEL KARIYER YAKLAŞIMLARI

Sosyal bilişsel kariyer kuramları son yıllarda kariyer seçimi alanında yapılan çalışmalarda en sık tercih edilen yaklaşımlar arasında yer almaktadır. 2000-2017 yılları arasında Türkiye'de kariyer danışmanlığı ve mesleki danışmanlık alanında yapılan lisansüstü tezleri içerik analizi ile incelediği çalışmasında Çarkıt (2019), sosyal bilişsel kariyer kuramları ile ilgili araştırmaların en çok çalışılan konular olduğunu belirtmektedir.

Sosyal bilişsel kariyer kuramları kişilerin kariyer seçimlerinde öğrenmenin ve bilişsel süreçlerin önemine vurgu yapmaktadır. Kişilerin genetik ve zihinsel-düşünsel durumlarını dikkate alan tip kuramları ve ilişkisel kuramların unsurlarına ilave olarak pekiştirme ve gözlemsel öğrenmeye dayalı süreçleri de dâhil ederek kişilerin kariyer seçiminde sosyal, bilişsel ve öğrenme unsurlarına dayalı bir kariyer karar verme süreci tanımlayan kuramlardır (Sharf, 2017).

Sosyal bilişsel kariyer yaklaşımı ile ilgili alan yazınında öne çıkan kuramlar sosyal öğrenme kuramı, sosyal bilişsel kariyer kuramı ve bilişsel bilgi işleme kuramlardır (Erol & Özdemir, 2019).

### 2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramını temel alarak geliştirilmiş olan (Ünsal, 2014) *sosyal öğrenme kuramı* davranışçı kuramların kişilerin kariyer seçimlerine katı bir tutumla deneysel temeller ve kurallar ile yaklaşmasına karşı bir tepki olarak geliştirilmiş, öğrenme eyleminin kişisel, çevresel ve davranışsal süreçlerin bir biri ile etkileşimi neticesinde oluştuğunu ileri süren bir kuramdır (Bayrakçı, 2007).

Kuramın geliştiricisi Krumboltz kendi öğrencilik deneyiminde meslek seçimi konusunda karar verme konusunda yaşadığı zorluğun eğitim psikolojisi içinde kariyer danışmanlığı tercihini etkileyen bir unsur olduğunu ifade ederek, öğrenme deneyimlerinin kişinin kariyer tercihlerini etkileyen bir unsur olduğunu savunan sosyal öğrenme kuramını ortaya atmıştır (Ünsal, 2014).

İnsanların nasıl öğrendiklerine odaklanmış olan sosyal öğrenme kuramı, kişilerin dâhil oldukları sosyal ortamda gözlem ve rol model almaya dayalı bir stil ile öğrendiklerini yani öğrenmenin sosyal bir eylem olduğunu, davranışların toplumsal olarak kabul veya reddedilmesinin önemli olduğunu bu nedenle kişinin davranış ve seçimlerinin üzerinde gözlenen davranışların ödüllendirilme ve cezalandırılmasının etkili olduğunu iddia eden bir kuramdır (Orhan & Dağcı, 2015). Yani alan

yazınındaki kariyer seçimi ile ilgili yaklaşımların bütüncül bir şekilde ele alınarak daha optimal biçimde değerlendirilmesi gayretinin bir tezahürü olan (Erol & Özdemir, 2019) sosyal öğrenme kuramı, gözleme ve rol modelleri taklit etmeye dayalı bir öğrenme modelidir (Bahar, 2019).

Sosyal öğrenme kuramına dayalı olarak kariyer seçim modelini geliştiren Krumboltz kişilerin kariyer seçimlerini nasıl gerçekleştirdiklerini ve bu seçimlerin nelerden etkilendiğini, kariyer seçim sürecinde davranışların ve bilişlerin önemini, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler (fiziksel-zihinsel-yeteneksel vb.), dış çevre koşulları (sosyal koşullar-aile ve bakıcılar-arkadaşlar-yapılandırılmış eğitsel ortamlar), öğrenim deneyimleri (çağrışımsal ve araçsal öğrenme deneyimleri) ve mesleki yönelimli yetenekler (öz gözlem genellemeleri ve görev yaklaşım becerileri) şeklinde dört unsur üzerinden açıkladığı bir model geliştirmiştir (Sharf, 2017).

Bu açıklamalardan sosyal öğrenme kuramının, gözlem ve rol modelleri taklit etmeye dayalı bir öğrenme modeli olduğu anlaşılacakla birlikte bu kurama göre kariyer seçimlerinin kişisel özellikler, çevre, bilişsel deneyim ve mesleki beceriler tarafından etkilenen bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca kişinin gözlemlendiği davranışlar veya örnek aldığı rol modellerin doğrudan ve dolaylı pekiştirme ile ödüllendirildiği ve toplum tarafından genel kabul gördüğü davranışların olumlu ve doğru görülerek daha kolay öğrenilmesi, cezalandırılan ve toplum tarafından kabul görmeyen davranışların olumsuz ve yanlış olduğu konusunda kanaat sahibi olup kaçınmayı daha kolay öğrendiği anlaşılmaktadır.

