

Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi

Anne Roe and Holland's Personality Theories and Shein's Career Anchors Assessment with Content Analysis Method

Orhan ADIGÜZEL

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, (orhanadiguzel@gmail.com)

Adeviye ERDOĞAN

Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksek Okulu, (adeviyeerdogan@sdu.edu.tr)

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

*Kişilik Kuramı,
Kariyer Değerleri,
Mesleki Kişilik
Kuramı*

İnsanoğlu o kadar karmaşıktır ki hiç kimse insanların ne düşündüğünü, ne hissettiğini, davranışlarının nedenlerini tam olarak anlayamaz. İnsan davranışlarının meslek seçiminde nasıl şekillendiğini ortaya koyabilmek için bilim adamları tarafından birçok kuram ortaya konmuştur. Kuramlar insanlar için yol haritasıdır. Kuramlar büyük resmi görmemizi kolaylaştırmak için karmaşık durumların basite indirgenmesinin bir yoludur, ancak bu resim, gerçeğin kendisi değildir, kuramcının yorumudur. Bu sebeple hiçbir kuramın gerçeği % 100 yansıtmadığını akıldan çıkarmamak gerekir. Buradan hareketle çalışmamızın amacı, Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarının birbirleriyle benzerlik ve farklılıklarını; güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktır. Bir nitel çalışma olan bu araştırmanın verileri doküman incelemesi yöntemiyle toplanmış, verilerin analizinde içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Ayrıca nitel veri analiz programı MAXQDA 11 kullanılarak elde edilen verilerin kod haritası oluşturulmuştur.

ABSTRACT

Keywords:

*Personality Theory,
Career Anchors,
Vocational
Personality Theory.*

Human is further complicated, no one is considering what people are feeling, what is fully understands the causes of behavior. Human behaviors in selecting the right decision for their constituents of the principle is set forth. Theories view larger image about a way to make it easier, but in this picture it is not truth itself, theorist conclusion. The reason no theory is in fact 100% did not reflect. The purpose of our work, Roe, Holland and Schein's Theories similarities and differences can communicate with each other present for consideration. A qualitative research study, this data has been collected through document review, the data analysis uses content analysis technique. The qualitative data analysis program MAXQDA 11 obtained using code map data has been created.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında uluslararası pazarlara açılım ile birlikte küreselleşme, teknolojik gelişmeler, örgütlerdeki yeniden yapılanmalar gibi bir takım etkenler bireylerin kariyer gelişiminde de bir takım kararlar verilmesini zorunlu kılmaktadır. Değişimin çok hızlı olduğu ve yoğun olarak hissedildiği günümüz dünyasında, işsizlik oranının artması ve insanların daha nitelikli işlerde çalışmak istemesi nedeniyle iş görenler çok yoğun olarak endişe, stres, mutsuzluk ve umutsuzluk duyguları içerisinde yaşamaktadırlar. Bu sebepten dolayı içinde bulunduğumuz dönem bireylerin kendi kariyer yönetim sorumluluğunu eski zamanlara göre daha fazla üzerlerinde taşımaları gereken bir dönem olarak nitelendirilebilir (Yaylacı, 2006: 77).

Bireylerin kariyer gelişimi çok uzun zaman alan ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte birey pek çok şeyden etkilenebilir. Bireyin sosyal çevresi, psiko-fizik dinamikleri, çevrenin kültürel ve ekonomik yapısı gibi etkenler, bireylerin kariyer seçimlerini ve mesleklerini yönlendirebilmektedir. İşte bu yüzden hayatımızın tamamını etkileyebilecek meslek seçimi ya da kariyer kararını nasıl ve neye göre vereceğimiz bu noktada önem arz etmektedir. Bu alanda çalışan birçok kuramcı bu kolay gibi görülen kariyer kararını nasıl ve neye göre vereceğimiz sorusunun oldukça karmaşık olan çözüm yollarını ortaya koymaya çalışmışlardır (Osborn, 2000).

Kariyer kuramları bireylerin kariyer durumlarıyla ilgili bir çerçeve sağlar. Kuramlar bireylerin kariyer yolculuklarının anlaşılmasına yardımcı olmak için bir "yol haritası" şeklinde hizmet ederler. Hangi etmenlerin kariyer gelişimlerini biçimlendirdiği, hangi engellerle şimdi ve gelecekte yüzleşileceği ve gelecek için nasıl bir yol haritası belirleneceği gibi konular bu kuramlarda ele alınırlar. Kariyer kuramları tıpkı bir prizma gibi, kariyerlerin birçok farklı açıdan görülmesini

sağlayabilirler. Çeşitli kuramsal yaklaşımların içerdiği yapı ve kavramlar, bireylerin eşsiz özellikleri hakkında daha fazla bilgi edinilmesine yardımcı olurken, bir rehber şeklinde hizmet edebilirler. Kuramlar insan kaynakları yöneticilerini bir bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilen ve olumlu yönde ilerlemesini sağlayabilen etkenlere karşı duyarlı hale getirebilir. Bazı kariyer kuramları, bireyler ile çalışma, eğitim ve serbest zaman etkinliklerini içeren seçenekler arasındaki bilgilerin öğrenilmesine ve bağlantıyı görmeye yardımcı olur. Bireylerin hayatlarının en önemli kararlarından biri olan kariyer kararlarını verirken bu kuramlardan yararlanmaları bu noktada önemlidir (Çakmak, 1992: 63-69; Özdemir Yaylacı, 2006: 77-98).

Hem Anne Roe'nun kuramının değerlendirilmesi hem de Holland ve Schein'in kuramları ile aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi bakımından bu çalışma önemli görülmekte ve literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir.

Kuramların kariyer kararı verirken ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde; bu kuramlardan en önemlilerinden; Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı ve Schein'in Kariyer Çapaları Kuramı ve bunların çıkış noktası olarak düşündüğümüz Anne Roe'nun Kişilik Kuramı'nın birlikte değerlendirilmesi ilişkilerin ve benzerliklerin ortaya konulması açısından önemli görülmektedir. Buradan hareketle çalışmamızın amacı; kariyer seçiminde Anne Roe, Holland ve Schein'in Kuramlarının kişilik analizleri ve çevreye uyumları bakımından paralellik gösterip göstermediğinin ortaya konulmasıdır.

2. ANNE ROE'NUN KARIYER SEÇİMİNDE KİŞİLİK KURAMI

Klinik psikolog olan Anne Roe, araştırmalarının sonucunda erken çocukluk yaşantılarının kariyer davranışını etkilediğini öne sürmüştür. Roe'ya göre erken çocukluk yaşantıları ve daha sonraki kariyer davranışı arasındaki ilişkiye "çocuklukta yaşanan hayal kırıklıkları ve doyumların örüntüsüne bağlı olarak gelişen psikolojik ihtiyaçların yapısı" aracılık etmektedir. Özgül olarak bu bileşke sonucu ortaya çıkan ihtiyaç yapısı, bireyleri ya insanlara doğru ya da insanlardan uzak olmaya doğru yönlendirmektedir. Maslow'un kuramından yararlanan Roe, doyurulmamış gereksinimlerin insanların yaptığı meslek seçiminde önemli güdüleyiciler olduğunu iddia etmiştir (Niles vd., 2013: 63).

