

Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar

Conceptualizing Career Phenomena: Using Metaphors

K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU¹

ÖZET

Sosyoloji, psikoloji, danışmanlık ve insan kaynakları yönetimi alanlarında ele alınan bir konu olan kariyerin, bütün bu disiplinlerde farklı metaforlarla açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda kariyer literatürünün, pek çok metaforla dolu olduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu metaforların her biri, kariyerin farklı bir yönüne işaret etmekte ve hiçbiri kariyeri tek başına açıklamakta yeterli olmamaktadır. Buna göre çalışmanın amacı, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında yaygın olarak kullanılan metaforların irdelenmesidir. Çalışmada, kariyer literatüründe önem teşkil eden on üç ayrı metafor ele alınmıştır. Bu metaforlar, yol-yolculuk, hikaye, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çıpa, uyum, mevsim, bürokrasi, sınır, portföy ve sermaye metaforları olarak sıralanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, metafor, kariyer teorisi

ABSTRACT

Varied perspectives of careers are given in the fields of psychology, sociology, consulting, and human resource management. Many different metaphors are therefore used in order to explain career phenomena. However, each metaphor defines only certain aspects of career and is not sufficient to describe the career as a whole. The aim of the study is to examine the key metaphors that are widely used in the career literature. These metaphors are path-journey, story, climbing a mountain-plateau, ladder-step, glass ceiling, inheritance, anchor, fit, season, bureaucracy, boundary, portfolio, and capital.

Keywords: Career, metaphor, career theory

1. GİRİŞ

Kariyer literatürü incelendiğinde, karşımıza çok sayıda metaforun çıktığı görülmektedir (Inkson, 2004). Bu durumun en önemli nedeni, soyut ve çok yönlü bir olgu olan kariyeri daha iyi açıklayabilmek adına gerek teorisyenler gerek uygulamacılar tarafından büyük ölçüde metaforların yardımına başvurulmasıdır (Baruch, 2004; El-Sawad, 2005; Smith-Ruig, 2008). Böylelikle, kariyerin daha kolay kavramsallaştırılması amaçlanmaktadır (Inkson, 2006). Ancak kariyer olgusunun anlatılmasında kullanılan metaforların her biri, kariyerin başka bir yönüne işaret etmekte ve hiçbiri kariyeri açıklamakta tek başına yeterli olmamaktadır (Inkson ve Amudson, 2002; Inkson, 2004). Halbuki kariyerin bir bütün olarak anlaşılabilmesi için söz konusu metaforların birbirleriyle ilişkileri açısından da incelenmeleri gerekmektedir (Inkson, 2004). Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında yaygın olarak kullanılan metaforların irdelenmesidir. Çalışmada, kariyer literatüründe önem teşkil eden on üç ayrı metafor ele alınmıştır. Bu metaforlar, yol-yolculuk, hikaye, dağa tırmanma-pla-

to, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çıpa, uyum, mevsim, bürokrasi, sınır, portföy ve sermaye metaforları olarak sıralanmaktadır. Söz konusu metaforların, bir bütün halinde ve birbirleriyle ilişkileri açısından incelenmesinin, kariyer olgusunun çok yönlü bir şekilde ele alınmasını sağlayarak gerek akademisyenlere gerek uygulamacılara yön göstereceği düşünülmektedir.

2. METAFOR

Geleneksel olarak metafor, bir kavramı başka bir kavramın özelliklerinden yararlanarak açıklamayı sağlayan söz sanatı olarak tanımlanmaktadır (Ortony, 1975). Metaforu bir söz sanatı olarak ele alan bu geleneksel yaklaşımın, literatüre çok uzun süre hakim olduğu görülmektedir (Lakoff, 1998). Bu durum da metaforun, sadece bir dil oyunu olarak kabul edilmesini beraberinde getirmiştir (Bowdle ve Gentner, 2005). Geleneksel yaklaşımda da ileri sürüldüğü gibi metafor, soyut kavramların açıklanmasında anlatım dilinin zenginleştirilmesi için başvurulan bir yöntemdir (Lakoff, 1998). Ancak zamanla metaforların tek kullanım

¹ Araş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ovgu@istanbul.edu.tr

alanının, sadece anlatım dilinin zenginleştirilmesi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda ortaya atılan çağdaş yaklaşım, metaforun anlatımı güzelleştiren bir süslemeden öte bir kavrayış ve düşünce sistemine işaret ettiğini ileri sürmektedir (Bowdle ve Gentner, 2005). Başka bir deyişle metafor, soyut ve idrak edilmesi güç olan kavramları, daha somut ve aşına olduğumuz kavramlar yoluyla anlatarak söz konusu soyut kavramların daha kolay anlaşılmasını sağlamaktadır (Boroditsky, 2000). Buna göre metaforun, çeşitli kavramların açıklanmasında ortaya çıkan düşünce alanları arası bir köprü görevi üstlendiği ve bir anahtar rolü oynadığı belirtilebilir (Gibson, 2001). Orthony (1975) metaforların taşıması gereken özellikleri, karmaşık olguları bir veya iki kelimeyle açıklama gücü, basit ve derli toplu bir anlatım sunma ve zihinde kolaylıkla canlandırmaya izin verme olarak sıralamaktadır.

Metaforların, kişilerin günlük hayatta başlarından geçenleri somutlaştırarak anlatmalarında sürekli olarak karşımıza çıkardıkları göze çarpmaktadır (Beyer, 1992). Günlük hayatın yanı sıra sosyal bilimlerde, çeşitli olguların yaratıcı ve akılda kalıcı bir şekilde kavramsallaştırılmalarında da metaforların büyük önem taşıdıkları görülmektedir (Morgan, 1980). Soyut ve karmaşık bir olgu olan kariyerin açıklanmasında da metaforların kullanımına sıklıkla başvurulmaktadır. Sosyoloji, psikoloji, danışmanlık ve insan kaynakları yönetimi alanlarında ele alınan bir konu olan kariyerin, bütün bu disiplinlerde farklı metaforlarla açıklanmaya çalışıldığı dikkat çekmektedir (Inkson ve Amudson, 2002; Inkson 2004). Bu doğrultuda kariyer literatürünün pek çok metaforla dolu olduğu görülmektedir (Inkson, 2004). Söz konusu metaforların her biri, kariyerin farklı bir yönüne işaret etmekte ve hiçbiri kariyeri tek başına açıklamakta yeterli olmamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında yaygın olarak kullanılan metaforların irdelenmesidir.

3. KARIYERE İLİŞKİN METAFORLAR

Bu çalışmada, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında önem teşkil eden on üç ayrı metafor ele alınmıştır. Söz konusu metaforlar, yol-yolculuk, hikaye, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çipa, uyum, mevsim, bürokrasi, sınırlı portföy ve sermaye metaforlarıdır.

