BİR ÇALIŞMA ALANI OLARAK KARİYERİN SOSYOLOJİ VE PSİKOLOJİ DİSİPLİNLERİNDEKİ TEMELLERİ

K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU*

ÖZET

Bir çalışma alanı olarak kariyer, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, antropoloji, ekonomi, siyaset bilimi, tarih ve coğrafya disiplinlerince ele alınan bir konudur. Kariyerin, bu disiplinlerin yanı sıra insan kaynakları yönetimi kapsamında da ele alındığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde bir çalışma alanı olarak kariyer temellerini, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde kariyer üzerine yapılmış olan çalışmalardan almaktadır. Bu doğrultuda çalışmamızda kariyerin, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temelleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyoloji, Psikoloji.*

ABSTRACT
THE ROOTS OF CAREER FIELD IN THE DISCIPLINES OF SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY

Many disciplines including psychology, sociology, social psychology, anthropology, economy, political science, history and geography have contributed to the careers field. Along with these disciplines, career is also studied in the field of human resource management. Career, as a research field in human resource management, is based on the studies in the disciplines of sociology and psychology. This study investigates the roots of career in the disciplines of sociology and psychology.

Keywords: *Career, Human Resource Management, Sociology, Psychology.*

1. Giriş

Kariyer, en temel anlamıyla kişinin yaşamı boyunca üstlendiği iş rollerinin bir sıralaması olarak tanımlanmaktadır (Granrose, 1995: s. 5). 1900'lü yılların başlarından beri sosyal bilimler başlığı altında yer alan psikolojiden sosyal psikolojiye, sosyolojiden antropolojiye, ekonomiden siyaset bilimine, tarihten

* Dr., İstanbul Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı (ovgu@istanbul.edu.tr)

coğrafyaya kadar hemen hemen bütün disiplinlerce incelenen kariyerin (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 14), bir çalışma alanı olarak insan kaynakları yönetimi kapsamında ise ancak 1970'li yılların başlarından itibaren ele alınmaya başlandığı görülmektedir. Buna göre 1970'li yılların başlarında yönetim-organizasyon alanında en saygın bilimsel dergilerden biri olan *Academy of Management* tarafından gerçekleştirilen kongrelerde, kariyer ile ilgili informel oturumların yapılmaya başlandığı ve Donald Super'ın önderliğinde bir dizi informel kariyer seminerlerinin düzenlendiği belirtilebilir. Bu oturum ve seminerlerin, 1970'li yılların sonlarına doğru insan kaynakları yönetimi alanındaki akademisyenleri kariyer konusunda çalışmaya teşvik ettiği görülmektedir. Tüm bu gelişmeler sonucu, 1980'li yılların başlarından itibaren kariyerin, insan kaynakları yönetimi kapsamında da artık tam anlamıyla ayrı bir çalışma alanı olarak ele alınmaya (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 13) ve insan kaynakları sistemlerinin bir parçası (Adamson, Doherty, Viney, 1998: s. 254) olarak görülmeye başlandığı ifade edilebilir.

İnsan kaynakları yönetimi kapsamında kariyer konusuna, örgütler ve kişiler arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılması açısından yaklaşılmakta ve bu doğrultuda örgütler ve kişilerin zaman içinde nasıl etkileşime geçtiklerine odaklanılmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi alanında kariyer konusu temellerini, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde kariyer üzerine yapılmış olan çalışmalardan almaktadır. Bu doğrultuda çalışmamızda kariyerin, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temelleri incelenecektir. Bir çalışma alanı olarak kariyerin sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temellerinin incelenmesi, kariyer olgusunun insan kaynakları yönetimi alanında nasıl ele alındığının anlaşılmasına da katkı sağlayacaktır.

2. Kariyer Konusunun Sosyoloji Disiplinindeki Temelleri

Sosyoloji disiplininin temel çalışma alanı toplumsal ilişkilerdir ve en basit tanımıyla sosyoloji, kendini toplumu anlamaya adamış bir bilim dalıdır (Delanty, 2007). Sosyoloji disiplini, kişileri her biri ayrı birer kurumsal ortama işaret eden politik, ekonomik, dini, ailevi v.b. kolektif rollerinde inceler ve bu kurumsal ortamlardaki gelenek ve ilkeleri araştırır. Bu doğrultuda iş ve kariyerin de sosyolojinin ilgilenmekte olduğu kurumsal ortamlardan biri olduğu ifade edilebilir (Hotchkiss, Borow, 1996: s. 281).