Roe, çocuk yetiştirme veya çocuğun içinde bulunduğu çevre ile ilgili üç temel tip tanımlamış olup, bunlar; duygusal yoğunlaşma, kaçınma ve kabul olarak sınıflandırılmıştır (Sharf, 2002: 318). Çocuğa duygusal yoğunlaşma; aşırı koruyuculukla aşırı talepkâr davranışlar arasında değişir. Fiziksel ihtiyaçlar karşılanırken, psikolojik ihtiyaçlar ebeveynlerin sevgi ve onayla ilgili koyduğu koşullar oluşana kadar karşılanmaz. Aşırı koruyucu çevrelerde yetişen çocuklar duyarlı davranmanın ödülleri getirdiğini öğrenir. Bu nedenle de çocuklar onay almak ve olumlu bir benlik algısı geliştirmek için diğerlerine bağımlı olurlar. Aşırı talepkâr ortamlar, çocukların "ya hep ya hiç" standartlarına bağlı kalmayı öğrenmesine neden olduğu için çocuklarda mükemmeliyetçi eğilimlerin gelişmesi ile sonuçlanır. Roe'ya göre; çocuktan kaçınma, çocuğun fiziksel ihtiyaçlarını ihmal etmeyle çocuğun duygusal ihtiyaçlarını reddetme arasında değişir. Çocuğun kabulü, çocuğun fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı çevreleri gerektirir. Bağımsızlık ve özgüven oluşumu, bağlılığın olmadığı veya destekleyici bir ortam tarafından desteklenir (Roe, 1946: 5-7; Aytaç, 2005: 95).

Bu koşulların her biri çocuğun ihtiyaçlarının doyumunu etkiler ve daha sonra çocuk büyüdüğünde, mesleki alan seçimini etkiler (Can vd., 1995: 166). Örneğin, hizmet mesleklerinde çalışan yetişkinler insanlara yönelmişlerdir ve bu nedenle erken çocukluk ortamlarında aşırı korunma ve sevgiye maruz kalma olasılıkları vardır. Daha bilimsel meslek alanlarına yönelen yetişkinler tipik olarak insanlara yönelimli değildir ve bu yüzden de kaçınmacı ve reddedici erken çocukluk ortamlarına maruz kalmaları daha olasıdır.

Roe, sanat ve eğlence ile genel kültüre dayanan sekiz alanı içeren bir mesleki sınıflandırma sistemi geliştirmiştir. Hizmet alanları; genellikle öğretmenlik, psikolojik danışma ve sosyal çalışma gibi daha insanlara yönelik mesleklerdir. İş bağlantısı meslekleri; satış gibi kişilerarası etkileşime dayalı ve doğasında ikna olan meslekleri içermektedir. Örgütsel meslekler; sistemlere ve yönetime vurgu yapmaktadır. Teknoloji; mühendislik gibi meslekleri içermektedir. Açık hava meslekleri; orman işletmeciliği gibi bilimsel ilkelerin açık hava mesleklerine uygulanmasına odaklanmaktadır. Bilim; kimyager ve fizikçi gibi meslekleri içerir. Sanat ve eğlence; oyunculuk, müzikal performans ve resimle ilişkili meslekleri içerir. Genel kültür; hükümet meslekleri gibi uygarlığı sürdürme ile ilgili meslekleri içerir. İnsanlar mesleki alanlarını deneyimledikleri çocukluk ortamlarından etkilenen ihtiyaç yapılarına göre seçerler. Bir bireyin mesleki düzeyi, bireyin genetik yapısı ve sosyoekonomik geçmişinden etkilenir (Niles vd., 2013: 64; Roe, 1951: 460-462).

Tablo:1 Anne Roe'nun Kişilik ve Meslek Tiplerinin Sınıflandırılması¹

| Kişilik Tipleri | Meslek Tipleri |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Çocuğa Duygusal Yoğunlaşma | İş Bağlantısı Meslekleri |
| | Örgütsel Meslekler |
| | Genel Kültür/Hükümet Meslekleri |
| Çocuktan Kaçınma/ Reddedici | Açık Hava Meslekleri |
| | Bilim Meslekleri |
| | Teknoloji Meslekleri |
| Çocuğun Kabulü | Hizmet Alanları |
| | Sanat ve Eğlence Meslekleri |

Anne Roe meslek seçimi konusunda yapmış olduğu araştırmalar sonucunda meslek seçimini etkileyen gerçek gücün, insanın çocukluğundaki tecrübelerden kaynaklandığı görüşü içindedir (Aytaç, 2005: 91; Sharf, 2002: 318; Brown, 2003: 23).

3. HOLLAND'IN MESLEKİ KİŞİLİK KURAMI

John L. Holland, eğitim kurumlarında, askeri kurumlarda ve psikiyatrik kurumlarda çalışan bir meslek danışmanıdır. Holland, insanların, tanımlanan altı kişilik tipinden birine ait özellikleri mutlaka taşıdığı ve yine bu tiplerden birine uygun mesleklerden birini seçtiğini savunur. Kişi ancak bu mesleklerden birini seçtiğinde doyuma ulaşabilir (Yeşilyaprak, 2008: 13; careersnz, 2012; Jordan, 1983: 16).

Holland'ın kuramı dört temel varsayıma dayanmaktadır (Niles vd., 2013: 69; Zunker, 2008:19; Yeşilyaprak, 2008: 13; Jordan, 1983: 15-18; Pilavcı, 2007: 33). Bu kuramın dayandığı varsayımlar şunlardır:

1. Amerikan kültüründe insanların pek çoğu altı tipten birine yerleştirilebilir. Bu tipler; gerçekçi tip, araştırmacı tip, artistik tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tip olarak sıralanmaktadır.
2. Altı çeşit mesleki çevre vardır. Bu mesleki çevreler; gerçekçi çevre, araştırmacı çevre, artistik çevre, sosyal çevre, girişimci çevre ve geleneksel çevre olarak sınıflandırılmaktadır.
3. İnsanlar kendi becerilerini ve yeteneklerini sergilemelerine; tutumlarını ve değerlerini ifade etmelerine; üzerinde hem fikir olunan sorunları ve rolleri üstlenmelerine olanak sunan çevreleri ararlar.
4. Bir bireyin davranışı, kişiliği ve çevre özellikleri arasındaki etkileşim tarafından belirlenir.

Holland'ın kuramının daha iyi anlaşılabilmesi ve kullanılabilmesi için kişilik tiplerinin incelenmesi gerekmektedir. Kişilik tipleri hem genetik hem de çevresel unsurlara dayanmaktadır. Holland kariyer ilgilerinin büyük oranda bireyin kişiliğinin bir ifadesi olduğunu ileri sürmektedir. Kişilik özellikleri, tercih edilen serbest zaman etkinliklerine, okul konularına, hobilere ve iş tercihlerine göre tanımlanmaktadır. Farklı derecelerde her birey altı kişilik tipinden birine benzemektedir (Niles vd., 2013: 69; Richards, 2005: 148; Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121-122; Yılmaz vd., 2012; Ibarra ve Gülfidan, 2010: 37; Kuzgun, 2009: 70-74). Bu kişilik tipleri aşağıda açıklanmaktadır:

3.1 Holland'ın Kişilik Tipleri

Gerçekçi Tip: Gerçekçi kişilik tipi, nesnelere, aletleri makineleri ve hayvanları düzenli ve sistemli bir şekilde biçimlendirebileceği etkinlikleri tercih eder ve eğitsel ve terapatik etkinliklerden hoşlanmaz. Gerçekçi bireyin mekanik yeteneği vardır; fakat sosyal becerilerinde eksiklik olabilir. Gerçekçi tipler; otomobil tamirciliği, kadastro mühendisliği, çiftçilik veya elektrikçilik gibi meslekleri tercih ederler. Gerçekçi tipler sıklıkla; uyumlu, alçak gönüllü, normal, açık sözlü, materyalist, ısrarcı, samimi, mütevazı, pratik, dik başlı, doğal, utangaç, dürüst ve tutumlu şeklinde tanımlanmaktadır.