## 2.2. Bilişsel Bilgi İşleme Kuramı

Peterson ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan bilişsel bilgi işleme kuramı, 1909 yılında toplumsal üretime katkı sağlama fikrinden hareketle en ideal birey meslek eşleştirmesinin yapılabilmesi için kaleme aldığı Meslek Seçimi (Choosing a Vocation) adlı eserinde Frank Parsons tarafından tanımlanmış olan kariyer seçimindeki üç unsuru (I. kişinin kendini tanıması, II. meslekler hakkında bilgisi, III. bu ikisi arasında ilişki kurabilme yeteneği) dikkate alarak oluşturulmuştur.

Parsons'un kariyer seçimleri yapmada tanımladığı bu üç anahtar faktörü Peterson vd. (2002) bilişsel bilgi işleme kuramında alıp yeniden tanımlayarak, kişinin kendini tanımasını öz bilgi alanı, meslekler hakkındaki bilgisini mesleki bilgi alanı ve bu ikisi arasında ilişki kurabilme yeteneğini ise karar becerileri alanı olarak ifade etmişlerdir.

Kariyer tercihlerinde ve kariyer ile ilgili problemlerin üstesinden gelmek için bireylere oldukça basit bir çerçeve sunma amacı ile geliştirildiği savunulan kuram, kariyerde ruhsal ve manevi yönleri ele alan betimsel yaklaşımların aksine öngörüsül bir yaklaşım sergilemektedir (Erol & Özdemir, 2019). Fakat kuramcılar, kariyer seçiminde duyguların etkisini yok saymadıklarını, bunun ötesinde duyguların bilgi işleme süreci ile olan ilişkiyi incelediklerini ifade etmektedirler (Sharf, 2017).

Bilişsel kariyer kuramında ifade edilen üç kavram şu şekilde açıklanmaktadır (Peterson, vd., 2002);

- I. Öz-bilgi alanı: Alanda geliştirilmiş testler (Öncekiler: Kuder tercih kaydı, Güçlü mesleki ilgi kağıdı - Modernler: Öz yönelim araştırması, Güçlü ilgi envanteri, İşle ilgili yetenek envanteri,

Yaşam değerleri envanteri, Değerler ölçeği vb.) yardımıyla ölçülerek bireylerin yetenek, bilgi, ilgi ve özellikleri gibi unsurların envanterlerinin tespit edilmesi sonucu kişinin kendini tanımasını sağlama,

- II. Mesleki bilgi alanı: Mesleklerin niteliği ve özellikleri ile ilgili bilgilerin toplanmasını ve kodlanmasını kolaylaştırmak için Standart mesleki sınıflandırma kılavuzu, Holland mesleki kodlar sözlüğü ve ABD Çalışma Bakanlığı ve Ulusal O \* NET Konsorsiyumunun O \* NET sınıflandırması gibi mesleki sınıflandırma sistemleri geliştirilerek kişinin mesleki bilgisini sağlama,
- III. Karar becerileri alanı: Bir bireyin mesleki bir tercihe varmak için kendi öz bilgi yani kendini tanımasıyla ilgili bilgi ve mesleki bilgiyi bütünleştirdiği düşünce süreçleri, kariyer gelişim araştırmasının üçüncü aşaması ve kariyer becerileri alanı olarak değerlendirilmiştir. Bunun için erken dönem kariyer kuramcılarının tanımladığı 5'li karar verme modeli (I. Problem tanımı, II. Problemin kökeninde yatan nedenlerin tespiti, III. Olası alternatiflerin tespiti, IV. Alternatiflerin önceliklendirilmesi ve ilk seçeneğin tercihi, V. Uygulama ve değerlendirme) kullanılabilir.

Burada ilk olarak bireyin bilişlerini saptamak için bilgi işleme alanları piramidi (piramidin en altı öz ve mesleki bilgilerin yer aldığı bilgi alanları, ortası genel bilgi işleme becerilerinin yer aldığı karar verme becerileri alanı ve en üst taraf üst bilişlerden oluşan yürütücü işlem alanı) saptanır (Erol & Özdemir, 2019; Sharf, 2017). Karar vericilere seçimlerinde yardımcı olmak için İASDY (iletişim-analiz-sentez-değerlendirme-yürütme) döngüsü kullanılır, bu döngüde problemin ifade edilmesi *iletişimi*, öz bilgi ve mesleki bilginin geliştirilmesi *analizi*, mesleki bilgi detaylandırılması ve alternatiflerin makul sayıda daraltılması *sentezi*, alternatiflerin değerlendirilmesi, potansiyel seçeneklerin uygulanabilirliğinin belirlenmesi ve kariyer fırsatlarının önceliklendirilmesi *değerlendirmeyi*, bireysel öğrenim planı belirlenmesi ve uygulanıp, değerlendirilmesi ise *yürütmeyi* ifade etmektedir (Clemens & Milsom, 2008). Son olarak ise içsel konuşmalar, öz farkındalık ve izleme-kontrol aşamalarından oluşan yürütücü işlem alanı faaliyetleri yürütülür (Sharf, 2017).

### 2.3. Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı

Tıpkı sosyal öğrenme kuramında olduğu gibi, Bandura tarafından temelleri atılan sosyal bilişsel kuram temel alınarak, Lent, ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) bireylerin kariyer kararı verme ve kariyer geliştirme süreçlerinin temelinde bilişsel unsurların etkili olduğu ve insanların kişisel kariyer serüvenlerini yönetebilme ve yönlendirebilme potansiyellerinin olduğu varsayımına dayanmaktadır (Ergün, 2019).