Sosyoloji disiplininin temel çalışma alanının toplum olduğu göz önüne alındığında, bu disiplin çerçevesinde kariyer konusuna daha makro bir açıdan yaklaşıldığı görülmektedir. Buna göre sosyoloji disiplininin, kişilerin toplumsal düzeydeki hareketlerini tanımlayan, yönlendiren ve kısıtlayan toplumsal düzen ve

kültürel normlar gibi birtakım yapısal güçlerin, kişilerin çalıştıkları kurumlardaki davranışlarını nasıl şekillendirdikleri ile ilgilendiği belirtilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 15).

Sosyoloji disiplininde, meslek seçimi ve istihdam ile ilgili konuların daha çok toplumsal tabakalaşmaya dahil edilmiş bir şekilde ele alındığı (Hotchkiss, Borow, 1996: ss. 281-336) ve kariyer konusunda yapılan ilk çalışmalarda kariyer kavramının genellikle *"meslek"* etiketi altında incelendiği dikkat çekmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 15).

Sosyoloji disiplininde bir çalışma konusu olarak kariyere, Durkheim, Weber ve Hughes gibi ünlü sosyologların yapmış oldukları çalışmaların temel oluşturdukları görülmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 16). Kariyer konusunun sosyoloji disiplinindeki temellerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, özellikle bu üç teorisyenin kariyer literatürüne katkılarının açıklanması gerekmektedir.

2.1. Durkheim'ın Katkıları

Geçmişten günümüze sosyoloji literatürü incelendiğinde, kariyer konusunun temellerinin Durkheim'in çalışmalarına kadar uzandığı görülmektedir. Aslında Durkheim'ın yapmış olduğu çalışmalarında kariyer kavramından açıkça söz etmediği gözlemlense de toplumda işbölümü, aşırı uzmanlaşma ve meslek gruplarına ilişkin çalışmalarının doğrudan doğruya kariyer ile ilgili olduğu ve kariyer literatürüne temel hazırladığı ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 16-17).

Sosyoloji disiplininin kurucularından olan Durkheim, sosyolojinin diğer kurucuları gibi toplumda dönüşüme neden olan değişikliklerle ilgilenmiş ve bu doğrultuda endüstrileşmenin toplumu nasıl etkilediğini incelemiştir (Giddens, 2009: s. 101). Buna göre Durkheim, toplum endüstrileştikçe toplumsal birliğin kurulmasına ilişkin temellerin de değişeceğini ve kişilerin de aşırı uzmanlaşmaya doğru gideceğini ileri sürmüştür. Durkheim endüstrileşme öncesindeki geleneksel toplumlarda, toplumsal birliğin toplum üyelerinin ortak norm, değer yargıları ve davranışsal beklentileri doğrultusunda kurulduğunu ifade ederken, endüstrileşme sonrasında ise bu düzenin bozulduğunu belirtmektedir. Durkheim bunun nedenini, endüstrileşmenin beraberinde getirdiği kentleşme ve göçlerin farklı normları, değer yargıları, dini inançları ve kültürleri olan kişileri bir araya getirmesi olarak açıklamaktadır. Başka bir deyişle Durkheim'a göre endüstrileşme sonrası ortak değer yargıları, normlar ve dini inançlar yerlerini toplumda işbölümüne bırakmış ve toplumsal birlik,

işbölümünün kişileri birbirlerine bağımlı hale getirmesi ile kurulmaya başlamıştır (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 16-17). Ancak Durkheim işbölümü kavramını, bir işletme veya endüstride yer alan üretim süreçlerindeki görevlerin paylaşımı anlamındaki teknik işbölümünden daha geniş bir bakış açısıyla ele almış ve bu kavramı toplumdaki mesleki yapılaşma olarak tanımlamıştır (Giddens, 2009: s. 101). Durkheim'ın toplumda işbölümüne ilişkin çalışmasının, toplumsal düzeyden örgütsel düzeye aktarılabileceği için kariyer literatürüne katkıda bulunduğu belirtilebilir. Buna gore Durkheim'ın toplumda işbirliği üzerine olan düşüncelerinin, kariyer teorisyenlerine örgütsel grupların birliğini sağlama ve örgüt normlarını geliştirmede kariyer sınırları ve iş kapsamının oynadığı rolü hatırlatma açısından yararlı olduğu ifade edilmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 16-17).