Araştırmacı Tip: Araştırmacı kişilik tipi, bazı olayları anlamak ve kontrol etmek için fiziki, biyolojik ve kültürel olaylar üzerinde gözlemsel, sembolik, sistematik ve yaratıcı araştırmalar gerektiren etkinlikleri tercih eder. Araştırmacı kişilikler

¹ Tablo ilgili literatürden yararlanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

ikna gerektiren etkinliklerden, sosyal etkinliklerden ve tekrarlayıcı etkinliklerden hoşlanmazlar. Bu eğilimler bilimsel ve matematiksel yeterlilikler için bir kazanç sağlarken, liderlik becerilerinde bir eksikliğe neden olur. Araştırmacı tipler; biyolog, kimyager, fizikçi, antropolog, yer bilimci veya tıbbi teknisyenlik gibi işleri tercih ederler. Araştırmacı tipler sıklıkla; analitik, bağımsız, mütevazı, tedbirli, zeki, karamsar, karmaşık, içe dönük, titiz, eleştirel, sistematik, akılcı, meraklı ve çekingen şekilde tanımlanmaktadır.

Artistik Tip: Artistik kişilik tipi, sanat biçimleri ve ürünleri yaratmak için fiziksel, sözel veya insana ilişkin materyallerin biçimlendirilmesini gerektiren esnek, özgür, plansız etkinlikleri tercih eder. Artistik bireyler, sistematik ve düzenli etkinliklerde bulunmaktan hoşlanmazlar. Bu eğilimler dil, sanat, müzik, drama ve yazarlıktaki artistik yeterlilikler için bir kazanç sağlarken, büro işleri veya işletme yeterliliklerinde bir eksikliğe neden olur. Artistik tipler; kompozitörlük, müzisyenlik, sahne yönetmenliği, yazarlık, iç mimarlık veya aktör/aktrislik gibi meslekleri tercih ederler. Artistik bireyler; anlaşılabilir, hayal gücü yüksek, iç gözlem yapan, düzensiz, pratik çözümler bulamayan, sezgisel, duygusal, fevri, uyumsuz, kendini ifade eden, bağımsız, açık, idealist ve özgün şekilde tanımlanmaktadır.

Sosyal Tip: Sosyal kişilik tipi, bilgilendirmek, eğitmek, geliştirmek, tedavi etmek veya aydınlatmak için diğerlerini yönlendirmeyi gerektiren etkinlikleri tercih ederler. Materyalleri, araçları veya makineleri içeren kesin, düzenli ve sistematik etkinliklerden hoşlanmazlar. Bu eğilimler kişilerarası ve eğitsel yeterlilikler gibi insan ilişkileri yeterlilikleri açısından kazanç sağlarken mekanik ve bilimsel becerilerde bir eksikliğe neden olmaktadır. Sosyal tipler; öğretmenlik, din görevliliği, psikolojik danışmanlık, klinik psikologluk, psikiyatri hemşireliği veya konuşma terapisi gibi mesleklerden hoşlanırlar. Sosyal bireyler sıklıkla; ikna edici, idealist, sosyal, işbirlikçi, nazik, sempatik, arkadaş canlısı, sabırlı, ince ruhlu, cömert, sorumluluk sahibi, anlayışlı, yardımsever ve sıcak şekilde tanımlanmaktadır.

Girişimci Tip: Girişimci kişilik tipi, organizasyonel veya ekonomik kazanç için diğerlerini yönlendirmeyi gerektiren etkinlikleri tercih eder. Gözlemsel, sembolik ve sistematik etkinliklerden hoşlanmazlar. Bu eğilimler liderlik, kişilerarası ve ikna yeterlilikleri açısından bir kazanç sağlarken; bilimsel beceride bir eksikliğe neden olmaktadır. Girişimci tipler; pazarlamacılık, yöneticilik, iş idareciliği, televizyon yapımcılığı, spor organizatörlüğü veya satın alma sorumluluğu gibi işlerden hoşlanırlar. Girişimci bireyler sıklıkla; açgözlü, baskın, iyimser, maceraperest, enerjik, zevk peşinde koşan, uzlaşmacı, dışa dönük, dikkat çekici, hırslı, fevri, kendine güvenen, sosyal ve popüler şekilde tanımlanmaktadır.

Geleneksel Tip: Geleneksel kişilik tipi, kayıt tutma, materyalleri doldurma, materyalleri yeniden üretme, belirli bir plana göre yazıları ve sayısal verileri düzenleme, örgütsel ve ekonomik hedeflere ulaşmak için bilgisayar kullanma gibi verilerin kesin, düzenli ve sistematik biçimlendirilmesini gerektiren etkinlikleri tercih eder. Geleneksel tipler, esnek, özgür, keşfe yönelik veya sistematik olmayan etkinliklerden hoşlanmazlar. Bu eğilimler, büro işleri, sayısal ve işletme sistemleri açısından bir kazanç sağlarken artistik yeterliliklerde bir eksikliğe neden olur. Geleneksel tipler; muhasebecilik, stenografik, finansal analistlik, bankerlik, hesap uzmanlığı veya vergi uzmanlığı gibi mesleklerden hoşlanırlar. Geleneksel bireyler; uyarlı, duygularını dışa vurmayan, ısrarcı, işine bağlı, itaatkâr, pratik, dikkatli, düzenli, tutumlu, becerikli ve hayal gücü zayıf şekilde tanımlanmaktadır.

4. EDGAR SCHEIN'İN KİŞİSEL DEĞERLER DENGESİ (CAREER ANCHORS)

Kariyer değerleri kuramı Edgar Schein tarafından, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri bulmak için yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Adıgüzel, 2009: 279). Edgar Schein'in araştırmasında, bireylerin kariyerlerini belirlerken onları yönlendiren kişilik yapılarının çocukluk dönemlerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin ihtiyaç ve güdülerinin sonucunda oluşan davranışları kariyer tercihlerinde etkili olur (Herr ve Cramer, 1992: 233). *Kariyer değeri*, kişiye yol gösteren, onu kısıtlayan, istikrarlı hareket etmesini sağlayan, bireysel kariyerini şekillendiren, kişinin kendisi tarafından algılanan yeteneklerini, tutumlarını, güdülerini ve temel değerlerini yansıtan bir benlik kavramıdır. Kariyer değerlerinin üç temel bileşeni vardır (Herr ve Cramer, 1992: 490). Bu bileşenler; kişi tarafından algılanan yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, kariyerleri ile ilgili güdü ve ihtiyaçları olarak sıralanmaktadır.

Her insan kendisi için önemli 2 veya 3 değer grubuna/kariyer değerlerine sahiptir. Kişi işinde en azından bunların ikisini kullanabiliyorsa iş ve kişi arasında uygun bir eşleşme yapılmış olarak kabul edilmektedir.