3.1. Yol ve Yolculuk Metaforları

Yol ve yolculuk metaforları, gerek kişiler gerek teorisyenler tarafından kariyere ilişkin en çok kullanılan iki metafor olarak karşımıza çıkmaktadır (Inkson ve Amudson, 2002; Smith-Ruig, 2008). Buna göre kişilerin, günlük hayatta kariyerleri ile ilgili deneyimleri

ni tarif etmelerinde sıklıkla “kariyer yolu” ve “kariyer yolculuğu” gibi betimlemelere başvurdukları görülmektedir (Baruch, 2004). Benzer şekilde, teorisyenler de kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında yol ve yolculuk metaforlarından yararlanmaktadır. Bu duruma, kariyerin tanımı örnek olarak gösterilebilir. Kariyer en genel anlamıyla kişilerin, yaşamları boyunca üstlendikleri iş rollerinin bir sıralaması olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu tanım, kişilerin bir iş rolünden diğerine geçmelerine işaret ederek yol ve yolculuk metaforlarına doğrudan çağrışım yapmaktadır (Adamson, v.d., 1998). Bu çağrışım, kariyer kelimesinin kökeni incelendiğinde hiç de şaşırtıcı karşılanmamaktadır (El-Sawad, 2005). Kariyer kelimesinin kökeni, Latince taşıma yolu anlamına gelen carraria kelimesine dayanmaktadır. 16.yy.a kadar atların izlediği yol olarak tanımlanan kariyerin, 16. yy.ın sonlarına doğru mecazi bir anlam da taşımaya başladığı ve bir iş veya görevin başarılması için hızlı bir şekilde ve hiç durmadan izlenmesi gereken yol anlamını kazandığı görülmektedir (Arthur ve Lawrence, 1984). Bu bağlamda kariyerin taşıdığı anlamın, günümüzde pek de değişikliğe uğramadığı ve kökenini aldığı yol ve yolculuk anlamlarından halen çeşitli izler taşıdığı dikkat çekmektedir (El-Sawad, 2005).

Yol metaforunun, insan kaynakları yönetimi alanında da önemli bir yere sahip olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre insan kaynakları yönetimi alanında kariyer yolu, kişilerin yaptıkları işlerin analiz edilmesi sonucu belirlenen, istihdam edilebilecekleri işlerin mantıklı ve uygun bir sıralaması şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanım gözönüne alındığında, insan kaynakları yönetimi alanında kariyere boş pozisyonların doğru kişilerle doldurulması açısından yaklaşıldığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda kariyer yollarının etkin ve doğru bir şekilde belirlenmesi de önemli bir insan kaynakları uygulaması olarak görülmektedir (Adamson, v.d., 1998).

3.2. Hikaye Metaforu

Hikaye metaforu, özellikle kariyer danışmanlığı alanında çalışan akademisyenler ve uygulamacılar tarafından kullanılan bir metafor olma niteliğini taşımaktadır (Christensen ve Johnston, 2003). Kariyer hikayesi metaforu denildiğinde, karşımıza Savickas'ın geliştirdiği Kariyer Yapılandırma Teorisi (Career Construction Theory) çıkmaktadır (McIlveen ve Patton, 2007; Severy, 2008). Kariyer Yapılandırma Teorisinde, kişilerin kendi algıları ve deneyimleri doğrultusunda kendi kariyerlerini kendilerinin şekillendirecekleri vurgulanmaktadır (McMahon ve Watson, 2008; Severy, 2008). Başka bir deyişle, her bir bireyin kariyerinin kendisine özgü ve biricik olduğu savunulmaktadır. Bu doğrultuda Kariyer Yapılandırma Teorisini

temel alan kariyer danışmanları, danışanlarını kariyer hikayelerini anlatmaları yönünde teşvik etmektedirler (Severy, 2008). Kariyer hikayesi, kişilerin kariyerlerine dair yaşadıkları, hissettikleri ve düşündükleri şeylerin kişiler tarafından anlatılması olarak açıklanmaktadır (Inkson ve Amudson, 2002). Kariyer hikayesi metaforunun kullanımına, kariyer danışmanlığı alanının yanı sıra ünlü ve başarılı kişilerin otobiyografilerinde de rastlanmaktadır (Inkson, 2004). Günlük hayatta ise kişilerin kariyerlerini anlatırlarken, kariyer hikayesi metaforuna başvurdukları ifade edilebilir. Ayrıca kişilerin iş başvurularında, kendilerini rakiplerinden farklılaştırmak amacıyla da özgeçmişlerine kariyer hikayelerini ekledikleri gözlemlenmektedir (Lees, 2013).

3.3. Dağa Tırmanma ve Plato Metaforları

Geleneksel olarak kariyer, kişilerin örgütlerinde yükselmeleri açısından ele alınmaktadır (Adamson, v.d., 1998). Bu doğrultuda teorisyenlerin, kariyer olgusunu açıklamada sıklıkla dağa tırmanma metaforundan yararlandıkları dikkat çekmektedir (Baruch, 2006). Dağa tırmanma metaforuyla kişilerin, kariyerlerinde terfi alarak ilerlemeleri kastedilmektedir. Kişilerin örgütlerinde ilerleyebilecekleri pozisyonların kısıtlı sayıda olması nedeniyle kariyerlerinde yaşadıkları tikanıklık ve durağanlık ise plato metaforuyla açıklanmaktadır (Baruch, 2004). Buna göre kişilerin, daha yüksek bir pozisyona geçememeleri ve aynı pozisyonda uzun yıllar kalmaları, bir düzlüğü ifade eden plato terimiyle özdeşleştirilmiştir (Appelbaum ve Santiago, 1997). Böylelikle plato metaforunun, 1970'li yılların ortalarından itibaren literatüre girdiği görülmektedir. Ference ve arkadaşları (1977) kariyer platosunu, bir kişinin kariyerinde ilerleme olasılığının çok düşük olduğu nokta olarak tanımlamaktadırlar. Literatür incelendiğinde plato metaforunun, kişilerin yükselmelerinin durduğu dönemlerin açıklanmasında etkin ve güçlü bir metafor olarak kabul edildiği görülmektedir (Baruch, 2004).

3.4. Merdiven ve Basamak Metaforları

Merdiven ve basamak metaforlarına, kariyer literatüründe sıklıkla rastlanmaktadır. Her iki metafor da dağa tırmanma metaforu gibi kişilerin örgütlerinde yükselmelerine işaret etmektedir (Inkson, 2004). Merdiven metaforunun, dağa tırmanma metaforunun yanı sıra yol metaforuna da benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Buna göre kariyer merdiveni, kariyer yolu gibi (Inkson ve Amudson, 2002) kişilerin örgütlerinde ilerleyebilecekleri iş pozisyonlarının giriş düzeyinden en yüksek düzeye göre sıralanması olarak açıklanmaktadır. Kariyer merdiveninde yer alan söz konusu iş pozisyonları da kariyer basamakları olarak adlandırılmaktadır. Her bir kariyer basamağı, bir taraftan ar-

tan ücret, statü ve yetkiyi ifade etmekle birlikte diğer taraftan artan iş sorumluluğu ve riski de beraberinde getirmektedir (Gunz, 1989). Hem kariyer merdiveni hem de kariyer basamakları metaforlarının, özellikle insan kaynakları yönetimi alanında kullanıldıkları görülmektedir. Kariyer literatürü bir tarafa bırakıldığında ise kişilerin de günlük hayatlarında "kariyer basamaklarını çıkmak" gibi betimlemelere başvurdukları göze çarpmaktadır (Adamson, v.d., 1998).