Durkheim'ın kariyer literatürü ile bağdaştırılabilecek bir başka çalışması ise aşırı uzmanlaşmaya ilişkin görüşleridir. Durkheim aşırı uzmanlaşmanın topluma eşitsizlik getirdiği takdirde, toplumsal birliği tehdit eden bir unsur olduğunu ileri sürmektedir. Bu doğrultuda Durkheim, işbölümü ve aşırı uzmanlaşma nedeniyle kapitalist sınıfın her geçen gün toplum içindeki statüsünün arttığını ve bu sınıfın çocuklarına miras olarak refah ve zenginliğin yanı sıra sosyal ilişkiler, iyi okullara gitme ve iş kurma gibi olanaklar bıraktığını da belirtmektedir. Bu da doğuştan yetenekleri olduğu halde o sınıfa ait olmayan kişilerin, hak ettikleri yerlere gelememeleri ile sonuçlanmaktadır. Kariyer açısından konuya yaklaşıldığında bu durum, kişilerin toplumda ve örgütlerde önceden belirlenmiş kariyer yollarını takip etmeleri ve bu nedenle de kısıtlı kariyer olanaklarına sahip olmaları şeklinde açıklanabilir (Ryan, 2007). Durkheim, aşırı uzmanlaşmaya ilişkin bu görüşlerini her ne kadar 19. yüzyılda ortaya koymuş olsa da bu düşüncelerinin, günümüzde kariyer alanında önemli bir konu olma niteliği taşıyan sosyal sermaye (social capital) konusuna temel oluşturduğu ifade edilebilir (Portes, 1998: ss. 1-24).

2.2. Weber'in Katkıları

Sosyoloji disiplininde kariyer literatürüne temel oluşturan çalışmalar yapan bir başka teorisyenin ise Weber olduğu görülmektedir. İktisattan sosyolojiye birçok alanda eser veren Weber'in, tıpkı Durkheim'in çalışmalarında olduğu gibi aslında hiçbir çalışmasında doğrudan ve açık bir şekilde kariyer terimini kullanmamasına rağmen özellikle bürokrasi üzerine olan çalışmasının hem doğrudan hem de dolaylı olarak kariyer literatürüne temel hazırladığı ifade edilebilir. Buna göre Weber'in ideal bürokrasi üzerine olan çalışmasının, kariyer konusunun kavramsallaştırılmaya başlandığı ilk çalışmalardan biri olduğu ileri sürülmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 16-17).

Weber'in ideal bürokrasi modelinde memurların önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Weber'in memurların işe alınmaları ve örgütlerde ilerlemelerine ilişkin görüşlerinin, "bir veya en fazla iki örgütün hiyerarşi kademelerinde dikey ilerlemeler" şeklinde tanımlanan bürokratik/örgütsel kariyer kavramına temel hazırladığı ve hatta bu doğrultuda Weber'in bürokratik/örgütsel kariyer kavramının kurucusu olduğu belirtilmektedir (Mayrhofer, v.d., 2004: s. 473). Çünkü Weber'in ideal bürokrasi modeli, işgörenlere çalıştıkları örgütlerde uzun dönemli istihdam vaat eden tahmin edilebilir bir kariyer yolu sunmaktadır (Evans, Rauch, 1999: s. 751). Buna göre Weber'in bürokrasiye ilişkin çalışmasının, kariyer literatürüne kariyer yolları, iş kapsamı ve örgütsel-mesleki tanınma gibi konularda katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Weber'in ayrıca kariyer literatürüne en ilginç katkısı, bürokrasinin kişilere etkinlik, istikrar ve prosedür adaleti sağlamasına rağmen aynı zamanda kişilerin özgürlük ve gelişimlerini tehdit eden bir unsur olduğunu da belirtmesidir. Weber'in bu düşünceleri, kariyer literatürüne kişinin kariyer gelişimi ihtiyacı ile örgütün istikrar, devamlılık ve güvenilirlik ihtiyaçları arasında bir uyumsuzluk olması şeklinde yansıtılabilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 17-19).

2.3. Hughes'un Katkıları

Hughes'un çalışmalarının kariyer literatüründe çok önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Hatta Hughes, bir çalışma alanı olarak kariyerin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Buna göre sosyoloji disiplininde, formel bir kavram olarak kariyeri ele alan ve kariyer teriminden açıkça bahseden ilk teorisyenin Hughes olduğu ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 19).

Hughes'un yaptığı çalışmalarda, kariyeri kimi zaman "iş" ve "örgüt"ten bağımsız olarak ele aldığı görülmektedir. Buna göre Hughes'un kariyere daha geniş bir perspektiften yaklaştığı belirtilebilir (Barley, 1989: s. 45). Hughes 1937 yılında yapmış olduğu çalışmasında, bu durumu kendi cümleleriyle şu şekilde ifade etmektedir:

> "Toplumumuzda kariyerler genellikle sadece işler açısından ele alınmaktadır. İşler, kişinin kurumsal yapıdaki can alıcı bağlantılarıdır. Ancak kariyer, sadece iş hayatındaki profesyonel başarıların bir sıralaması olarak görülmemelidir. Kişinin yaşamında önem teşkil eden başka hususlar da vardır. Bir meslekte kariyer sahibi olmak kadar bir hobide de kariyer sahibi olunabilir." (Barley, 1989: s. 46.)