Schein çalışmaları sonucunda kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdülerini doğrultusunda 5 çeşit *temel kariyer değeri* saptamış, kişilerin kariyerlerini şekillendirdiğini ve seçimlerini etkilediğini ortaya çıkartmıştır. Schein, 1980'li yıllarda çalışmasını devam ettirmiş ve beş temel kariyer değerine ek üç tane daha kariyer değeri belirlemiştir (Çalık ve Eres, 2006: 63; Adıgüzel, 2009: 280; Aytaç, 2005: 102-105; Danziger ve Valency, 2006: 294). Aşağıda bu kariyer değerleri açıklanmaktadır:

Özerklik/Otonomi/Bağımsızlık Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip kişiler, yetkinliklerini sergileyebilmek için şirket kısıtlamalarından uzakta, olabildiğince özgür olmayı tercih etmektedirler. Organizasyon hayatını sıkıcı, sınırlayıcı, irrasyonel ve gereksiz görürler. Kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmazlar. Teknik fonksiyonel kariyer değerleri de güçlüdür. Öncelikli ihtiyaçları kendi kendilerinin patronu olmak, göstermiş oldukları kendi çabaları ile iş sonuçları elde etmek, kendi çalışma şekillerini oluşturmaktır. Kendi koydukları kurallar, kendi belirledikleri iş yapma usulleri ve çalışma saatleri ile çalıştıklarında verimli ve üretken olurlar. Prestijden çok özgürlüğe önem verirler. Profesörler, mucitler, yazarlar ve özel danışmanlar bu gruba örnek olarak verilebilir.

Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri: Çevresel iş koşullarından çok, açık ve net bir şekilde tanımlanmış görev tanımlarının ve prosedürlerin olmasına önem veren kişilerin sahip olduğu kariyer değeridir. İşte uzun vadeli bir istikrarın, istihdam ve finansal güvenliğin olması sorumlulukları ne seviyede olursa olsun şirketlerine karşı yüksek bir bağlılık hissetmelerini sağlamaktadır. Geleceklerinin garantide olmasını isterler. Kariyerlerini daha iyi bir konuma getirebilmek için bir mücadeleye girmezler.

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip kişiler uzmanlaştıkları mesleki alanda üstün olmak için mücadeleye olurlar. Yönetim kademesine yükselmek gibi bir istekleri yoktur. Onlar için başarı yetenekli oldukları konuda uzman olmaktır. Yeteneklerini geliştirebilmek para ve terfiden daha önemlidir. Teknik fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler hemen her yerde vardır. Özel yeteneği sayesinde herkesi etkileyen bir yazılım programı yazan bir mühendisten, karmaşık yatırım problemlerini çözümlen finansal analiste kadar her meslekteki kişide rastlanabilmektedir.

Genel Yönetimsel Yetkinlik Kariyer Değeri: Teknik Fonksiyonel kariyer değerine sahip kişilerin tam karşıtı olan kariyer değeridir. Problemleri çözmeye, duygusal olarak dengede olma ve kişilerarası etkili iletişim yetkinlikleri olan kişilerdir. Bu nedenle, ulaşmak istedikleri nokta yüksek sorumlulukların olduğu bir yönetim pozisyonudur. Yönetimsel kariyer değerine sahip kişiler şirketin geleneksel kariyer planlamasıyla sıkı sıkıya özdeşleşmektedirler. Kendilerini çok yönlü kaynak kullanarak bilgileri sentez etmeye, birçok görev üstlenmeye, gittikçe genişleyen çalışan grubunu yönetmeye adanmışlardır. Hedefleri, merdivenleri hızla çıkarak terfi etmek ve maaş artışı elde etmektir.

Girişimcilik/Yaratıcılık Kariyer Değeri: Kendi başlarına yeni şeyler yaratmaktan haz duyan kişilerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya çıkardıkları her yeni ürün sayesinde motive olurlar. Politik müdahalelerin ve aşırı bürokratik faaliyetlerinin olduğu yerlerde mutsuz olurlar. Engellendikleri zaman hemen canları sıkılır. Kendi işlerini yapma eğilimindedirler. Girişimci bir kişilik yapısı sergilerler. Kendi işlerini yapamıyorsa, işlerinde kendi isimlerini taşıyan bir şeyler yapmak isterler.

Saf Meydan Okuma: Güç hevesi olan kişilerde bulunan kariyer değeridir. İşlerinde yenilik, değişiklik ve zorluk olmalıdır aksi takdirde hemen sıkılırlar.

Hizmet Veya Bir Olaya Kendini Adanma: Belli değerlerle çevrelenmiş işler bu kariyer değerine sahip kişilerin önem verdiği olgudur. Dünyayı daha yaşanabilir hale getirmeyi amaçlarlar. Topluma katkılarının olmasını isterler. Sadece toplumsal konularla ilgilenen kişiler değil hemen hemen her meslekteki kişilerde bulunan bir kariyer değeridir. Para, toplumsal konulara odaklanabilmeleri için sadece bir araçtır.

Hayat Tarzı: İş yaşamında ve özel hayatta esnekliğe önem veren kişilerin kariyer değerini temsil eder. Başarı, işten çok hayatlarını ne şekilde yaşadıkları ile ilintilidir. Başarıyı kariyerleriyle ilgili başarıdan çok daha geniş bir kavram olarak algırlar.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, kariyer seçiminde Anne Roe, Holland ve Schein'in kuramlarının kişilik analizleri ve çevreye uyumları bakımından paralellik gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda, “*Anne Roe, Holland ve Schein'in kuramları benzerlik göstermekte midir?*” problemi ve bu problem bağlamında şu alt problemler geliştirilmiştir:

1. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramları incelendiğinde kariyer değerlerinin oluşumunda erken çocukluk dönemlerinin etkileri var mıdır varsa, benzerlik göstermekte midir?
2. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen *kişilik yapıları* benzerlik göstermekte midir?
3. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen *çevre özellikleri* benzerlik göstermekte midir?
4. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen *meslek grupları* benzerlik göstermekte midir?

6. YÖNTEM

Bir nitel çalışma olan bu araştırmanın verileri nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi yöntemiyle toplanmış ve verilerin analizinde içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek; Aktaran: Topbaş, 2012: 57). Nitel araştırmalarda veri toplamada gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda veya araştırmanın geçerliliğini artırmak amacıyla araştırılan probleme ilişkin olarak yazılı ve görsel materyaller araştırmaya dâhil edilir. Olguya ya da olaya ilişkin çok çeşitli kaynaklardan bilgi toplanması farklı bakış açıları ve farklı yaklaşımların da incelenmesi ve sentezlenmesine imkân sağlayacak bu da araştırmanın geçerliliğini artıracaktır. Bunlara ek olarak dokümanlar araştırma konusunun geçmişine ve tarihsel sürecine de ışık tutacaktır (Baş ve Akturan, 2008: 117). İçerik analizi (Content Analysis), özellikle sosyal bilimlerde son yıllarda çok kullanılan bir tekniktir. Kelime, cümle, sembol veya sloganların analizi bu teknikle yapılabilir (Arıkan, 2005:105). İçerik analizi, başkaları tarafından ortaya konulan iletişim materyallerinin içerdikleri mesajlar, karakterler, simgeler, kimlikler, bilgiler, sloganlar vb. gibi açılardan incelenmesidir.

Herhangi bir kitap, makale, bildiri, konuşma metni içerik analizine tabi tutularak incelenebilir veya yorumlanabilir (Arıkan, 2005: 88).