3.5. Cam Tavan Metaforu

Kariyer literatüründe dikkat çeken bir diğer metafor ise cam tavadır (Inkson, 2004). Cam tavan metaforuna, akademik yayınların yanı sıra popüler yayınlarda da yer verildiği görülmektedir (Baxter ve Wright, 2000). Morrison ve arkadaşları cam tavanı, kadın işgörenleri, örgüt hiyerarşisinde yukarı doğru ilerlemekten alıkoyan şeffaf bir bariyer olarak tanımlamışlardır (Oakley, 2000). Tanımda bahsi geçen şeffaflık, "tepe yönetim gibi stratejik öneme sahip pozisyonlara erkekler gelmelidir" görüşünün iş dünyasına hakim olması nedeniyle, kadınların karşı karşıya kaldıkları görünmeyen bir bariyere işaret etmektedir (Baxter ve Wright, 2000; Hoobler, v.d., 2009). Buna göre cam tavan metaforu, kadın işgörenlerin gereken yetkinliklere sahip olmalarına rağmen sadece kadın oldukları için tepe yönetimde yer alan pozisyonlara gelememeleri nedeniyle literatürde yer bulmuştur. Başka bir deyişle bu metafor, kadın işgörenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığı tasvir etmek amacıyla ortaya atılmıştır (Bell, v.d., 2002).

Cam tavan, kariyer literatüründeki en güçlü metaforlardan biridir ve bu gücünü sadece iki kelimeyle kadın işgörenlerin karşılaştıkları söz konusu ayrımcılığı anlatabilmesinden almaktadır (Baxter ve Wright, 2000). Buna göre kadın işgörenler, başarılarını kaldırıp yukarı baktıklarında gördükleri tavan şeffaf olduğundan terfi edebilecekleri tepe yönetim pozisyonlarını görebilmekte, ancak bu pozisyonlara ilerlemek istediklerinde başarılarını cam tavana çarparak oldukları yerde kalmaya devam etmektedirler (Hoobler, v.d., 2009). Cam tavan metaforu, zamanla sadece kadın işgörenlerin değil aynı zamanda etnik kökenleri açısından dezavantajlı gruplara dahil olan işgörenlerin, tepe yönetime yükselmemeleri açısından da kullanılan bir metafor haline gelmiştir (Corsun ve Costen, 2001).

3.6. Miras Metaforu

Sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde, kariyer olgusunun açıklanması için miras metaforuna başvuru olduğu görülmektedir (Larson ve Wilson, 1998). Buna göre her iki disiplinde de kariyerin, kişilere ailelerinden miras olarak kaldığı ve eski nesilden yeni nesile

aktarıldığı fikri üzerinde durulmaktadır. Ancak bu disiplinlerin, konuyu farklı açılardan ele aldıkları dikkat çekmektedir (Inkson, 2004). Toplum ve insan arasındaki etkileşimleri inceleyen bir bilim dalı olan sosyoloji (Delanty, 2007) açısından miras metaforu incelendiğinde, karşımıza Statü Elde Etme Teorisi (Status Attainment Theory) çıkmaktadır (Hotchkiss ve Borow, 1996). Statü Elde Etme Teorisi, anne ve babanın sahip olduğu sosyal statünün, çocuğa geçme eğilimine ilişkin süreci sosyolojik olarak açıklamaya çalışmaktadır (Haller ve Portes, 1973). Başka bir deyişle teori, kişinin mesleğinin sosyo-ekonomik düzeyi ile anne ve babasının mesleklerinin sosyo-ekonomik düzeyleri arasındaki farklılığı incelemektedir. Anne ve baba mavi yakalı birer işgörenken, çocuklarının beyaz yakalı birer işgören olabilmeleri, bu teorinin çalışma alanına bir örnek olarak gösterilebilir (Hotchkiss ve Borow, 1996). Statü Elde Etme Teorisinde, anne ve babanın sosyal statülerinin yanı sıra etnik kökenlerine de vurgu yapılmaktadır (Cappel, 1990). Buna göre anne ve babaları etnik kökenleri açısından dezavantajlı gruplara dahil olan kişilerin, kendilerine miras kalan etnik kökenleri nedeniyle daha kısıtlı kariyer imkanlarına sahip olacakları üzerinde durulmaktadır. Özetle, sosyoloji disiplini kariyer mirası metaforu, anne ve babanın sahip olduğu sosyal statü ve etnik kökenin, çocukların sahip olacakları eğitim fırsatları, finansal imkanları ve kariyerleri üzerindeki etkileri açısından ele alınmaktadır (Inkson, 2004).

Miras metaforunun vurgulandığı bir diğer disiplinin ise psikoloji olduğu görülmektedir. Psikoloji disiplini açısından miras metaforu incelendiğinde, karşımıza Aile Sistemleri Teorisi (Family Systems Theory) çıkmaktadır. Aile Sistemleri Teorisi, her bir ailenin çocuklarına birtakım değerler, mesajlar, gelenekler ve inançları miras bıraktığı tezine dayanmaktadır (Larson, 1995). Örneğin; para, mal, mülk, statü, prestij, gösteriş, din, dostluk, güven vb. verilen önem, nesilden nesile aktarılan değerleri simgelemektedir. Benzer şekilde, "bu aileden hep öğretmen çıkar" gibi konuşmalar da çocuklara aktarılan mesajlara örnek olarak gösterilebilir (Bratcher, 1982). Aile Sistemleri Teorisinde, kişilerin erken çocukluk dönemlerinde iş, meslek ve kariyer ile ilgili konularda ailelerinden aldıkları mesajların, gelecekteki kariyer kararlarını etkileyeceği ileri sürülmektedir (Larson ve Wilson, 1998). Özetle; tutum ve davranışların altında yatan nedenleri anlamaya çalışan sosyal bir bilim dalı olan psikolojide (Gerrig ve Zimbardo, 2008) kariyer mirası metaforu, erken çocukluk döneminde aile tarafından çocuğa aktarılan iş, meslek ve kariyere ilişkin mesajlar açısından ele alınmıştır (Inkson, 2004).

3.7. Çıpa Metaforu

Çıpa metaforu, ilk kez Schein tarafından 1978 yılında ortaya atılan Kariyer Çıpaları Teorisi (Career Anchors Theory) ile literatürde yer bulmuştur. Denizcilik alanında kullanılan bir terim olan çıpa, gemilerin dalgalara, akıntılara kapılarak yer değiştirmemesi için suya atılan, zincirle gemiye bağlı bulunan, ucu çengelli ağır demir araç olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Schein'in de bu doğrultuda, kariyer çıpası metaforunu ortaya atarken çıpanın durağanlığı ve sabitliği temsil etmesinden yola çıktığı görülmektedir (Inkson ve Amudson, 2002). Buna göre kariyer çıpası, kişilerin kariyerlerine ilişkin istekleri, beklentileri, temel değerleri, beceri ve yatkınlıkları gibi unsurların tümünü temsil eden kariyer kimliği olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1996). Schein (1996), kişilerin kariyerlerine ilişkin söz konusu istekleri, beklentileri, temel değerleri, beceri ve yatkınlıkları bir kez oluştuğunda, bunların durağan bir hale geleceğini ve kariyer seçimindeki en önemli belirleyicilerden biri olacağını ifade etmektedir. Schein (1996) kariyer çıpasının, kişilerin meslek ve hayat deneyimi kazanmalarına bağlı olarak ortaya çıkacağını belirtmektedir. Hatta Schein (1996), kişilerin, kariyerleri, kişisel gelişimleri ve aileleriyle ilgili konularda seçim yapmak durumunda kalana dek nereye demir atacacaklarını bilemeyeceklerini ileri sürmektedir. Kariyer çıpası metaforunun, Schein tarafından ilk kez ortaya atıldığı 1978 yılından bu yana kariyer literatüründe çok önemli bir yer tuttuğu ve gerek teorisyenler gerek araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanıldığı dikkat çekmektedir (Moore, v.d., 2007).