Sosyo-bilişsel kuramların bilişsel süreçlere ve sosyal öğrenme kuramlarına yaslanmış olarak kariyer seçim sürecini açıklamaya çalıştığı ve aynı sosyal öğrenme kuramında olduğu gibi doğuştan gelen genetik özelliklerin, dış çevresel unsurların ve kişisel becerilerin kariyer seçim kararları üzerindeki



etkisini de dikkate alan bir kuramdır (Ünsal, 2014). Aynı zamanda SBKK, genetik faktörleri, kişisel çıkar ve değerler ile kabiliyetleri kişisel faktörler olarak önemli görürken, bireylerin kariyer kararı vermesinde yardımcı olan önemli faktörleri ve yine kişinin kariyeri üzerinde olumsuz etkileri olan kariyer engellerini dikkate almakta, kişisel özelliklerin kariyer üzerinde önemli etkisinin olduğunu göz önünde bulundurup, sosyal ve ekonomik koşullar gibi her zaman bireyin kontrolü altında olmayan çevresel koşul ve engellere de değinmektedir (Durmuş vd., 2019).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere SBKK kişilerin kariyer seçimlerinin kendileri ve çevre özellikleri hakkında sahip oldukları olumlu ve olumsuz algılardan etkilenebilmekte olduğunu iddia etmekte ve kuram, bu alguları içerisinde kişilerin kariyerleri doğrultusunda ilerlemelerine yardımcı olan unsurları “*algılanan kariyer destekleri*” olarak ifade ederken, kişilerin kariyerleri doğrultusunda ilerlemelerini akamete uğratan unsurları ise “*algılanan kariyer engelleri*” olarak ifade etmekte, ayrıca bu engellerin şu an veya gelecekte gerçekten var olup olmamasından ziyade kişinin algısında olup olmasını önemli kabul etmektedir (Mutlu & Korkut-Owen, 2017).

İnsanların kendi gelişimlerini ve çevrelerini etkileme kapasitesine sahip olduğuna ilişkin iddiaları bulunan yapılandırmacı varsayımları benimseyen, mesleki psikoloji, diğer psikolojik ve danışmanlık alanları ile bilişsel bilimlerdeki bir dizi önemli gelişmelerden ilham almış ve etkilenmiş olan SBKK, sosyal bilişsel bir perspektiften kişiler ve onların kariyer seçimleri ile ilgili bilişsel ve kişilerarası faktörler arasında, kişinin kontrolünde olan ve kendi kendine yönetebildiği veya kişinin kontrolünde olmayan ve dışarıdan empoze edilen etkiler ile bağlamlar arasındaki karmaşık bağlantıların bazılarını izlemeye çalışan bir kuram olup, diğer kariyer gelişimi teorilerini tamamlar veya bunlarla kavramsal bağlantılar kurar (R. W. Lent vd., 2002).

SBKK'nın kurucuları tıpkı sosyal öğrenme kuramını geliştiren Krumboltz gibi Bandura'nın sosyal bilişsel kuramındaki üç anahtar unsuru (kişinin kendisi hakkındaki bilgisi, çevresi (işler) hakkındaki bilgisi, bu ikisi arasında ilişki kurabilmesi) temel almışlardır. Lent ve arkadaşları (1994) sosyo-bilişsel mekanizmalar olarak adlandırdıkları bu unsurları ise öz yeterlilik, çıktı-sonuç beklentileri ve bireysel hedefler olarak adlandırmışlardır. Bu unsurların açıklamaları şu şekildedir (R. Lent vd., 1994):

- I. *Öz-yeterlilik*: İnsanların kendileri ile ilgili becerilerine ilişkin inançlarını, belirlenmiş hedef türlerine ve performansa ulaşmak için yapmaları gereken eylem planlarını tasarlayabilme ve uygulayabilme yeteneklerine ilişkin sahip oldukları yargıları ifade etmekte, kurama göre öz yeterlilik pasif bir süreç olmayıp, belirli performans alanlarına özgü olan ve diğer kişi, davranış ve bağlamsal faktörlerle karmaşık bir şekilde etkileşime giren dinamik bir öz inanç kümesi olarak görülmekte,
- II. *Çıktı-sonuç beklentileri*: Sonuç beklentileri olarak da adlandırılan olası yanıt çıktıları hakkındaki kişisel inançları ifade eden bileşendir. Öz-yeterlilik inançları kişinin tepki

yetenekleriyle (ör. "bunu yapabilir miyim?) ilgiliyken, sonuç beklentileri belirli davranışları gerçekleştirmenin hayali sonuç senaryolarını içerir (ör. "eğer bunu yaparsam ne olur?"). Sosyal bilişsel kuramın öncüsü Bandura, kariyer davranışını önemli ölçüde etkileyebilecek; fiziksel (ör., parasal), sosyal (ör., onay) ve kendi kendini değerlendirme (ör., kendi kendine tatmin) gibi çeşitli sonuç beklentileri sınıflandırması yapmıştır,

*III. Bireysel Hedefler:* SBKK, davranışların kendi kendini düzenlemesinde bireylerin belirlediği hedeflerin önemli bir rol oynadığını savunur. Çevresel olaylar ve kişisel geçmişin kişilerin davranışlarını şekillendirmeye sadece yardımcı olduğunu ama insanın sadece dış çevredeki olaylara koşullu yanıt veren bir varlıktan çok daha fazlası olduğunu, kendi hedeflerini belirleyerek, davranışlarını bu hedefler doğrultusunda düzenleyebileceğini ve hatta dış pekiştiriciler olmadan dahi hedefleri doğrultusunda geliştirdiği bu davranışları uzun süre sürdürebileceğini savunarak, psikanalitik kuramcılardan farklı olarak koşullanma olmadan da insanın kendi davranışları üzerinde bir miktar da olsa kontrol sağlayabileceğini savunur.