Ancak Hughes'un kariyeri bu şekilde geniş bir perspektiften ele alması, zamanla diğer sosyologlar tarafından eleştirilmiş ve kariyerin sadece işle bağlantılı olarak tanımlanması gerektiği ileri sürülmüştür. Örneğin Wilensky 1961 yılında

yapmış olduğu çalışmasında kariyeri, bir prestij hiyerarşisindeki iş rollerinin az veya çok tahmin edilebilir bir sıralaması olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda kariyer ile ilgili çalışma yapan çoğu sosyologun da kariyeri güç veya prestij hiyerarşisinde iş rollerinin bir sıralaması olarak tanımladıkları görülmektedir (Barley, 1989: ss. 45-47).

Hughes'un kariyer literatürüne yaptığı en önemli katkılardan birisi ise kariyerin objektif ve sübjektif olmak üzere iki boyutunun bulunduğunu belirtmesidir. Objektif kariyer, tanımlanabilir pozisyon, unvan ve statülerle ifade edilirken, kişinin kariyerine ilişkin kendi tecrübeleri de sübjektif kariyer olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle sübjektif kariyer, kişinin kariyerini nasıl anlamlandırdığına ilişkindir (Barley, 1989: s. 49).

3. Kariyer Konusunun Psikoloji Disiplinindeki Temelleri

Psikoloji, davranışların altında yatan nedenleri ve bilişsel süreçleri anlamaya çalışan sosyal bir bilim dalıdır (Gerrig, Zimbardo, 2008: s. 4). Başka bir deyişle psikoloji disiplininin temel ilgi alanı insandır (Davey, 2004: s. 1). İnsana özgü pek çok konu ile ilgilendiği görülen psikolojinin ele aldığı konulardan birinin de kişilerin yaşamlarında büyük bir yer tutan iş ve kariyer konuları olmasının hiç de şaşırtıcı bulunmaması gerektiği ifade edilebilir (Cox, 1981: s. 487). Ancak temel çalışma konusu insan davranışı olan psikolojinin insana özgü pek çok farklı konu ile ilgilenmesi, psikoloji disiplinin kendi içinde birtakım alt disiplinlere ayrılmasına neden olmuştur (Bernstein, v.d., 2006: s. 3). Kariyerin de özellikle psikolojisi disiplininin birer alt disiplinini oluşturan meslek ve gelişim psikolojisinde ele alındığı görülmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 11). Bu doğrultuda bir çalışma alanı olarak kariyerin ilk olarak meslek psikolojisindeki (vocational psychology) temellerinden söz edilecek, daha sonra ise gelişim psikolojisindeki (developmental psychology) temelleri üzerinde durulacaktır.

3.1. Kariyer Konusunun Meslek Psikolojisindeki Temelleri

Uygulamalı psikolojinin bir alt disiplinini oluşturan meslek psikolojisinin çalışma konusunu, meslek davranışı ve bu davranışın yaşam boyu gelişimi oluşturmaktadır. Meslek psikolojisinin, okul çağındaki gençlere meslek seçimlerinde yön göstermek ve çalışma yaşamları sırasında iş değiştirmek durumunda kalan yetişkinlere yardım etmek gibi iki temel ilgi alanı olduğu görülmektedir (Savickas, 2006: s. 851). Bu doğrultuda meslek psikolojisinde, kariyer kavramının genellikle "yuvarlak bir deliğe kare bir çivi çakamazsın" sözünü vurgulayan uyum metaforu (career as fit) temel alınarak açıklandığı belirtilebilir

(Inkson, Amudson, 2002: s. 102).

Meslek psikolojisinde, sosyoloji disiplininde olduğu gibi kariyer konusunda yapılan ilk çalışmalarda kariyer kavramının genellikle *"meslek"* etiketi altında incelendiği (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 15) ve ortaya atılan teorilerde meslek teriminin zamanla yerini kariyer terimine bıraktığı görülmektedir Savickas, 2006: s. 851).

Meslek psikolojisinde bir çalışma konusu olarak kariyere, Parsons ve Holland'ın yapmış oldukları çalışmaların temel oluşturdukları ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 24). Bu nedenle kariyer konusunun meslek psikolojisindeki temellerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla özellikle bu iki teorisyenin kariyer literatürüne katkıları açıklanacaktır.