3.8. Uyum Metaforu

Uygulamalı psikolojinin alt alanlarından biri olan meslek psikolojisinin (vocational psychology), okul çağındaki gençlere meslek seçimlerinde yön göstermek ve çalışma yaşamlarında iş değiştirmek durumunda kalan yetişkinlere yardım etmek gibi iki temel ilgi alanı olduğu görülmektedir (Savickas, 2006). Bu doğrultuda meslek psikolojisinde, kariyer kavramının genellikle "yuvarlak bir deliğe kare bir çivi çakamazsın" sözünü vurgulayan uyum metaforu temel alınarak açıklandığı belirtilebilir (Inkson, 2004). Uyum metaforu, Frank Parsons'ın 1909 yılında yazmış olduğu Meslek Seçimi (Choosing a Vocation) adlı kitabında ileri sürdüğü savlardan temellerini almaktadır. Parsons bu kitabında, meslek seçiminin üç aşamada gerçekleşmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Moore, v.d., 2007). Bu aşamalardan ilki, kişinin kendini çok iyi tanıması iken ikincisi, kişinin yapmak istediği işlerle ilgili bilgi toplaması olarak açıklanmaktadır. Üçüncü ve son aşamada ise kişinin, yapmak istediği iş ve kişiliği arasındaki uyumu gözönünde bulundurarak mesleği-

ni seçmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Jones, 1994). Parsons'un kurduğu bu model, kariyer kararının verilmesine yönelik oluşturulan ilk formel modeldir (Hartung ve Blunstein, 2002) ve kişi-çevre uyumu teorilerinin de öncüsü olma niteliğini taşımaktadır (Fouad, 2007).

Uyum metaforunu vurgulayan bir diğer teorisinin de yine meslek psikolojisi alanında çalışmalar yapan Holland olduğu görülmektedir (Inkson, 2004). Buna göre Holland 1959 yılında geliştirmiş olduğu teorisini, kişilik özellikleri ile meslekler arasındaki uyum üzerine kurmuştur (Savickas ve Gottfredson, 1999). Holland, kişilik özellikleri ile meslekler arasında gerekli gördüğü bu uyumu, mesleki ilgi alanlarının kişiliğin bir yönünü oluşturduğu savına dayandırarak açıklamaktadır (Hogan ve Blake, 1999). "Yuvarlak bir deliğe kare bir çivi çakamazsın" sözünü birebir yansıtan Holland'ın teorisinde, çivinin çakılacağı delik "meslekler" olarak ele alınırken, çivi ise "kişilik özellikleri" olarak kavramsallaştırılmaktadır (Inkson, 2004). Buna göre Holland, kişilerin çalıştıkları ortamlar ile kişilikleri arasında bir uyumsuzluk olduğu takdirde söz konusu durumun, memnuniyetsizlik, istikrarsızlık ve düşük performansla sonuçlanacağını ileri sürmektedir (Fouad, 2007). Uyum metaforunun üzerinde durulduğu bu teori, kariyer literatüründe yapılmış en değerli çalışmalardan biri olarak kabul edilmektedir (Rayman ve Atanasoff, 1999).

3.9. Mevsim Metaforu

Psikoloji disiplininin alt alanlarından biri olan gelişim psikolojisinde (developmental psychology), kariyerin dinamik ve zamanla olgunlaşan bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir. Gelişim psikolojisinde, kariyerin dinamik bir süreç olarak ele alınması, bu alanda geliştirilen teorilerin "evre"ler (stages) üzerine kurulması ile sonuçlanmıştır. Kariyerleri yaşlarla ilgili evrelere dayanarak açıklayan gelişim psikolojisinde, kariyerlerin döngüler olarak kabul edildiği ve bu doğrultuda da mevsim metaforunun temel alındığı belirtilebilir (Inkson, 2004). Mevsim metaforu, ilkbahar, yaz, sonbahar ve kış olarak sıralanan mevsimlerin birbirlerinden farklı özellikleri olmasına ve bu özelliklerin tahmin edilebilir bir nitelik taşıması fikrine dayanmaktadır. Buna göre gelişim psikolojisinde, mevsim metaforundan yola çıkılarak kişilerin kariyerlerinde yaşları doğrultusunda birtakım evreleri sırasıyla geçtikleri varsayılmaktadır (Inkson ve Amudson, 2002). Örneğin; Levinson tarafından ortaya atılan Yetişkin Gelişimi Teorisinde (Adult Development Theory), yetişkin gelişiminin yaşlara göre beş evreden oluştuğu ileri sürülmektedir (Levinson, 1986). Levinson bu teorisinde, iş ve kariyer konularının yetişkinlik ve orta yetişkinlik evrelerinde önem kazanacağını iddia et-

mektedir (Cytrynbaum ve Crites, 1989). Geliştirmiş olduğu teorisini yaşlara göre belirlediği evreler üzerine kurarak mevsim metaforundan yararlanan bir diğer teorisinin ise Super olduğu görülmektedir (Inkson, 2004). Super, Kariyer Evreleri Teorisinde (Career Stages Theory), kişilerin yaşamları boyunca keşfetme, kurma, sürdürme ve çözülme olmak üzere dört evreden geçerek kariyerlerini sürdüreceklerini ileri sürmektedir (Sverko, 2006). Buna göre keşfetme evresi, kişilerin ilgi alanları ve yeteneklerini keşfederek hangi meslekleri seçeceklerine karar verdikleri bir evre olarak kavramsallaştırılırken, kurma evresi ise kişilerin keşfetme evresinde seçmiş oldukları işlerinde tutunmaya çabaladıkları bir evre olarak açıklanmaktadır. Sürdürme evresi, kurma evresinde sağlanan istikrarın korumaya çalışıldığı bir evre iken çözülme evresi ise kişilerin aktif istihdamdan ayrılarak emekli oldukları bir evre olarak tanımlanmaktadır (Smart, 1998). Başka bir deyişle keşfetme, kurma, sürdürme ve çözülme evreleri, kişilerin kariyer gelişimlerine ilişkin taşıdıkları kendilerine has özellikleriyle ilkbahar, yaz, sonbahar ve kış mevsimlerine benzetilmektedir (Inkson, 2004).