Özetle, *öz-yeterlik inançları*, insanların bir görevi etkin bir şekilde yerine getirme konusunda yeteneklerine duydukları güveni ifade ederken, *sonuç beklentileri*, insanların o görev için başarılı performanslarının sonucu hakkındaki inançlarını, *kişisel hedefler* ise sırayla, insanların bir işe girme veya bir sonuç üretme niyetlerini ifade eder (Dik vd., 2008).

Bu açıklamalar doğrultusunda SBKK, bireysel kariyer gelişimini ve kariyer tercihlerini, kişilerin özellikleri ve çevreden edindiği edinimler ile hedef ve motivasyonları doğrultusunda kendilerinin belirleme potansiyelini savunmaktadır. Yani bireylerin, birtakım unsurları kariyer planları dâhilindeki kariyer hedeflerine ulaştırmayı kolaylaştıran olumlu unsurlar olarak, birtakım unsurları ise kariyer hedeflerine ulaşmayı zorlaştıran olumsuz unsurlar olarak kabul etme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. Bu destek veya engel olarak algıladıkları unsurların ve bunların düzeylerinin, kişilerin kariyer gelişimlerini açıklayan öz yeterlilik ve sonuç beklentilerini etkileyerek onların mesleki ilgi ve kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşma konusundaki motivasyon seviyelerini etkilediği ve kişinin kariyer gelişiminde önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

### **3. KARIYER SEÇİMİNDE MANEVİ YAKLAŞIMLAR**

Dünya üzerinde insanın var olduğu günden beri bireysel ve toplumsal yaşamını sağlıklı bir şekilde devam ettirmek için çok boyutlu ve çok yönlü bir mücadele içinde olduğu görülmektedir. Bu mücadele hiyerarşik sırasıyla fizyolojik olarak varlığını devam ettirme önceliği ile başlayıp toplum içerisinde toplumun kabul edeceği bir pozisyonda varlığını devam ettirmek ile sürmektedir.

İnsanoğlu verdiği bu yaşam mücadelesi içinde neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü olduğu gibi ontolojik ve epistemolojik daire içinde sorular sormuş ve bu sorular hakkında mitoloji, felsefe, din, sanat ve ideolojiler gibi vasıtalar ile yanıtlar aramış ve bu arayış serüveni içinde birey, grup

ve toplumlar çeşitli inanç, değer, norm ve paradigmlar geliştirmişlerdir (Baş & Hamarta, 2015). Herhangi bir şeyi anlamak o şeye ait özü, ilişki içerisinde olduğu diğer her şeyi ve o şeyi oluşturan bütünü tümüyle idrak etmek olup, bu idrak edilen şey içerisinde bireyin kendi yaşamından, kendi duygu ve fikir dünyasından bir şeyler bulmasını, kendi varlığının kendisi dışındakiler ile olan ilişkisini ve anlamını kavramasını ifade eder (Kuruçay, 2020). Örümcek ağından yola çıkıp, insanı kendi ördüğü anlam ağında asılı olarak tasvir eden Geertz'e atıfta bulunan Sakal ve Yıldız (2015), insanı anlamının yolunun yine o insanın amaç ve davranışlarına atfettiği anlam ve değeri anlamaktan geçtiğini ifade etmektedir.

Birey için hayatın anlamı yaşadığı hayatı anlamlı kılabileceği, yani neden yaşadığına, neden var olduğuna dair sorularına bulabildiği anlamlı ve değerli yanıtlara ve gayelere sahip olması ile alakalı olup, bireyler ancak anlamlı bir yaşama kavuştuklarında yani yaşadıkları hayatı anlamlandırabildikleri ölçüde potansiyellerini geliştirebilir, karşılaştığı sorunların üstesinden gelebilir ve bu sayede varlıklarının bütünlüğünü muhafaza edebilmiş olurlar (Kuruçay, 2020). Her ne kadar anlam ile birbirine yakın ve ilişkili kavramlar olsa da değerler, insanların neyin iyi neyin kötü olduğuna yönelik standart düşüncelerinden oluşur ve kültürden kültüre farklılık gösterirler (Şentürk, 2014).

Kişisel değerler insanların yaşamda değerli olarak gördüğü, gayelerine ve arzularına erişebilmek adına gerçekleştirdiği tercihleri ve verdiği kararları ifade etmektedir (Başol vd., 2012). Tüm bunların yanı sıra bugün, bireylerin önemli bir kısmının meslekleri ile var olarak, işleri üzerinde anlam manzumeleri oluşturma çabası ve arayışı içinde olduğu dikkat çekmekte olup, bu nedenler bugünün iş dünyasında hem örgütlerin hem bireylerin kariyer konusuna geleneksel bakıştan çok daha farklı yaklaştığını göstermektedir (Sakal & Yıldız, 2015).