3.1.1. Parsons'un Katkıları

Parsons'un 20. yüzyılın başlarında yapmış olduğu çalışmaların, kariyer literatürüne çok önemli katkılarının olduğu görülmektedir. Buna göre Parsons'un, Hughes'un kariyer konusuna ilişkin sosyoloji disiplininde oynadığı katalizör rolünün benzerini psikoloji disiplininde yerine getiren kişi olduğu ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 24). Parsons, 1908 yılında Boston'da dünyadaki ilk formel meslek bürosunu (vocation bureau) kurarak meslek danışmanlığının tohumlarını atmış ve aynı zamanda Mesleki Rehberlik Hareketinin (Vocational Guidance Movement) de kurucusu olmuştur (Hartung, Blustein, 2002: s. 41). Parsons, kurmuş olduğu meslek bürosunun amaçlarını; genç kişilere meslek seçimlerinde, kendilerini mesleklerine hazırlamalarında ve başarı getiren kariyerler inşa etmelerinde yardım etmek olarak sıralamakta ve meslek bürosunun bir başka amacını ise ister genç ister yaşlı olsun durumlarını düzeltmek ve ekonomik refahlarını arttırmak isteyen ve bu amaçla danışmanlık bekleyen herkese yardım etmek olarak açıklamaktadır (Jones, 1994: s. 288). Parsons'un *Meslek Seçimi* (Choosing a Vocation) adlı eserinin, kariyer konusunda yaptığı tek çalışması olmasına rağmen, büyük yankı uyandırdığı görülmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 24). Meslek seçiminin kişinin yaşamındaki en önemli kararı olduğunu ileri süren Parsons, bu seçimi kişinin kendisini tanıyıp, yapmak istediği işle ilgili bilgi toplaması sonucunda gerçekleştirmesi gerektiğini vurgulamıştır (Hartung, Blustein, 2002: s. 42). Bu doğrultuda Parsons, kişinin vereceği kararın rastgele veyahut şans eseri değil de rasyonel ve mantıklı bir zemine oturması gerektiğini ileri sürmektedir (Jones, 1994: s. 292).

Parsons'un kurduğu bu model, kariyer kararı almaya ilişkin oluşturulan ilk

formel modeldir (Hartung, Blustein, 2002: s. 42) ve kişi-çevre uyumu (person-enviroment fit) kuramının da temelini oluşturmaktadır (Fouad, 2007: s. 546). Zamanla "kariyer geliştirme" olarak adlandırılmaya başlanan (Mcdonald, Hite, 2005: s. 419) mesleki rehberliğin babası unvanını taşıyan (McDaniels, 1994: s. 327) Parsons, meslek psikolojisi alanında da kariyer teorisinin kurucusu olarak görülmektedir.

Ancak günümüzde Parsons'un ileri sürdüğü gibi kişinin, bir kereliğine mahsus mesleğini seçerek sürekli o meslek ve örgütte kalabilmesine dair koşullar bulunmamaktadır. Kişiler, iş hayatına girdikten sonra pek çok kez iş, meslek ve örgütlerini değiştirmek durumunda kalabilmektedirler (McDaniels, 1994: s. 328). Günümüzde meydana gelen bu değişikliklere rağmen, Parsons'un yirminci yüzyılın başlarında ortaya koyduğu tüm bu paradigmaların, kariyer geliştirme uygulamalarının evriminde önemli birer kilometre taşı oldukları belirtilebilir (Herr, 2001: s. 201).

3.1.2. Holland'ın Katkıları

Meslek psikolojisinde kariyere ilişkin en dikkat çekici çalışmalardan birini de Holland'ın yapmış olduğu görülmektedir. Buna göre Holland'ın, 1959 yılında geliştirmiş olduğu kişilik özellikleri ve meslekler arasındaki ilişkiye dair teorisinin büyük yankı uyandırdığı ifade edilebilir. Holland bu teorisiyle, meslek seçimine ilişkin o zamana dek yapılan bütün çalışmalarla kendi çalışmasını bütünleştirmiş ve gelecekte bu konuyla ilgili olarak yapılabilecek çalışmalara da ışık tutmuştur. Holland'ın teorisinin, aynı zamanda mesleki ilgi alanları ve kariyere ilişkin karar alma, ilgi alanları envanterleri oluşturma, mesleki bilgiyi organize etme, kariyer gelişimi için danışmanlık ve kariyer eğitimi programları gibi konulara ilişkin de önemli bir bilgi kaynağı olduğu belirtilebilir (Savickas, Gottfredson, 1999, s. 1). Ayrıca Holland'ın teori ve tipolojilerinin, kariyere ilişkin araştırma alanlarının temelini oluşturduğu da ileri sürülmektedir (Gottfredson, 1999: s. 24).