Kariyer olgusunun açıklanmasında yaşlara dayanan evreleri ve dolayısıyla da mevsim metaforunu kullanan her iki teorisinin de kariyer literatüründe büyük önem taşıdığı görülmektedir (Cytrynbaum ve Crites, 1989; Smart, 1998). Özellikle Kariyer Evreleri Teorisinin, kariyer ile ilgili geliştirilen en iyi teorilerden biri olduğu ileri sürülmektedir (Smart, 1998). Ancak bu evrelerin, geri dönüşü olmayan, sıralı ve tek yönlü olmak gibi birtakım nitelikler taşıdıklarının belirtilmesi, teorisinin en çok eleştirilen yönünü oluşturmaktadır (Moore, v.d., 2007; Smart, 1998).

3.10. Bürokrasi Metaforu

Literatür incelendiğinde, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında bürokrasi metaforunun ön plana çıktığı görülmektedir. Bürokrasi metaforu kuramsal temellerini, Weber'in ideal bürokrasi modelinden almaktadır. Weber ideal bürokrasi modelini, ofis kuralları ve düzenlemeleri ile iş görme biçimlerinin yazılı olduğu, formel iş tanımları ve unvanların bulunduğu, hiyerarşi ve rasyonellik ilkelerinin temel alındığı bir yapılanma olarak tanımlamaktadır (Handelman, 1981). Weber'in saymış olduğu nitelikleri taşıyan örgütler bürokratik örgütler olarak adlandırılırken, bürokrasi metaforunun kariyere yansıtılması ise bürokratik kariyer olarak ifade edilmektedir (Mayrhofer, v.d., 2004). Bürokratik kariyer, kişilerin tek bir örgütün hiyerarşi kademelerinde yukarı doğru ilerlemeleri sonucu ortaya çıkan kariyer olarak tanımlanmaktadır (Mallon, 1998). Bu doğrultuda bürokratik kariyerin en önemli unsurları, hiyerarşi kademelerinde ilerlenen pozisyonlar ve elde edilen statü olarak sayılmaktadır (Collin ve Watts, 1996).

Bürokrasi metaforu, tek bir örgütün hiyerarşisinde ilerleyerek kariyerlerini sürdüren kişilerin kariyerlerini açıklamakta kullanılmaktadır (Kanter, 1989). Ancak çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu bürokratik örgütlerin yerlerini daha esnek ve yalın örgütlere bırakmaları, günümüzde kişilerin kariyerlerini tek bir örgütün hiyerarşi kademelerinde yükselerek gerçekleştirmelerini zorlaştırmaktadır (Adams, v.d., 1998). Başka bir deyişle kişilerin, bürokratik kariyere sahip olma olasılıklarının gittikçe azaldığı gözlemlenmektedir. Ancak söz konusu durumun, literatürde bürokratik kariyer teriminin kullanılmasına engel olmadığı dikkat çekmektedir. Buna göre yakın zamanlı literatür incelendiğinde, geçmişin kariyer paradigmasının açıklanmasında halen bürokrasi metaforuna başvurulduğu görülmektedir (Mallon, 1998).

3.11. Sınır Metaforu

Sınır metaforu, ilk kez Arthur tarafından 1994 yılında ortaya atılan sınırsız kariyer kavramı ile literatüre girmiştir (Inkson, 2006). Arthur ve Rousseau (1996), işgörenlerin bir örgütte kalma sürelerinin azaldığını, istikrarlı ve sürekli istihdamın yok olmaya başladığını belirtmişler ve bürokratik kariyer kavramının bu gerçeği yansıtmaktan çok uzak olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar, kişilerin istihdam ilişkilerinde kesintiler yaşadıkları ve çalışma yaşamları boyunca tek bir örgütte kalmadıkları göz önüne alındığında, bu koşulları yansıtacak yeni bir kavrama ihtiyaç duyulduğuna değinmişler ve bu kavramın da sınırsız kariyer olduğunu ileri sürmüşlerdir (Arthur ve Rousseau, 1996). Sınır kelimesinin bir metafor olarak kariyere aktarılmasıyla kavramsallaştırılan sınırsız kariyerde, kişilerin tek bir örgütün sınırları içinde kalarak kariyerlerini sürdürmedikleri vurgulanmaktadır. Buna göre sınırsız kariyer, kişilerin örgüt değiştirerek başka bir deyişle örgütler arası sınırları geçerek kariyerlerini gerçekleştireceklerine işaret etmektedir (Arthur, 1994; Inkson, 2006). Söz konusu açıklamalar, sınırsız kariyer kavramında bahsi geçen sınırların, örgütler arası sınırlar olduğu fikrini akla getirmektedir. Ancak kişilerin kariyerleri boyunca geçebilecekleri sınırlar, örgütler arası sınırların yanı sıra departmanlar, meslekler, sektörler, endüstriler ve coğrafi bölgeler arası sınırlar da olabilir (Sullivan ve Arthur, 2006). Bu doğrultuda sınır metaforunun, geniş bir kapsama sahip olduğu belirtilmektedir. Sınırsız kariyer kavramı ve sınır metaforunun, ilk kez ortaya konulduğu 1994 yılından bu yana kariyer literatürüne bir canlılık getirdiği (Pringle ve Mallon, 2003) ve araştırmacıları kariyerle ilgili fikirleri hakkında tekrar düşünmeye ittiği görülmektedir (Sullivan, ve Arthur, 2006).

3.12. Portföy Metaforu

Portföy metaforu, ilk kez 1994 yılında Handy tarafından geliştirilen portföy çalışma ve portföy kariyer kavramları ile literatüre girmiştir (Inkson ve Amudson, 2002). Portföy kariyerin de tıpkı sınırsız kariyer gibi bürokratik kariyerin geçerliliğini yitirmesi üzerine ortaya atıldığı görülmektedir (Fenwick, 2006). Buna göre portföy çalışma, bir örgütten bağımsız olarak aynı anda birden fazla iş yapılması olarak açıklanmaktadır. Portföy çalışmada, kişinin portföyünü farklı müşteriler oluşturmakta ve müşteri ile kişinin yaptığı iş kastedilmektedir (Cohen ve Mallon, 1999). Portföy çalışmaya sahip olan kişilerin kariyerleri ise portföy kariyer olarak adlandırılmaktadır (Mallon, 1999). Portföy kariyer ve portföy çalışma kavramları, bankacılık ve finans alanlarında kullanılan bir terim olan portföyden esinlenerek geliştirilmiştir. Portföy terimi en genel anlamıyla bir yatırımcının aynı veya farklı özelliklere sahip birden fazla yatırım aracına yatırım yapmak suretiyle oluşturduğu toplam değer olarak tanımlanmaktadır. Portföy kariyerde kişiler, hem müşteri portföylerine hem de müşterilerine pazarlamış oldukları beceri portföylerine sahiptirler (Fenwick, 2006). Aynen finansal portföyde olduğu gibi, portföy kariyerde de portföyün amacı riski yönetmektir. Finansal portföyde risk, çeşitli hisse senetlerine dağıtılarak elimine edilmeye çalışılır. Portföy kariyerde ise risk, finansal portföye benzer şekilde değer yaratan becerilere sahip olarak azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda müşteriler tarafından bir beceri talep edilmediğinde, portföyde bulunan bir diğer becerinin kullanımına geçilir. Riski azaltmanın bir yolu da aynı anda birden fazla müşteri ile çalışmaktır. Böylelikle bir müşteri ile bir ilişki bittiğinde, bu durumun kişiye maliyeti çok da fazla olmayacaktır (Cawsey ve Deszca, 1999). Buna göre iş güvencesinin bir örgüte bağlı olmaktansa, müşteri çeşitlendirmesine gitmekle elde edileceği belirtilmektedir (McCabe ve Savery, 2007). Özetle, portföy metaforunun hem bir örgütten bağımsız olarak aynı anda birden fazla iş yapılmasında hem de bu şekilde çalışan kişilerin kariyerlerinin tanımlanmasında kullanılarak, söz konusu kavramların kolayca anlaşılmasını sağladığı görülmektedir.