Kariyer seçiminde manevi değerlerin etkisini araştıran Halis ve Cumaliyeva (2016), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer değerleri ile manevi değerler arasında olumlu bir ilişki tespit etmiş, bireylerin hayata bakışları ve yaşam değerlerinin de en az iktisadi ve toplumsal unsurlar kadar önemli olduğunu belirtmişlerdir. Baş ve Hamarta (2015), değer ve anlam kavramlarının birbirlerine çok yakın olup, aralarında kuvvetli bir ilişki olduğunu belirterek, değerlerin beşeriyete indirgenemeyeceği, insan ötesi aşkın bir yüceliğe sahip olduğunu ifade ederek anlamlılığın değer ile geliştiğini, bu nedenle de anlam kavramının da sınırlandırılmasının mümkün olmayacağını, insanın hakiki özgürlüğe ancak kendisini aşkınlığa taşıyacak bu köklü değerleri içselleştirebilmesi ile ulaşabileceğini belirtmektedir.

Yukarıdaki araştırmalarda yer alan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, maneviyat ve dinin zihinsel sağlıkta oynadığı role artan ilgi, maneviyat, din ve kariyer gelişimi arasındaki ilişkileri araştıran araştırmaları da doğurmuştur. Ancak yine de bugüne kadar, bu alanda yalnızca sınırlı sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu sınırlı sayıda olan araştırma incelendiğinde, maneviyat ve dinin kariyer kararı öz yeterliği, kariyer değerleri ve iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili yönlerinin olduğu görülmektedir

(Duffy, 2006). Son zamanlarda manevi yaklaşımların kariyer seçim çalışmalarında giderek daha çok ele alınmaya başlanmış olduğu görülse de bu yaklaşım başlığı altında yer alan kavram ve değişkenler hakkında halen yeterli sayıda araştırma olmadığı fark edilmektedir (Sharf, 2017).

Özellikle son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda maneviyat, değerler ve dindarlık ile kariyer kararı verme, kariyer gelişimi, kariyer öz yetkinliği, kariyer planlama ve kariyer yönetimi kavramlarının birlikte çalışıldığı çalışmaların (Buzzanell, 2009; Constantine vd., 2006; Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2005; Halis & Cumaliyeva, 2016; Lips-Wiersma, 2002; Sadeghifar vd., 2014; Vasconcelos, 2010) giderek arttığı görülmektedir.

İçinde bulunulan çağ çoğu fikir ve bilim önderi tarafından “*kaygı çağı*” olarak ifade edilmekte ve bu çağın insanının kaygılı bir insan olduğu ifade edilmektedir (Aynaci, 2018). Gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde maneviyat, değerler ve iyi oluş gibi dini referanslı unsurlar ile sosyolojik saha içerisinde yer alan kariyer ve kariyer ile ilgili unsurların birlikte çalışıldığı araştırmaların sayısındaki artış dikkat çekmektedir. Bunun başlıca sebeplerinden birinin insanın tüm yaşamını ilgilendiren kariyer seçimi ve yönetiminin günümüz küresel rekabetin ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı bu çağda daha kaygılı ve stresli bir süreç olmasıdır. Aynı zamanda bireyin tüm yaşamını ilgilendiren kariyer tercihleri ile yine tüm yaşamını şekillendirme üzerinde derin ve ciddi etkileri bulunan değerleri arasındaki güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Halis & Cumaliyeva, 2016).

Duffy ve Blustein (2005), maneviyat, dindarlık ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre içsel dindarlık ve manevi farkındalığın, kariyer kararı öz-yeterliği için önemli belirleyiciler olduğu görülmüş, daha büyük bir güçle kuvvetli bir manevi ilişki içinde olan ve içsel motivasyonları ile dindarlık düzeyi yüksek bireylerin, kariyer kararları verme yeteneklerine daha fazla güvenme eğiliminde oldukları ve çeşitli kariyer seçeneklerini keşfetmeye açık oldukları anlaşılmıştır. Hamjah ve arkadaşlarının (2015) bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin kariyerlerine ilişkin algılarını belirlemek ve yaşadıkları stresi yönetmede manevi boyutun rolünü incelemek için gerçekleştirdikleri araştırmada manevi yaklaşımın akademisyenler arasında stresi azaltmada rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

Constantine ve arkadaşları (2006), lisans öğrencilerinden oluşan bir örnekleme din, maneviyat ve kariyer gelişimi arasındaki karşılıklı ilişkileri yarı yapılandırılmış mülakat vasıtasıyla inceledikleri araştırmada, bu öğrencilerin deneyimleriyle ilgili 6 ana alan veya tema belirlemişlerdir, bunlar: (a) dini ve / veya manevi olarak tanımlama derecesi, (b) ebeveynlerinin din ve manevi inançları üzerindeki etkisi, (c) katılımcıların kariyer gelişiminde din ve maneviyatın rolü, (d) akademik ve kariyerle ilgili konularla ilgilenmede zorluklar, (e) başa çıkmak için dini ve manevi stratejiler akademik ve kariyerle ilgili zorluklar ve (f) gelecekteki kariyer veya meslekte başarı göstergeleridir.