6.1. Verilerin Analizi

Kuramların değerlendirilmesinde içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması ve sınıflandırılmasında nitel verilerin analizi için üretilmiş olan MAXQDA 11'den faydalanılmıştır ve elde edilen verilerin kod haritası oluşturulmuştur.

Nitel bir çalışmanın bilimsellik vasfını kazanabilmesi için nicel çalışmalarda kullanılan “geçerlilik ve güvenilirlik” yerine “inandırıcılık” özelliği taşınması gerekmektedir. “İnandırıcılığın sağlanabilmesi ve çalışmanın bilimsel olarak değerlendirilebilmesi için araştırma sürecinin ve sonuçlarının açık, tutarlı ve başka araştırmacılar tarafından teyit edilebilir olması düşünülmektedir.” (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 265). Buradan hareketle, çalışmanın inandırıcılık vasfını taşıdığı değerlendirilmektedir.

7. BULGULAR VE YORUM

7.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında kariyer değerlerinin oluşumunda erken çocukluk dönemlerinin etkilerinin olup olmadığı incelendiğinde, “Roe, araştırmaları sonucunda erken çocukluk yaşantılarının kariyer davranışını etkilediğini öne sürmüştür. Roe, doğurulmamış gereksinimlerin insanların yaptığı meslek seçiminde önemli güdüleyiciler olduğunu iddia etmiştir.” ifadesine; “Holland'ın, bir çocuğun kendisine özgü kalıtımı ve deneyimleri, bazı etkinlikleri tercih etmesine ve diğerlerinden hoşlanmamasına neden olmaktadır. Daha sonra bu tercihler, bireyin doğum aldığı aynı zamanda da diğer bireylerden ödül aldığı iyi tanımlanmış ilgiler haline gelmektedir.” ifadesine ve “Edgar Schein'in araştırmasında, bireylerin kariyerlerini belirlerken onları yönlendiren kişilik yapılarının çocukluk dönemlerinde oluştuğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin ihtiyaç ve güdülerinin sonucunda oluşan davranışları kariyer tercihlerinde etkili olur.” ifadesine baktığımızda Anne Roe, Holland ve Schein'in kuramlarında benzer olarak; erken çocukluk dönemlerinde kariyer değerlerinin şekillendiği; ihtiyaçların ve güdülerin de bu noktada önemli bir yer teşkil ettiği söylenebilir.

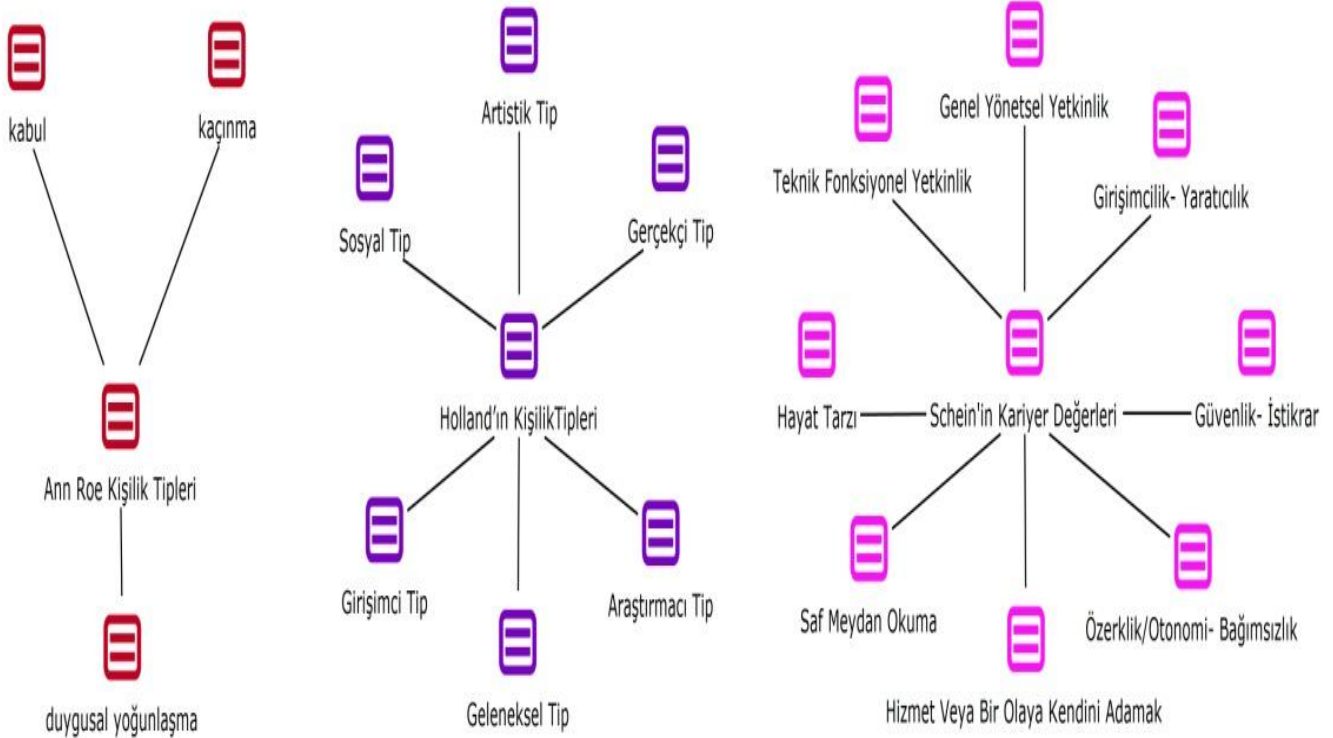
7.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen kişilik yapıları incelendiğinde, Anne Roe kişilik tiplerini; “çocuğa duygusal yoğunlaşma, çocuktan kaçınma/ reddedici, çocuğun kabulü” şeklinde, John Holland kişilik tiplerini; “gerçekçi, geleneksel, girişimci, araştırmacı, artistik, sosyal” şeklinde, Schein ise kişilik tipleri ile ilişkilendirebileceğimiz kariyer değerlerini; “teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma, güvenlik-istikrar, girişimcilik- yaratıcılık, özerklik-otonomi, bağımsızlık, hizmet veya bir olaya kendini adama” şeklinde sınıflandırmıştır. Anne Roe'nun kişilik tiplerinden “çocuğa duygusal yoğunlaşma; aşırı koruyucu çevrelerde yetişen çocuklar uyarlı davranmanın ödülleri getirdiğini öğrenir. Bu nedenle de çocuklar onay almak ve olumlu bir benlik algısı geliştirmek için diğerlerine bağımlı olurlar. Aşırı talepkar ortamlar, mükemmeliyetçi eğilimlerin gelişmesi ile sonuçlanır” kişilik tipinin özellikleri; Holland'ın kişilik tiplerinden “gerçekçi; uyumlu, alçak gönüllü, normal, açık sözlü, materyalist, ısrarcı, samimi, mütevazı, pratik, dikbaşı, doğal, utangaç, dürüst ve tutumlu; araştırmacı; analitik, bağımsız, mütevazı, tedbirli, zeki, karamsar, karmaşık, içe dönük, titiz, eleştirel, sistematik, akılcı, meraklı ve çekingen; geleneksel; uyarlı, duygularını dışa vurmayan, ısrarcı, işine bağlı, itaatkâr, pratik, dikkatli, düzenli, tutumlu, becerikli ve hayal gücü zayıf.” kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, Schein'in “teknik fonksiyonel yetkinlik; işlerine ve görevlerine bağlı olmak, teknik beceriler ortaya koyma istekleri önceliklidir. Güvenlik- istikrar; organizasyonda kalma ve yaptıkları işi sürdürme isteği açılarından kendilerine teminat verilmesi arayışı bu kişiler için önemlidir; hayat tarzı; iş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerin önemseydiği kariyer değeridir.” kişilik tipleriyle benzerlikler gösterdiği ifadelerden anlaşılmaktadır.