3.13. Sermaye Metaforu

Sermaye kelimesinin sözlük anlamı, bir ticaret işinin kurulması, yürütülmesi için gereken anapara ve paraya çevrilebilir malların tamamı olarak açıklanmaktadır. Sermaye, aynı zamanda varlık ve servet anlamlarına da gelmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Kariyer sermayesi ise kişilerin kariyerlerini olumlu yönde etkileyen ve kariyerleri boyunca elde etmiş oldukları bilgi, beceri, deneyim ve ilişkilerin kümülatif bir toplamı tanımlanmaktadır (Inkson ve

Arthur, 2001). Günümüzün istikrardan uzak ve belirsiz çalışma koşullarında, kişilerin istihdamda kalabilmek ve başarılı olabilmek için kariyer sermayelerine yatırım yapmaları gerektiği ileri sürülmektedir (Terjesen, 2005). Tıpkı sahip olunan finansal sermayenin, kişilere ve örgütlere güvence ve esneklik sunması gibi kariyer sermayesinin de kişilere işgücü piyasasında değer kazanma, iş bulma güvencesine sahip olma ve kariyer başarısı elde etme gibi konularda yarar sağladığı ifade edilmektedir (Inkson ve Arthur, 2001). Başka bir deyişle kariyer sermayesi, tıpkı finansal sermaye gibi kişilerin sahip oldukları önemli bir varlık olarak görülmektedir. Bu doğrultuda sermaye metaforunun, kişilerin kariyerleri boyunca elde etmiş oldukları bilgi, beceri, deneyim ve ilişkilerin kümülatif toplamını açıklamada etkili bir metafor olarak karşımıza çıktığı ileri sürülebilir (Inkson ve Amudson, 2002).

4. SONUÇ

Disiplinler arası bir konu olma niteliği taşıyan kariyerin, sosyoloji, psikoloji, danışmanlık ve insan kaynakları yönetimi alanlarında ele alındığı görülmektedir. Her bir disiplinde, kariyerin açıklanmasında farklı metaforlar kullanılmaktadır (Inkson ve Amudson, 2002; Inkson 2004). Söz konusu durum, kariyer literatüründe çok sayıda metaforun ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Inkson 2004). Bu doğrultuda çalışmada, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında önem teşkil eden on üç ayrı metafor tek tek irdelenmiştir. Çalışmada ele alınan metaforlar, yol-yolculuk, hikaye, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çıpa, uyum, mevsim, bürokrasi, sınır, portföy ve sermaye metaforları olarak sıralanmaktadır. Kariyer olgusunun, bir bütün olarak anlaşılabilmesi için bu metaforların birbirleriyle ilişkileri açısından incelenmeleri önem taşımaktadır (Inkson, 2004). Çalışmada irdelenen metaforların birbirleriyle ilişkileri göz önüne alındığında dikkati çeken ilk husus, bürokrasi, dağa tırmanma, merdiven ve basamak metaforlarının kariyer literatüründe hakim olan geleneksel anlayışı temsil etmesidir. Söz konusu geleneksel anlayış, kariyeri kişilerin örgütlerinde yükselmeleri açısından ele almaktadır (Adamson, v.d., 1998). Bürokrasi, dağa tırmanma, merdiven ve basamak metaforları da geleneksel anlayışın bir yansıması olarak kariyeri, örgüt hiyerarşisinde yukarı doğru ilerleme olarak kavramsallaştırmaktadır.

Geleneksel anlayışa ek olarak çalışmada ele alınan metaforların ilişkili oldukları bir diğer husus ise yeni kariyer yaklaşımları bağlamında irdelenebilecek olmalarıdır. Bu açıdan bakıldığında sınır, portföy ve sermaye metaforları, yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya atılmasıyla literatürde yer bulan metaforlar olarak kar-

şımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu, örgüt yapılarının daha esnek ve daha yalın bir hale gelmesi, kişilerin tek bir örgüt hiyerarşisinde yükselerek kariyerlerini sürdürmelerini zorlaştırmaktadır. Böylelikle kişiler, artan iş güvencesizliği ve belirsizlik ile de karşı karşıya kalmaktadırlar (Adamson, v.d., 1998). Bu doğrultuda geleneksel anlayışın yerini, günümüz kariyer dinamiklerini daha iyi açıkladıkları iddia edilen yeni kariyer yaklaşımlarına bıraktığı görülmektedir. Yeni kariyer yaklaşımlarından birini temsil eden sınırsız kariyerin ortaya atılmasıyla, sınır metaforunun literatürde önem kazandığı dikkat çekmektedir (Inkson, 2006). Bir diğer yeni kariyer yaklaşımı olan portföy kariyer kavramı da portföy metaforunun ortaya çıkmasını sağlamıştır (Inkson ve Amudson, 2002). Benzer şekilde, sermaye metaforunun da çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucu ortaya atıldığı görülmektedir. Günümüzün belirsiz ve değişken koşullarında, kişilerin istihdamda kalabilmek ve başarılı olabilmek için kariyerlerini olumlu yönde etkileyen ve kariyerleri boyunca elde etmiş oldukları bilgi, beceri, deneyim ve ilişkilerine yatırım yapmaları gerekmektedir (Terjesen, 2005). Söz konusu bilgi, beceri, deneyim ve ilişkilerin kümülatif toplamı da sermaye metaforu kullanılarak kariyer sermayesi olarak adlandırılmaktadır (Inkson ve Arthur, 2001).

Çalışmada irdelenen uyum, mevsim ve çıpa metaforlarının, psikoloji disiplininde ele alınan metaforlar olması açısından benzerlikler taşıyabilecekleri düşünülse de psikolojinin alt alanlarında ön plana çıkan metaforlar olmaları nedeniyle kariyerin farklı yönlerine işaret ettikleri göze çarpmaktadır. Meslek psikolojisinde, insan doğası ve kariyer daha durağan bir yapıda ele alınmakta ve kişi-iş uyumu vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda uyum metaforunun üzerinde durulmaktadır. Gelişim psikolojisinde ise kariyer daha dinamik ve zamanla olgunlaşan bir süreç olarak yaklaşılmaktadır. Buna göre teorilerini yaşlara dayalı evrelere dayanarak açıklayan gelişim psikolojisinde mevsim metaforunun altı çizilmektedir. Gelişim psikolojisinin mevsim metaforunu kullanarak, meslek psikolojisindeki uyum metaforunu bir adım öteye taşıdığı ileri sürülmektedir (Inkson, 2004). Yine psikoloji disiplininde ele alınan bir metafor olan çıpa metaforu ise kişilerin kariyer kimliklerine ve bu kimliğin oluşma sürecine işaret ederek uyum ve çıpa metaforlarından farklılaşmaktadır.