Lips-Wiersma (2002), tarafından gerçekleştirilen katılımcı psiko-biyografik araştırmanın sonuçlarına göre maneviyatın kariyer davranışlarını, kişilerin kariyer amacını, anlam vermeyi ve tutarlılığı etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca, maneviyatın “benlik geliştirme ve olma”, “başkalarıyla birlik olma”, “kendini ifade etme” ve “başkalarına hizmet etme” olarak ifade edilen dört amaca ilham verdiği, bu dört amacı keşfetme, önceliklendirme ve dengeleme suretiyle ömür boyu devam eden bir anlam oluşturma ve olma sürecini de etkilediği bulunmuştur.

Manevi yaklaşımlar içerisinde son zamanlarda özellikle kariyer arzusu veya meslek aşkı olarak Türkçeye tercüme edilen “calling” kavramının popülerleştiği dikkat çekmektedir. Alan yazında kavramın çok farklı yönleri ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmekte olup, klasik dönem yaklaşımı ile aşkın bir ifade ile akıl ötesi boyutu, maneviyat ve ilahî temel olarak teolojik bir yaklaşım sergilerken, birey merkezli bir bakışla kendini gerçekleştirme, kişisel arzu gibi daha seküler bir ifade ile modern dönem yaklaşımına yaslanmış tanımlar yer almaktadır (Çark, 2020c; Lysova vd., 2019; Praskova vd., 2014).

Çark (2020c), kariyer arzusunu, kişinin içinde yaşadığı çevre açısından da saygın ve kıymetli atfedilen bir mesleği, işi yahut amacı, derin, aşkın, kutsi ve ulvi bir dava, varılması gereken bir ideal olarak anlamlandırmak suretiyle hedeflediği ve bu ideale veya işe ulaşmak için üstesinden gelmek durumunda kaldığı zorluk ve sorunlardan hiç yakınmadan, sızlanmadan gayret gösterdiği, emeğini ve zamanını bu uğurda tüketmeyi göze aldığı, maaş, çalışma saatleri ve şartları ile yükselme şartları gibi iş yeri ile ilgili hususları çok ta önemsemediği kuvvetli tavır, tutum, eylem ve duygularından oluşan manevi bir bütündür şeklinde tanımlamıştır.

Özetle, manevi yaklaşımlar bireyin manevi durumunun, kişinin inanç, hayatın anlamı ve değerler konusunda sahip olduğu algı ve atıflarının bir tezahürü olup, maneviyatın kişinin kariyeri ve kariyeri ile ilgili karar, hedef ve seçimlerini, kariyer tutumlarını ve davranışlarını etkilediği ve bu etkinin pek çok çalışmada olumlu bir etki olarak ifade edildiği görülmektedir. Benzer şekilde bu alanda yapılan araştırmalar, maneviyatları yüksek bireylerin meslekleri başta olmak üzere yaşamlarına aşkın ve derin anlamlar yüklemek suretiyle iş tatmini, yaşam doyumu ve iyi olma gibi olumlu duygular belirttiklerini, yaptıkları meslekleri sıradan bir meslek olarak görmek yerine ona aşkın ve derin anlamlar yüklemek suretiyle motive oldukları ve mesleki tükenmişlik, doyumsuzluk gibi bireysel ve örgütsel psikoloji sahasında sıklıkla ifade edilen olumsuz duygulardan daha az etkilendikleri belirtilmektedir.

## SONUÇ

Kariyer seçim yaklaşımlarının tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, öncelikle kişinin karar ve tercihlerini bilinçaltı üzerinden açıklamaya çalışan psikodinamik yaklaşıma dayalı araştırmalar dikkat çekmektedir. Sonrasında kişilik ve tip özelliklerini dikkate alan kuramcıların bireylerin özellikleri, tipleri ve değerleri ile kariyer tercihleri ve seçimleri arasındaki ilişkileri inceledikleri tip ve özellik kuramlarının yaygınlaştığı görülmektedir. Sonrasında ise bütün bu yaklaşımları bütünleştirmek

suretiyle, kişinin genetik, tip ve kişilik özellikleri yani kısaca, kendi hakkında sahip olduğu bilgi ile mesleki bilgilerinin kariyer kararı verme üzerinde ki etkisine bilişsel-öğrenme süreçlerinin de etkisini katarak inceleyen sosyobilişsel kuramların geliştirildiği görülmektedir.

Bütüncül bir bakış ve çalışma sahası sunması nedeniyle son yirmi yılda yoğun bir şekilde kariyer kararı verme konusunda yapılan çalışmalarda tercih edilen sosyobilişsel kariyer seçim kuramlarının bugün gelinen noktada halen genişlemeye devam ettiği görülmektedir. Bu genişlemede özellikle manevi yaklaşımlar ile bu manevi yaklaşımların geliştirdiği unsur ve kavramların büyük payı olduğu gözlenmektedir (Sharf, 2017). Her ne kadar manevi yaklaşımlar ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bu ilişkinin tüm boyutlarını açıklayabilecek bir düzeye gelmemiş olsa da konuya olan ilginin giderek arttığı ortadadır.