Holland'ın teorisinde, kişilik özellikleri ile meslek seçimleri arasında bir ilişki kurduğu görülmektedir. Holland bu ilişkiyi, mesleki ilgi alanlarının kişiliğin bir yönünü oluşturduğu savından yola çıkarak geliştirmiştir (Hogan, Blake, 1999: s. 42). Kişi-çevre uyumunu (person-environment fit) temel alan (Gottfredson, Richards Jr., 1999: s. 57) Holland'ın teorisinin, en yaygın olarak kullanılan ve araştırılan kişi-çevre uyumu teorilerinden biri olduğu belirtilmektedir. (Fouad, 2007: s. 546). Buna göre Holland'ın, kişilerin çalıştıkları ortamlar ile kişilikleri arasında bir uyumsuzluk söz konusu olduğu takdirde bunun, memnuniyetsizlik, istikrarsız

kariyer yolları ve düşük performansla sonuçlanacağını ifade ettiği ve teorisinde altı kişilik tipi belirlediği gibi, bunlara paralel altı tane de idealize edilmiş iş çevresi belirlediği görülmektedir. Bu kişilik tipleri ve iş çevreleri, gerçekçi kişilik tipi-gerçekçi iş çevresi, araştırmacı kişilik tipi/iş çevresi, sanatkâr kişilik tipi/iş çevresi, sosyal kişilik tipi/iş çevresi, girişimci kişilik tipi/iş çevresi, geleneksel kişilik tipi/iş çevresi olarak sıralanmaktadır (Holland, 1996: ss. 397-398).

Meslek psikolojisine ilişkin literatür incelendiğinde, çoğu teorisyenin kişilikleri sınıflandırdığı ancak iş çevrelerini sınıflandırmadığı fark edilmektedir. Holland'ın iş çevrelerini de sınıflandırarak literatüre önemli bir katkıda bulunduğu ifade edilebilir (Gottfredson, Richards Jr, 1999: s. 57). Sonuç olarak Holland teorisinde, örgütsel bir çerçeve sunmuş ve yirmi binden fazla mesleğin bulunduğu günümüz koşullarında iş çevrelerini altı ideal tipolojiyle ortaya koyarak, basit, mantıklı ve faydacı bir örgütsel çerçeveye oturtmuştur (Rayman, Atanasoff, 1999: s. 115). Holland'ın bu modelinin, karmaşık meslekler dünyasını basitleştirme ve daha kolaylıkla yorumlamada yararlı ve önemli bir araç olduğu belirtilebilir (Campbell, Borgen, 1999: s. 99).

Holland'ın kariyer literatürüne önemli bir başka katkısı ise sözünü ettiği kişilik tiplerini ölçmek için çeşitli ölçekler geliştirmesidir. Bu ölçekler, Mesleki Tercihler Envanteri (Vocational Preferences Inventory) ve Öz Yönelim Araştırması (Self-Directed Search) olarak sıralanmaktadırlar (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 33). Ayrıca Holland'ın kariyer kararsızlığına (career indecision) ilişkin çalışmasının kariyer literatürüne yapmış olduğu en önemli katkılarından biri olduğu ifade edilmektedir (Osipow, 1999: s. 153). Buna göre Holland, 1970'li yıllarda mesleki kimlik (vocational identity) kavramını ortaya atmış ve bununla ilgili bir de envanter geliştirmiştir. 1985 ve 1997 yıllarında üstünde yaptığı değişikliklerle güncellediği kavramın, araştırmacılar tarafından da kabul gördüğü belirtilmektedir. Holland'ın mesleki kimlik envanterini, meslek seçiminde kararsız olan kişiler için geliştirdiği ifade edilebilir. Kavrama bu adı vermesinin nedeni, yaptığı araştırmalar sonucunda meslek seçiminde kararsız olan kişilerin aynı zamanda kendi yetenekleri ve karar verme becerileri hakkında da memnuniyetsiz ve kuşku dolu kişiler olduğunu görmesidir. Mesleki Kimlik Envanterinin, kariyer kararı alma, mesleki refah ve meslek seçiminde yardıma ihtiyaç duyma gibi sorunların çözümüne de büyük ölçüde yarar sağladığı (Gottfredson, 1999: ss. 17-24) ve meslek psikologlarının kariyerlerine ilişkin kararsızlık çeken kişilere yardımcı olmalarına rehberlik ettiği de belirtilmektedir (Osipow, 1999: s. 148). Holland'ın, kariyer literatürüne yaptığı tüm bu katkıların yanı sıra 1973 yılında yayınlanan *Mesleki Seçimler Yapma* (Making Vocational Choices) başlıklı eserinin meslek psikolojisinde en çok atıf alan

eser olduğu (Savickas, Gottfredson, 1999: s. 2) ve de Amerika ekonomisinde yer alan hemen hemen her işi ele aldığı Holland'ın *Mesleki Kodlar Sözlüğü*'nü (Dictionary of Holland Occupational Codes) yazdığı da görülmektedir (Holland, 1996: s. 397).