Anne Roe'nun kişilik tiplerinden “çocuktan kaçınma/ reddedici; bilimsel meslek alanlarına yönelen yetişkinler tipik olarak insanlara yönelimli değildir ve bu yüzden de kaçınmacı ve reddedici erken çocukluk ortamlarına maruz kalmış olmaları daha olasıdır.” kişilik tipinin özellikleri; yukarıda açıklanan Holland'ın kişilik tiplerinden “gerçekçi ve araştırmacı” kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, yukarıda açıklanan Schein'in “teknik fonksiyonel yetkinlik ve güvenlik- istikrar” kişilik tipleriyle benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Anne Roe'nun kişilik tiplerinden “çocuğun kabulü; çocuğun fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı çevreleri gerektirir. Bağımsızlık, özgüven, ilgisiz ve bağılılığın olmadığı bir ortam veya aktif, destekleyici bir ortam tarafından desteklenir. Bu kişilik tipindekiler, insana yönelik meslekleri seçerler.” kişilik tipinin özellikleri; Holland'ın kişilik tiplerinden “artistik; anlaşılmaz, hayal gücü yüksek, iç gözlem yapan, düzensiz, pratik çözümler bulamayan, sezgisel, duygusal, fevri, uyumsuz, kendini ifade eden, bağımsız, açık, idealist ve özgün şeklinde tanımlanır. Girişimci; açgözlü, baskın, iyimser, maceraperest, enerjik, zevk peşinde koşan, uzlaşmacı, dışa dönük, dikkat çekici, hırslı, fevri, kendine güvenen, sosyal ve popüler şeklindedir. Sosyal; İkna edici, idealist, sosyal, işbirlikçi, nazik, sempatik, arkadaş canlısı, sabırlı, ince ruhlu, cömert, sorumluluk sahibi, anlayışlı, yardımsever ve sıcak olarak tanımlanmıştır.” kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, Schein'in “saf meydan okuma; bu kişilerde güç hevesi en baskın duygudur. Girişimcilik- yaratıcılık; kendi başlarına yeni şeyler yaratmaktan haz duyan kişilerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya çıkardıkları her yeni ürün sayesinde motive olurlar. Politik müdahalelerin ve aşırı bürokratik faaliyetlerinin olduğu

yerlerde mutsuz olurlar. Özerklik-otonomi, bağımsızlık; organizasyon hayatını sıkıcı, sınırlayıcı, irrasyonel ve gereksiz görürler. Kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmazlar. Hizmet veya bir olaya kendini adama; dünyayı daha yaşanabilir hale getirmeyi amaçlarlar. Topluma katkılarının olmasını isterler. Sadece toplumsal konularla ilgilenen kişiler değil hemen hemen her meslekte bulunan bir kariyer değeridir. Genel yönetsel yetkinlik; Problemleri çözmeye, duygusal olarak dengede olma ve kişilerarası etkili iletişim yetkinlikleri olan kişilerdir. Bu nedenle, ulaşmak istedikleri nokta yüksek sorumlulukların olduğu bir yönetim pozisyonudur.” kişilik tipleriyle benzerlikler gösterdiği söylenilebilir.



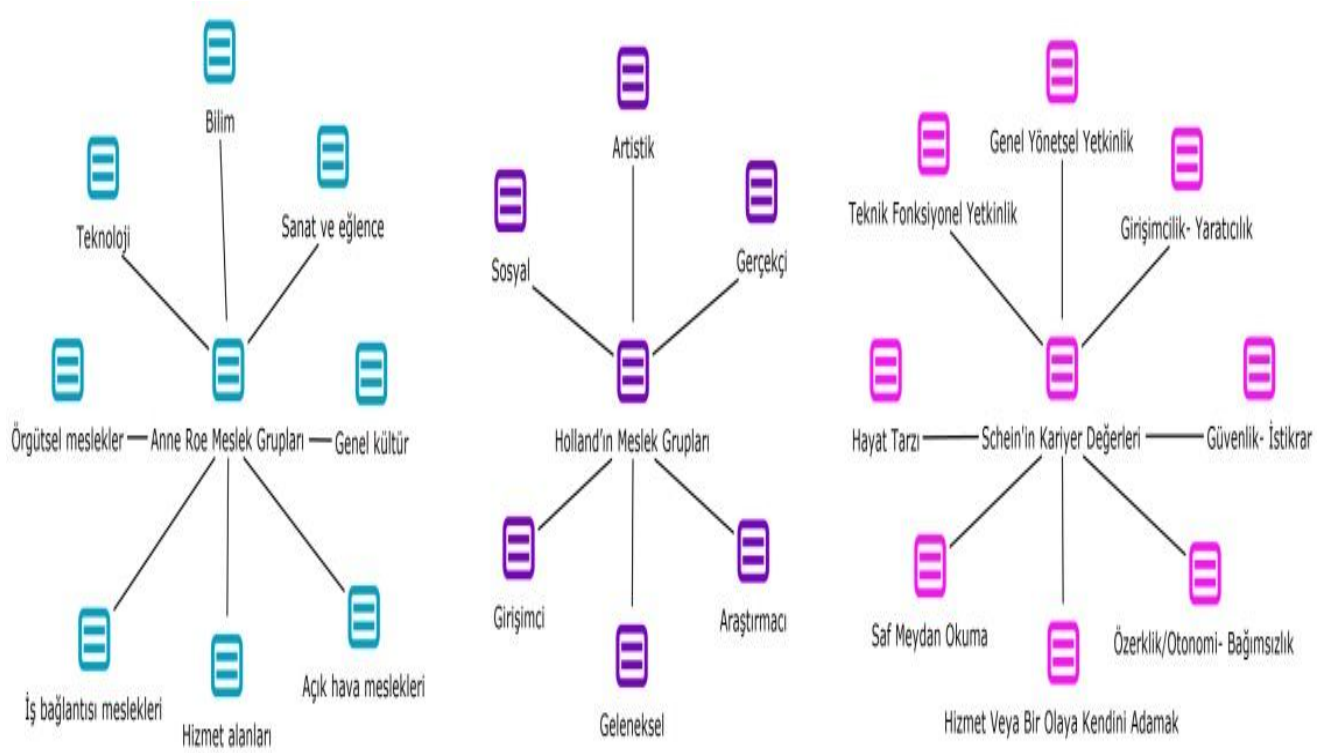
Şekil 1. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in Kişilik Tipleri Kod Haritası

7.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen çevre özellikleri incelendiğinde; Roe'nun “Bireyin psikolojik özellikleri, zekâ düzeyi, özel yetenekleri ve çevresel koşulları onun kariyer tercihlerinde etkili olmaktadır. Çocukluk döneminde içinde bulunulan çevre bireylerin insanlara yönelik meslekler veya insanlara yönelik olmayan mesleklere yönelmelerine sebep olur.” ifadesine; Holland'ın “Altı çeşit mesleki çevre vardır: gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci veya geleneksel. İnsanlar kendi becerilerini ve yeteneklerini sergilemelerine; tutumlarını ve değerlerini ifade etmelerine; üzerinde hem fikir olunan sorunları ve rolleri üstlenmelerine olanak sunan çevreleri ararlar. Bir bireyin davranışı, kişiliği ve çevre özellikleri arasındaki etkileşim tarafından belirlenir.” ifadesine ve Schein'in “Araştırmasında, bireylerin kariyerlerini belirlerken onları yönlendiren kişilik yapılarının çocukluk dönemlerinde oluştuğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin ihtiyaç ve güdülerinin sonucunda oluşan davranışları kariyer tercihlerinde etkili olur.” ifadesine baktığımızda bireylerin kariyer tercihlerinde çevrenin etkisinin olduğunun kuramlarda da geçtiği tespit edilmiştir.