Çalışmada ele alınan yol, merdiven ve basamak metaforlarının, geleneksel anlayışı temsil etmelerinin yanı sıra ilişkili oldukları bir diğer husus ise insan kaynakları yönetimi alanında sıklıkla kullanılan metaforlar olmalarıdır. Kariyer merdiveni ve kariyer yolu

(Inkson ve Amudosa, 2002), kişilerin örgütlerinde ilerleyebilecekleri iş pozisyonlarının giriş düzeyinden en yüksek düzeye göre sıralanması olarak açıklanmaktadır. Kariyer merdiveninde yer alan söz konusu iş pozisyonları da kariyer basamakları olarak adlandırılmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi alanında kariyere, boş pozisyonların doğru kişilerle doldurulması açısından yaklaşıldığı göz önüne alındığında, yol, merdiven ve basamak metaforlarının insan kaynakları yönetimi alanında ön plana çıkma nedenleri daha iyi anlaşılabilir.

Kariyer literatüründe dikkat çeken bir diğer metaforun ise miras metaforu olduğu görülmektedir. Miras metaforu, hem sosyoloji hem de psikoloji disiplinlerinde ele alınmıştır (Larson ve Wilson, 1998). Ancak her iki disiplinde de miras metaforuna farklı açılardan yaklaşıldığı göze çarpmaktadır. Buna göre insan ve toplum etkileşimini açıklamaya çalışan bir bilim dalı olan sosyolojide, kişiye anne ve babasından miras kalan sosyal statü, sınıf ve etnik köken gibi unsurların, kişinin sahip olacağı eğitim fırsatları, finansal imkanları ve kariyerlerini etkileyeceği vurgulanmaktadır. Tutum ve davranışların altında yatan nedenleri açıklamaya çalışan psikolojide ise ailelerin çocuklarına iş, meslek ve kariyer ile ilgili konularda birtakım değerleri, inançları ve mesajları miras olarak bırakacakları ve bunların ileride çocukların kariyerlerini şekillendirmelerinde önemli birer unsur olarak ortaya çıkacakları ileri sürülmektedir (Inkson, 2004).

Sonuç olarak, kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforların her birinin, kariyerin farklı bir yönüne işaret ettiği görülmektedir. Söz konusu metaforların hiçbirisi tek başına kariyeri açıklamakta yeterli olmamakta, bu durum da kariyere ilişkin kavram kargaşasını beraberinde getirmektedir. Çalışmada kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında önem teşkil eden on üç ayrı metafor tek tek ele alınmıştır. Söz konusu metaforların, bir bütün halinde ve birbirleriyle ilişkileri açısından incelenmesinin, kariyer olgusunun çok yönlü bir şekilde ele alınmasını sağlayarak gerek akademisyenlere gerek uygulamacılara yön göstereceği düşünülmektedir. Çalışmanın ayrıca kariyerlerini planlamaya çalışan kişiler açısından da önem taşıdığı ileri sürülebilir. Kişilerin günlük hayatta başlarından geçenleri somutlaştırarak anlatmalarında metaforların yardımına başvurmaları (Beyer, 1992), kariyerlerine ilişkin deneyimlerini tasvir etmelerinde de geçerlidir. Metaforun anlatımı güzelleştiren bir süslemeden öte bir kavrayış ve düşünce sistemine işaret ettiği göz önüne alındığında (Bowdle ve Gentner, 2005), kişilerin kariyerlerine ilişkin sıklıkla kullandıkları metaforları ve bu metaforların taşıdıkları anlamları fark etmelerinin, kariyerleriyle ilgili saptamalar yapmalarını kolaylaştıracağı belirtilebilir.

KAYNAKLAR

- Adamson, S.J., Doherty, N. ve Viney, C. (1998) "The Meaning of Career Revisited: Implications for Theory and Practice" *British Journal of Management*, 9(4):251-259.
- Appelbaum, S. H. ve Santiago, V. (1997) "Career Development in The Plateaued Organization" *Career Development International*, 2(1):11-20.
- Arthur, M.B. (1994) "The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry" *Journal of Organizational Behavior*, 15(4):295-306.
- Arthur, M.B. ve Lawrence, B.S. (1984) "Perspectives on Environment and Career: An Introduction" *Journal of Occupational Behavior*, 5(1):1-8.
- Arthur, M.B. ve Rousseau, D.M. (1996) "Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle" Arthur et al. (eds.) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York, Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2004) "Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and Individual Perspectives" *Career Development International*, 9(1):58-73.
- Baruch, Y. (2006) "Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints" *Human Resource Management Review*, 16(2):125-138.
- Baxter, J. ve Wright, E.O. (2000) "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia" *Gender and Society*, 14(2):274-294.
- Bell, M.P., McLaughlin, M.E. ve Sequeira J.M. (2002) "Discrimination, Harassment, and The Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents" *Journal of Business Ethics*, 37(1): 65-76.
- Beyer, J.M. (1992) "Metaphors, Misunderstandings, and Mischief: A Commentary" *Organization Science*, 3(4):467-474.
- Boroditsky, L. (2000) "Metaphoric Structuring: Understanding Time Through Spatial Metaphors" *Cognition*, 75(10): 1-28.
- Bowdle, B.F. ve Gentner, D. (2005) "The Career of Metaphor" *Psychological Review*, 112 (1): 193-216.
- Bratcher, W.E. (1982) "The Influence of The Family on Career Selection: A Family Systems Perspective" *The Personnel and Guidance Journal*, 61(2):87-91.
- Cappel, C.L. (1990) "The Status of Black Lawyers" *Work and Occupations*, 17(1):100-121.
- Cawsey, T.P. ve Deszca, G. (1999) "Job Security in the Late 90's: The Portfolio Career Replaces The Ladder" *Working Paper Series*, Canada.
- Christensen, T.K. ve Johnston, J.A. (2003) "Incorporating the Narrative in Career Planning" *Journal of Career Planning*, 29(3):149-160.
- Cohen, L. ve Mallon, M. (1999) "The Transition from Organizational Employment to Portfolio Working: Perceptions of 'Boundarylessness'" *Work, Employment, and Society*, 13(2):329-352.
- Collin, A. ve Watts, A.G. (1996) "The Death and Transfiguration of Career--and of Career Guidance?" *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(3): 385-398.
- Corsun, D.L. ve Costen, W.M. (2001) "Is The Glass Ceiling Unbreakable? Habitus, Fields, and The Stalling of Women and Minorities in Management" *Journal of Management Inquiry* 10(1): 16-25.
- Cytrynbaum, S. ve Crites, J.O. (1989) "The Utility of Adult Development Theory in Understanding Career Adjustment Process" *Handbook of Career Theory*, Arthur et al. (eds.) Canada, Cambridge University Press.
- Delanty, G. (2007) "Sociology" *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Ritzer, (eds.) Wiley-Blackwell Publications.
- El-Sawad, A. (2005) "Becoming a Lifer? Unlocking Career Through Metaphor" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1):23-41.
- Ference, T.P., Stoner, J.A. ve Warren, E.K. (1977) "Managing The Career Plateau" *Academy of Management Review*, 2(4):602-612.
- Fenwick, T. (2006) "Contradictions in Portfolio Careers: Work Design and Client Relations" *Career Development International*, 11(1): 66-79.
- Fouad, N.A. (2007) "Work and Psychology: Theory, Research, and Applications" *Annual Review of Psychology*, 58:543-564.
- Gerrig, R.J., Zimbardo, P.G. (2008) *Psychology and Life*, 18 th Edition, Boston, Pearson Education Inc.
- Gibson, P. (2001) "Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of The Concept of Teamwork" *Administrative Science Quarterly*, 46(2):274-303.
- Gunz, H. (1989) "The Dual Meaning of Managerial Careers: Organizational and Individual Levels of Analysis" *Journal of Management Studies* 26(3):225-250.
- Haller, A.O. ve Portes, A. (1973) "Status Attainment Processes" *Sociology of Education*, 46: 51-91.
- Handelman, D. (1981) "Introduction: The Idea of Bureaucratic Organization" *Social Analysis*, 9: 5-23.
- Hartung, P.J. ve Blunstein, D.L. (2002) "Reason, Intuition, and Social Justice: Elaborating on Parsons's Career Decision-Making Model" *Journal of Counselling and Development*, 80(1): 41-47.
- Hogan, R. ve Blake, R. (1999) "John Holland's Vocational Typology and Personality Theory" *Journal of Vocational Behavior*, 55(1):41-56.
- Hoobler, J.M., Wayne, S.J. ve Lemmon, G. (2009) "Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects" *Academy of Management Journal*, 52(5):939-957.