Bugün endüstriyel yaşamda dördüncü kırılımin yaşandığı bir döneme girilmiştir (Çark, 2020b, 2020a). Dijital dönüşüm çağı olarak da adlandırılan bu çağın aynı zamanda belirsizlik seviyesinin yüksek olması nedeniyle birçok araştırmacı tarafından kaygı çağı veya kriz çağı olarak adlandırıldığı da görülmektedir (Aynaci, 2018; Halis & Cumaliyeva, 2016). Özellikle gençler üzerinde yapılan araştırmalar gençlerin kaygı, mutluluk ve gelecek beklentilerinin önceki kuşaklara nazaran daha olumsuz durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum, hayatın her noktasında olduğu gibi kariyer seçimlerinde de gözlenmektedir. Dijital dönüşüm nedeniyle işgücü ve meslekler üzerinde meydana gelmesi öngörülen değişimler de bu durumu daha da kuvvetlendirmektedir (Çark, 2020d). Bireylerin geleceğe dair hedef ve amaçları konusunda yoğun bir belirsizlik içinde oldukları ve bu durumun ruhsal durumları üzerinde de olumsuz etkileri olduğu bir gerçektir. Yapılan çalışmalar, kariyer uyum yetenekleri, kariyer iyimserlikleri, kariyer beklentileri ve kariyer planlamaları gibi konuların oldukça önemli olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ancak çalışan beklentilerinin karşılanması durumunda gerçekleşeceğini bunun için hem örgütlerin hem de bireylerin üzerine düşen davranış biçimleri olduğunu göstermektedir (Erdem, 2020).

Yapılan araştırmalar, başarılı ve mutlu insanların genellikle işlerini bir meslekten öte gören, ona zorunlu yapması gereken bir iş ve meslek anlamı yüklemekten öte var olma sebebi, yaşam gayesi, hayatın anlamı gibi daha derin ve aşkın anlamlar yükleyen insanlar olduğu görülmektedir (Akçakanat vd., 2019; Dik vd., 2009; Duffy, Allan, vd., 2011; Duffy, Manuel, vd., 2011; Duffy vd., 2012). Bu tarz kariyer arzusuna sahip kişilerin kariyerlerine, sadece ücret karşılığı geçim temini için icra edilen bir iş ve meslekten daha çok çevresine, içinde yaşadığı gruba, topluma veya tüm insanlığa hatta daha da ötesinde doğa ötesi bir güce karşı sorumluluk, borç veya kutsal bir vazife gibi ulvi ve manevi anlamlar atfettiği görülmektedir. Pek çok çalışma (Duffy, Allan, vd., 2011; Duffy vd., 2012; Hamjah vd., 2015), bu tarz manevi anlam ve değerler manzumesi içinde çalışan bireylerin kariyer seçimlerini daha sağlıklı

yaptıkları, işlerinde daha başarılı oldukları, performans ve iş tatmin düzeylerinin daha yüksek seviyede olup mesleki tükenmişlik gibi olumsuzlukların ise daha düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir.

Bu açıklamalar ve bulgular ışığında betimsel veya ruhsal boyutta yer alan ve bireylerin karar ve seçim süreçleri üzerinde de ciddi etkilerinin bulunduğu pek çok bilimsel araştırma ile de ortaya konulan manevi yönelim ve değerlerin kariyer seçim kuramlarında göz ardı edilmemesi gereken bir unsur olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle bugüne kadar geliştirilmiş olan kariyer seçim kuramlarını bütüncül olarak ele alan ve bilişsel öğrenme süreçlerini de hesaba katarak kariyer karar verme konusuna tüm bu unsurlar bağlamında ilişkisel olarak yaklaşan sosyobilişsel yaklaşımlara manevi unsurlarında ilave edilmesi kariyer seçimi ve kariyer geliştirme alanlarına olumlu katkılar yapacağı değerlendirilmektedir.

Sosyobilişsel kariyer seçim kuramlarının temelinde yer alan kişinin kendi yetenek ve özelliklerinin farkında olmasını ifade eden kendini bilme ile iş ve meslekler hakkındaki bilgisini ifade eden mesleki bilgi envanterine manevi özellik ve yönelim unsurları da dâhil edilmelidir. Kişinin kendini bilme boyutunda içsel anlam dünyasında neyi değerli, kutsal, ulvi ve aşkın olarak değerlendirdiği ve mesleki bilgi anlamında ise hangi meslek ve işlerin bu attığı özelliklere uygun olduğu, hangi meslek ve işlere derin anlamlar yüklediği konusundaki algı ve tutumlarının da eklenmesi ve kişinin seçimlerinde bu iki boyut (kişisel bilgi alanı ve mesleki bilgi alanı) arasındaki ilişkilerin kariyer kararları üzerindeki etkisinde manevi unsurların ağırlığının göz önünde bulundurulması kariyer seçimleri alanına önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu öngörülen katkılar sayesinde bireysel olarak kişilerin anlam bulma, mesleklerinde mutlu olma, iş tatmini ve doyum gibi iyileşmeler ve gelişmeler sayesinde, toplumsal olarak da iş tatmini ve doyumunu yüksek, mesleğinde başarılı ve sağlıklı bireylerin niceliksel olarak artışı ile birlikte önce örgütsel başarılar devamında ise toplumsal tatmin, doyum ve mutluluk seviyesinin yükseldiği daha başarılı, sağlıklı ve mutlu bir toplum yapısına ulaşmaya önemli katkılar sağlayacağı, kısaca toplumsal kalkınmaya önemli bir destek olacağı değerlendirilmektedir.