7.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen meslek grupları incelendiğinde; Anne Roe'nun “iş bağlantısı meslekleri, örgütsel meslekler, genel kültür/hükümet meslekleri, açık hava meslekleri, bilim meslekleri, teknoloji meslekleri, hizmet alanları, sanat ve eğlence meslekleri” olmak üzere sekiz tip meslek grubu tanımladığı; Holland'ın meslek gruplarını “gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci veya geleneksel” olarak mesleki çevrelere göre gruplandığı ve Schein'in tanımladığı kişilik yapılarındaki bireylerin uyum sağlayabileceği çevrelerle ilgili çalışmaları olduğu tespit edilmiştir. Kuramlarda geçen meslek gruplarının birbirleriyle olan ilişkilerini saptayan çalışma olmamakla birlikte, meslek grupları içerik olarak analiz edildiğinde; bu meslek gruplarının birbirleriyle ortak yanlarının olduğu, örneğin; Roe'nun meslek gruplarından teknoloji ve açık hava mesleklerinin, Holland'ın gerçekçi ve araştırmacı mesleki çevreyle ve Schein'in teknik fonksiyonel yetkinlik ve güvenlik istikrar kişilik yapılarıyla eşleştirilen meslek gruplarıyla ortak özelliklerinin olduğu söylenebilir.



Şekil 2. Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in Meslek Grupları Kod Haritası

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kariyer kuramlarının birbirleriyle keskin çizgilerle ayrılamayacağı ve birbirleriyle benzerlikleri olduğu anlaşılmıştır. Yani bireyin sadece bir kişilik tipiyle/kariyer değeriyle ve tek bir mesleki çevreyle sınırlı kalması mümkün değildir. Bireyler farklı kişilik özelliklerini ve farklı kariyer değerlerini aynı anda taşıyabilirler. Kişilerin meslek seçimi kararları hayatlarının tümünü etkilemektedir. Bu amaçla, kariyer seçiminde yol gösterecek ve bireylerin doğru meslekleri seçebilmelerine yol göstermek amacıyla araştırmacılar tarafından çok sayıda kuram geliştirilmiştir. Kişiler, ancak bu kuramları rehber edinerek en doğru kararı verebilirler. Bu çalışmada, Schein, Roe ve Holland'ın kuramları değerlendirilerek, bu kuramlarda geçen kişilik türlerinin ve mesleki çevrelerin aslında birbiriyle iç içe geçmiş olduğu ortaya konulmuştur. Yani bir kişi, kişilik tipi özelliklerinden -bazıları daha baskın olmakla- birlikte birçoğunu aynı anda taşıyabilmektedir. Bu noktada, bireylerin en çok sahip olduğu kişilik özellikleri ve kariyer değerleri dikkate alınarak onlara uygun olan mesleki çevrelerin belirlenmesi hem örgütler hem de bireyler açısından önemlidir.

Literatür incelendiğinde; Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı ile ilgili çok sayıda çalışma (Kamaşak ve Bulutlar,2010; Çevik ve Perkmen, 2010; Farh vd.,1998; Primavera vd., 2010; Yang vd., 2005; Long ve Tracey,2006; Deng vd.,2007; Nagy vd.,2010; Tang,2009; Toit ve Bruin,2002) olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda, genel olarak kişilik tipleri ile meslekler arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aynı şekilde Schein'in kariyer çapaları kuramı ile ilgili çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Gade ve Peterson, 1977; Betz ve O'Connell, 1989; Elizur,1994; Lamsa vd., 2000; Uslu, 2006; Eyüboğlu, 2006; Güler, 2010; Başol vd.,2012; Edinsel ve Adıgüzel, 2014). Bu çalışmalarda genel olarak; kariyer çapalarındaki kişilik tiplerinin meslek seçimleri ile ilişki olduğu görülmektedir. Anne Roe'nun kuramı ile ilgili, literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmada Roe, Holland ve Schein'in kuramları karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Schein'in kariyer değerleri kuramı ile Holland'ın ve Anne Roe'nun kişilik kuramları karşılaştırıldığı zaman üç kuram arasında şu paralellikler kurulabilir. Anne Roe, Holland ve Schein'in kuramlarında benzer olarak; erken çocukluk dönemlerinde kariyer değerlerinin şekillendiği; ihtiyaçların ve güdülerin de bu noktada önemli bir yer teşkil ettiği söylenebilir.

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein'in kuramlarında geçen kişilik yapıları incelendiğinde, Anne Roe'nun kişilik tiplerinden "*çocuğa duygusal yoğunlaşma*; kişilik tipinin özellikleri; Holland'ın kişilik tiplerinden "*gerçekçi*; *araştırmacı*; *geleneksel*" kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, Schein'in "*teknik fonksiyonel yetkinlik*; *güvenlik- istikrar*; *hayat tarzı*" kişilik tipleriyle benzerliklere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anne Roe'nun kişilik tiplerinden "*çocuktan kaçınma/ reddedici*; kişilik tipinin özellikleri; Holland'ın kişilik tiplerinden "*gerçekçi ve araştırmacı*" kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, Schein'in "*teknik fonksiyonel yetkinlik ve güvenlik- istikrar*" kişilik tipleriyle benzerliklere sahiptir.

Anne Roe'nun kişilik tiplerinden "*çocuğun kabulü*" kişilik tipinin özellikleri; Holland'ın kişilik tiplerinden "*artistik*, *girişimci*, *sosyal*" kişilik tiplerinin özellikleri ile benzerlik gösterirken, Schein'in "*saf meydan okuma*, *girişimcilik*-

yaratıcılık, özerklik-otonomi bağımsızlık, hizmet veya bir olaya kendini adama, genel yönetsel yetkinlik” kişilik tipleriyle benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein’in kuramlarında geçen *çevre özellikleri* incelendiğinde; bireylerin kariyer tercihlerinde çevrenin etkisinin olduğunun kuramlarda da geçtiği tespit edilmiştir. Ancak; Anne Roe ve Schein kariyer seçiminde erken çocukluk dönemlerindeki çevrelerin ekili olduğunu, araştırmalarında oraya koyarken, Holland; Anne Roe ve Schein’den farklı olarak birey-çevre etkileşimi üzerinde durmuş ve bununla ilgili çalışmalar yapmıştır.