3.2. Kariyer Konusunun Gelişim Psikolojisindeki Temelleri

Bir çalışma alanı olarak kariyer, meslek psikolojisinin yanı sıra psikolojinin bir diğer alt disiplini olan gelişim psikolojisinden de temellerini almaktadır (Feldman, 1989, s. 135). Meslek psikolojisinde, kariyerin statik ve kişinin seçimine dayanan bir olgu olarak incelenmesinin aksine, gelişim psikolojisinde kariyerin dinamik ve zamanla olgulaşan bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir (Inkson, Amudson, 2002: s. 103).

Gelişim psikolojisinde de sosyoloji ve meslek psikolojisinde olduğu gibi kariyer konusunda yapılan ilk çalışmalarda kariyer kavramının genellikle *"meslek"* etiketi altında incelendiği (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 15) ve ortaya atılan teorilerde meslek teriminin zamanla yerini kariyer terimine bıraktığı görülmektedir (Savickas, 2006: s. 851).

Gelişim psikolojisinde bir çalışma alanı olarak kariyere, Levinson, Super, Schein ve Driver'ın yapmış oldukları çalışmaların temel oluşturdukları ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 24). Bu nedenle kariyer konusunun, gelişim psikolojisindeki temellerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla özellikle bu dört teorisyenin kariyer literatürüne katkıları açıklanacaktır.

3.2.1. Levinson'ın Katkıları

Levinson'ın Yetişkin Gelişimi Teorisinde (Adult Development Theory), iş ve kariyer kavramlarının önemli bir rol oynadıkları görülmektedir (Cytrynbaum, Crites, 1989: s. 74). Bu teorisine göre Levinson, yetişkin gelişimi evrelerini, 22 yaşından önceki dönemi kapsayan yetişkinlik öncesi (preadulthood) evresi, 17-45 yaşları arasındaki dönemi kapsayan ilk yetişkinlik (early adulthood) evresi, 40-65 yaşları arasını kapsayan orta yetişkinlik (middle adulthood) evresi, 60-80 yaşları arasını kapsayan geç yetişkinlik (late aduluthood) evresi ve 80 yaş ve daha üstü dönemi kapsayan daha da geç yetişkinlik (late late adulthood) evresi olarak sıralamaktadır (Levinson, 1986: ss. 3-13). Levinson teorisinde, kariyer gelişimi sürecini ayrı bir süreç olarak incelememiş ancak kariyer ve iş gelişiminin kişinin yaşamında genç yetişkinlik ve orta yetişkinlik evrelerinde önemli olduğunu belirtip

kendi teorisiyle bütünleştirerek ele almıştır. (Cytrynbaum, Crites, 1989: s. 82). Buna göre Levinson, ergenlik ve genç yetişkinlik arası bir geçiş dönemi olan ilk yetişkinlik evresinin evlilik kararı, meslek seçimi ve yaşam tarzının belirlenmesi gibi önemli kararları içerdiğini ileri sürmekte ve kişiler için bu dönemde kariyer ve meslekleriyle ilgili konuların önem kazandığını ifade etmektedir. (Cytrynbaum, Crites, 1989: s. 82).

Levinson'ın teorisinde üzerinde durduğu ve kariyer literatürüne yaptığı önemli katkılardan birisi de mentorluktur. Levinson'ın mentorluğun kişinin kariyer gelişiminde önemli hususlardan biri olduğunu belirttiği görülmektedir (Molloy, 2005: s. 536).

3.2.2. Super'ın Katkıları

Super'ın 1957 yılında geliştirmiş olduğu Kariyer Evreleri Teorisinin (Career Stages Theory), kariyer literatüründeki en önemli teorilerden birisi olduğu belirtilmektedir. Super'ın teorisi kariyer evreleri ve yaşın, kişinin iş performansı ve işine ilişkin tutumları üzerine olan etkilerini incelemektedir. Osipow 1996 yılında yapmış olduğu çalışmasında, Super'ın bu kavramsal modelinin kariyer evrelerine ilişkin o döneme dek geliştirilen en iyi teori olduğunu iddia etmiştir (Smart, 1998: s. 379).