#### KAYNAKÇA

Akçakanat, T., Erhan, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 84-99.

Amundson, N. (2005). The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 91-99. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8787-0>

Aynacı, B. (2018). *Aile Danışmanlığı Merkezine Başvuran Kişilerin Kaygı Düzeyleri İle Dindarlık Durumlarının İlişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bahar, B. (2019). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik. *Ethics Leadership from the Perspective of Social Learning Theory and Social Exchange Theory.*, 8(16), 237-242.

Baş, V., & Hamarta, E. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Yaşamın Anlamı Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 13(29), 369-391.

Başol, O., BiLge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 57-68.

Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-210.

Buzzanell, P. M. (2009). Spiritual mentoring: Embracing the mentor-mentee relational process. *New Directions for Teaching and Learning*, 2009(120), 17-24. <https://doi.org/10.1002/tl.373>

Clemens, E. V., & Milsom, A. S. (2008). Enlisted Service Members' Transition Into the Civilian World of Work: A Cognitive Information Processing Approach. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 246-256. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00039.x>

Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, Spirituality, and Career Development in African American College Students: A Qualitative Inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 227-241. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154.x>

Çark, Ö. (2020a). Aile İşletmelerinde Stratejik Karar Alma Süreçlerinde Dijital Dönüşümün Etkisi. İçinde O. Yılmaz & F. Kılıç (Ed.), *Aile İşletmelerinde Stratejik Yönetim* (1. bs, ss. 275-297). Kriter Yayınevi.

Çark, Ö. (2020b). İşletmelerin dijital dönüşüm sürecinde nesnelere interneti teknolojisinin etkisi. *Turkish Studies - Economy*, 15(3), 1247-1266. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.41888>

Çark, Ö. (2020c). Kariyer Arzusu. İçinde 21. *Yüzyılda Örgütsel Davranışta 21 Güncel Yaklaşım* (1. bs, ss. 205-227). Gazi Kitabevi.

Çark, Ö. (2020d). Dijital Dönüşümün İşgücü Ve Meslekler Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(Özel Sayı 1), 19-34.

Çarkıt, E. (2019). Kariyer Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514. <https://doi.org/10.33206/mjss.493303>

Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625. <https://doi.org/10.1037/a0015547>



Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>

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

Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00004.x>

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003>

Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 361-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.023>

Durmuş, A. F., Otlu, F., & Özkan, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması. *Social Cognitive Career Theory And Students' Goal of Being A Certified Public Accountant: İnönü University Application.*, 18(4), 1381-1398.

Erdem, A. T. (2020). Kariyer İyimserliği Ve Kariyer Uyumluluğu Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, 3(2), 82-91.

Ergün, A. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından STEM Kariyer İlgisine Cinsiyetin Etkisinin Belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.603981>

Erol, E., & Özdemir, Y. (2019). *Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve* (E. Kaygın & Y. Zengin, Ed.; 1. bs, ss. 49-62). Eğitim Yayınevi.

Halis, M., & Cumaliyeva, D. (2016). Kariyer Seçiminde Manevi Değerlerin Kariyer Değerlerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Route Educational and Social Science Journal*, 3(2), 17-30.

Hamjah, S. H., Ismail, Z., Sham, F. Md., Rasit, R. Mohd., & Ismail, A. (2015). Spiritual Approach in Managing Work-related Stress of Academicians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1229-1233. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.741>

Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81. <https://doi.org/10.1177/001100007600600117>

Kuruçay, Y. (2020). Ergenlerde Dinin Hayatın Anlamına Olan Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Eskiyeeni*, 41, 599-622. <https://doi.org/10.37697/eskiyeeni.734877>

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. İçinde D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4. bs). Jossey-Bass. <http://unikore.it/phocadownload/userupload/aa01ad538b/CareerDevelopment.pdf#page=276>

Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>

Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>

Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik Ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 87-103.

Orhan, F., & Dağcı, A. (2015). Ergenlikte Dini Kimliğin İnşası: Sosyal Öğrenme Kuramı Açısından Bir Değerlendirme. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Akademik Dergisi*, 4, 115-132.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. İçinde D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4. bs, ss. 312-369). Jossey-Bass. <http://unikore.it/phocadownload/userupload/aa01ad538b/CareerDevelopment.pdf#page=276>

Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>

Sadeghifar, J., Bahadori, M., Baldacchino, D., Raadabadi, M., & Jafari, M. (2014). Relationship between Career Motivation and Perceived Spiritual Leadership in Health Professional Educators: A

Correlational Study in Iran. *Global Journal of Health Science*, 6(2), 145-154. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v6n2p145>

Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Relations of Individualism and Collectivism Values and Career Anchors and Career Satisfaction.*, 10(40), 6612-6623. <https://doi.org/10.19168/jyu.63260>

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev.; 1. bs). Pegem Akademi.

Şentürk, F. K. (2014). *Etik Liderliğin Belirleyicileri Olarak Kişilik, Örgüt Kültürü, Dini Yönelim Ve Çevresel Faktörler: Antalya'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama* [Doktora Tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı* (1. bs). Nobel Yayıncılık.

Vasconcelos, A. F. (2010). Spiritual Development in Organizations: A Religious-based Approach. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 607-622. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0243-5>