- Hotchkiss, L. ve Borow, H. (1996) "Sociological Perspectives on Work and Career Development" *Career Choice and Development*, 3:281-334.
- Inkson, K. (2004) "Images of Career: Nine Key Metaphors" *Journal of Vocational Behavior* 65(1):96-111.
- Inkson, K. (2006) "Protean and Boundaryless Careers As Metaphors" *Journal of Vocational Behavior*, 69(1):48-63.
- Inkson, K. ve Amundson, N.E. (2002) "Career Metaphors and Their Application in Theory and Counseling Practice" *Journal of Employment Counseling*, 39(3): 98-108.
- Inkson, K. ve Arthur, M.B. (2001) "How to be a Successful Career Capitalist" *Organizational Dynamics*, 30(1):48-61.
- Jones, L.K. (1994) "Frank Parsons's Contribution to Career Counselling" *Journal of Career Development*, 20(4):287-294.
- Kanter, R.M. (1989) "Careers and The Wealth of Nations: A Macro-Perspective on The Structure and Implications of Career Forms" Arthur et al.(eds) *Handbook of Career Theory*, Canada, Cambridge University Press.
- Lakoff, G. (1998) "The Contemporary Theory of Metaphor" *Metaphor and Thought*, Ortony et al(eds.) Cambridge University Press.
- Larson, J.H. (1995) "The Use of Family Systems Theory to Explain and Treat Career Decision Problems in Late Adolescence: A Review" *The American Journal of Family Therapy*, 23(4):328-337.
- Larson, J.H. ve Wilson, S.M. (1998) "Family of Origin Influences on Young Adult Career Decision Problems: A Test of Bowenian Theory" *American Journal of Family Therapy*, 26(1):39-53.
- Lees, J. (2013) *Just the Job!: Smart and Fast Strategies to Get the Perfect Job*, UK, Pearson.
- Levinson, D. J. (1986) "A Conception of Adult Development" *American Psychologist*, 41(1): 3-13.
- Mallon, M. (1998) "The Portfolio Career: Pushed or Pulled to It?" *Personnel Review*, 27(5): 361-377.
- Mallon, M. (1999) "Going "Portfolio": Making Sense of Changing Careers" *Career Development International*, 4(7):358-370.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Jellatchitch, A. ve Schiffinger M. (2004) "Careers and Human Resource Management-A European Perspective" *Human Resource Management Review*, 14(4):473-498.
- McCabe, V.S. ve Savery, L.K. (2007) "Butterflying" a New Career Pattern for Australia? Empirical Evidence" *Journal of Management Development*, 26(2):103-116.
- McIlveen, P. ve Patton, W. (2007) "Dialogical Self: Author and Narrator of Career Life Themes" *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(2):67-80.
- McMahon, M.L. ve Watson, M.B. (2008) "Systemic Influences on Career Development: Assisting Clients to Tell Their Career Stories" *The Career Development Quarterly*, 56(3): 280-288.
- Moore, C., Gunz, H. ve Hall, D.T. (2007) "Tracing The Historical Roots of Career Theory in Management and Organizational Studies" Gunz et al(eds.) *Handbook of Career Studies*, Peiperl, Sage Publications.
- Morgan, G. (1980) "Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory" *Administrative Science Quarterly*, 605-622.
- Oakley, J. G. (2000) "Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs" *Journal of Business Ethics*, 27(4):321-334.
- Ortony, A. (1975) "Why Metaphors Are Necessary and Not Just Nice1" *Educational Theory* 25(1):45-53.
- Pringle, J. ve Mallon, M. (2003) "Challenges for The Boundaryless Career Odyssey" *International Journal of Human Resource Management*, 14(5):839-853.
- Rayman, J. ve Atanasoff, L. (1999) "Holland's Theory and Career Intervention: The Power of The Hexagon" *Journal of Vocational Behavior*, 55(1):114-126.
- Savickas, M.L. (2006) "Vocational Psychology" *Encyclopedia of Career Development*, Greenhaus et al (eds.), California, Sage Publications.
- Savickas, M.L. ve Gottfredson, G.D. (1999) "Holland's Theory (1959-1999): 40 Years of Research and Application" *Journal of Vocational Behavior*, 55(1):1-4.
- Schein, E.H. (1996) "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in The 21st Century" *The Academy of Management Executive*, 10(4):80-88.
- Severy, L.E. (2008) "Analysis of an Online Career Narrative Intervention: "What's My Story?" *The Career Development Quarterly*, 56(3):268-273.
- Smart, R.M. (1998) "Career Stages in Australian Professional Women: A Test of Super's Model" *Journal of Vocational Behavior*, 52(3):379-395.
- Smith-Ruig, T. (2008) "Making Sense of Careers Through The Lens of A Path Metaphor" *Career Development International*, 13(1):20-32.
- Sullivan, S.E. ve Arthur, M.B. (2006) "The Evolution of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility" *Journal of Vocational Behavior*, 69:19-29.
- Sverko, B. (2006) "Super's Career Development Theory" Greenhaus et al(eds.), *Encyclopedia of Career Development*, California, Sage Publications.
- Terjesen, S. (2005) "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship: Leveraging Embedded Career Capital" *Career Development International*, 10(3):246-259.