Anne Roe, John Holland ve Edgar Schein’in kuramlarında geçen *meslek grupları* incelendiğinde; Anne Roe’nun sekiz tip meslek grubu tanımladığı; Holland’ın meslek gruplarını mesleki çevrelere göre gruplandığı ve Schein’in tanımladığı kişilik yapılarındaki bireylerin uyum sağlayabileceği çevrelerle ilgili çalışmaları olduğu tespit edilmiştir. Kuramlarda geçen meslek gruplarının birbirleriyle olan ilişkilerini saptayan çalışma olmamakla birlikte, meslek grupları içerik olarak analiz edildiğinde; bu meslek gruplarının birbirleriyle ortak yanlarının olduğu, örneğin; Roe’nun meslek gruplarından teknoloji ve açık hava mesleklerinin, Holland’ın gerçekçi ve araştırmacı mesleki çevreyle ve Schein’in teknik fonksiyonel yetkinlik ve güvenlik istikrar kişilik yapılarıyla eşleştirilen meslek gruplarıyla ortak özelliklerinin olduğu söylenebilir.

Kuramlarla ilgili alan yazında, Schein ve Holland’ın araştırmalarıyla ilgili çok fazla çalışma olmasına karşın Roe’nun kuramının doğasının büyük oranda geçmişe bağlı olması nedeniyle araştırmacılar kuramın varsayımlarını test etmeye yönelik girişimlerinde zorluk yaşamaktadır. Ancak Roe’nun kuramı kariyer gelişimi sürecinde ebeveynlerin rolünü ve bireylerin ihtiyaçlarının yapısının etkisini göstermesi bakımından önemlidir ve diğer kariyer kuramlarının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde çok büyük katkıları vardır.

KAYNAKLAR

- ADIGÜZEL, O. (2009). Schein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 277-292.
- ARIKAN, Rauf. (2005). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- AYTAÇ, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BAŞ, T., AKTURAN, U. (2008). Nitel araştırma yöntemleri: Nvivo 7.0 ile nitel veri analizi. Seçkin Yayıncılık.
- BAŞOL, O., BİLGE, E., KUZGUN, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2).
- BETZ, M., O’CONNELL, L. (1989), “Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach”, *Sociological Inquiry*, c. 59, s. 3, ss. 318-330.
- BROWN, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. San Francisco: Allyn and Bacon.
- CAN, H., AKGÜN, A., KAVUNCUBAŞI, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CAREERSNZ. (2012). 11 27, 2013 tarihinde careersnz: <http://www.careers.govt.nz/educators-practitioners/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/> adresinden alındı
- ÇAKMAK, Z. (1992). *Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÇALIK, T., ERES, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- DANZIGER, N., VALENCY, R. (2006). Career Anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*.
- DENG, C., ARMSTRONG, P., ROUNDS, J. (2007). The fit of Holland’s RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 1-22.
- EDİNSEL, S., ADIGÜZEL, O. (2014). EDGAR SCHEIN’İN KARIYER ÇAPALARI IŞIĞINDA BURÇLAR VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 4(2).
- ELİZUR, D. (1994), “Gender and work values: A comparative analysis”, *The Journal of Social Psychology*, c. 134, S. 2, ss. 201-212.
- EYÜBOĞLU G. (2006), Evaluation Of The University Students’ Career Anchors, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Human Resource Management And Development Bilim Dalı, İstanbul.

- FARH, J., LEONG, F., LAW, K. (1998). Cross-Cultural Validity of Holland's Model in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior* , 425-440.
- GADE, E. M., PETERSON, G. (1977), "Intrinsic and extrinsic work values and the vocational maturity of vocational-technical students" *Vocational Guidance Quarterly*, c. 26, ss. 125-130.
- GÜLER E. (2010), *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- HERR, L., CRAMER, S. H. (1992). *Career Guidance and Counseling Through The Lifespan Systematic Approaches*. United States: Harper Collins Publishers.
- IBARRA, H., GÜLFİDAN, Ç. (2010). *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler"Zor Zamanlarda Kariyerinizi Yönetmek"*. İstanbul: Harvard Business Review on- MESS Yayın.
- JORDAN, T. H. (1983). *The Validity Of John Holland's Theory Of Vocational Choice For Low Socioeconomic Drug Abusers*. ProQuest Dissertations and Theses. New Jersey: Rutgers University.
- KAMAŞAK, R., BULUTLAR, F. (2010). *Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma*. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 119-126.
- KAMAŞAK, R., BULUTLAR, F. (2010). *Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma*. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 119-126.
- KUZGUN, Y. (2009). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- LAMSA, A., SAKKINEN, A. VE TURJANMAA, P. (2000), "Values and their change during the business education - A gender perspective", *International Journal Of ValueBased Management*, c. 13, ss. 203-213.
- LONG, L., TRACEY, T. (2006). *Structure of RIASEC scores in China: A structural meta-analysis*. *Journal of Vocational Behavior*, 68 , 39-51.
- NAGY, G., TRAUTWEIN, U., LÜDTKE, O. (2010). *The structure of vocational interests in Germany: Different methodologies, different conclusions*. *Journal of Vocational Behavior*, 76 , 153-169.
- NILES, S. G., BOWLSBEY, J. H., OWEN, Ç. E. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık .
- OSBORN, D. S. (2000). *The Self-Directed Search and Related Holland Career Materials: A Practitioner's Guide*. *Academic journal article from Professional School Counseling*, Vol. 3, No. 4 .
- ÖZDEMİR YAYLACI, G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- PERKMEN, S., ÇEVİK, B. (2010). *Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği*. *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, (s. 24-28). Antalya.
- PİLAVCI, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- PRİMAVERA, M., CHURCH, A. (2010). *Katigbak, M.S., Bruna, L., White, J.R., Peradilla, I., The structure of vocational interests in Filipino adolescents*. *Journal of Vocational Behavior* , 213-226.
- RİCHARDS, W. T. (2005). *Additions to John I. Holland's theory of career choice and development based on maharishivedic science. A Dissertation Submitted to the Graduate School of Maharishi University of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor Of Philosophy*. Fairfield, Iowa: ProQuest Information and Learning Company.
- ROE, A. (1946). *Artists and their work*. *Journal Of Personality [J Pers]* , 1-40.
- ROE, A. (1951). *A Study of Imagery İn Research Scientist*. *Journal of Personality*, 459-470.
- SHARF, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. USA: Brooks/Cole Thomson Learning.
- TANG, M. (2009). *Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students*. *Journal of Career Assessment*, 17/1 , 86-98.
- TOİT, R., BRUİN, G. (2002). *The Structural Validity of Holland's R-I-A-S-E-C Model of Vocational Personality Types for Young Black South African Men and Women*. *Journal of Career Assessment*, 10/1 , 62-67.
- USLU M. (2006), *Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Adana.

- YANG, W., STOKES, G., HUI, C. (2005). Cross-cultural validation of Holland's interest structure in chinese population. *Journal of Vocational Behavior*, 67 , 379-396.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2008). Özellik-faktör ve Holland'ın Kuramları. 11 27, 2013 tarihinde www.binnuryesilyaparak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc adresinden alındı
- YILDIRIM, A., ŞİMŞEK, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIRIM, A., ŞİMŞEK, H., Aktaran: TOPBAŞ, E. (2012). Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Alanı Modüllerine Ait Uygulama Etkinliklerinin Öğretim Amaçlarına Uygunlukları Bakımından Değerlendirilmesi: Büro Hizmetleri Dersi Örneği. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, (s. 53-62). Isparta.
- YILMAZ, İ. A., DURSUN, B., PEKTAŞ, K., ALTAY, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.
- ZUNKER, V. (2008). *Career, Work, and Mental Health: Integrating Career and Personal Counseling*. United States of America: SAGE Publications, Inc.