Super'ın Kariyer Evreleri Teorisi, bir kişinin yaşamı boyunca dört evreden geçerek kariyerini şekillendireceğini ileri sürer. Bu evreler, 14-24 yaşları arasındaki dönemi kapsayan keşfetme evresi, 24-44 yaşları arasındaki dönemi kapsayan kurma evresi, 45-60 yaşları arasındaki dönemi kapsayan sürdürme evresi ve 61 yaş üstünü kapsayan çözülme evresi olarak sıralanmaktadır. Super, kişinin yaşamı boyunca bu dört evreden sırasıyla geçeceğini ve her bir evrede kariyeriyle ilgili farklı süreçlerle karşılacağını ileri sürmüştür. (Sverko, 2006: s. 789). Super'a göre kişi, iş ve meslek seçimini keşfetme evresinde gerçekleştirirken, keşfetme evresinde bulduğu işte kalıcı olmaya kurma evresinde çalışacaktır. Super ayrıca kişinin sürdürme evresinde iş yaşamında kurduğu istikrarı korumaya çalışacağını, çözülme evresinde ise emekli olarak aktif istihdam ayrılacağını belirtmektedir (Smart, 1998: s. 382):

Super bu teorisini, biyolojik yaşam döngüsü üzerine inşa etmiştir (Dalton, 1989: ss. 91-92). Ancak literatür incelendiğinde, Super'ın teorisinin en çok eleştirilen yönlerinden birisinin, kariyer evrelerini kronolojik bir şekilde yaşlara göre belirlemesi olduğu görülmektedir. Çünkü günümüzde sürekli olarak işten çıkarmalar ve iş değiştirmelerle karşı karşıya kalan işgörenlerin çoğunun hayatında

kariyer evresi-yaş ilişkisi artık önemli bir rol tutmamaktadır (Smart, 1998: s. 380). Super'ın bu eleştiriler üzerine, 1990 yılında çalışmasını güncellediği ve kariyer evreleri arasındaki geçişin kişinin kronolojik yaşına göre değil de kişiliği ve yaşamında yer alan olaylara göre gerçekleşeceğini ileri sürdüğü görülmektedir (Smart, Peterson, 1997: s. 359). Super ve arkadaşları, ayrıca Super'ın ileri sürdüğü kariyer evrelerini ölçen Kariyer Gelişimi Envanterini (Career Development Inventory) de geliştirmişlerdir (Savickas, 1994: ss. 54-63).

3.2.3. Schein'in Katkıları

Schein'in Kariyer Çıpaları Teorisinin (Career Anchors Theory), kariyer literatüründe çok önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Kariyer Çıpaları Teorisi, Schein'in 1978 yılında MBA programından mezun olan kırk dört kişinin kariyer geçmişlerini incelediği 10-12 sene süren boylamsal bir çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır (Dalton, 1989: s. 93) Bu çalışma sonucu Schein, kişinin sahip olduğu durağan kariyer kimliğini, kariyer çıpası (career anchor) olarak adlandırmış (Feldman, Bolino, 1996: s. 89) ve kariyer çıpalarının sadece ve sadece kişi, meslek ve hayat deneyimi kazandıkça oluşacağını ifade etmiştir (Schein, 1996: ss. 80-81). Hatta Schein, kişinin kariyer çıpasının, çalışmaya başlamasından itibaren beş ile on yıl içerisinde gelişmeye başlayacağını da iddia etmektedir (Van Vuuren, Fourie, 2000: s. 16). Schein'e göre kişiler, çalışma yaşamlarında karşı karşıya kalacakları terfi, işten çıkarma veyahut da coğrafi hareketlilik gibi durumlar sonucunda kariyer çıpalarının neler olduğunu anlayacaklardır. Bu doğrultuda Schein, kişinin öz benliği bir kez oluştuğunda bunun durağan bir hale, başka bir deyişle bir "çıpa" haline geleceğini belirtmekte ve çoğu kişinin de kariyerleri, kişisel gelişimleri ve aileleriyle ilgili konularda seçim yapmak durumunda kalana kadar kariyer çıpalarının neler olduklarına dair bilgi sahibi olamayacaklarını ileri sürmektedir (Schein, 1996: ss. 80-81).

Kariyer Çıpaları Teorisi, her bir bireyin sadece bir tane kariyer çıpası olacağı temel varsayımına dayanır. Kişinin hayatında bir kariyer çıpası belirgin değilse, Schein bunun nedenini kişinin önceliklerini belirleyerek seçim yapabilecek derecede yeterli deneyim yaşamamış olması şeklinde açıklamaktadır. (Feldman, Bolino, 1996: s. 92).

Schein, bir kişinin kariyer çıpasının oluşmasını aşağıda sıralanan üç unsura bağlamaktadır: (Feldman, Bolino, 1996: s. 89).

- Kişinin gerçek iş ortamlarında elde ettiği gerçek başarılarına dayanan gerçek yeteneklerini fark etmesi
- Kişinin gerçek iş görevlerine dayanan gerçek güdü ve ihtiyaçlarını fark etmesi
- Kişinin çeşitli işlerdeki norm ve değerlere ilişkin gerçek tepkilerine dayanan gerçek tutum ve değerlerini fark etmesi

Bu üç unsur doğrultusunda Schein, kariyer çıpalarına ilişkin 1978 yılında gerçekleştirmiş olduğu ilk çalışmasında beş tane kariyer çıpası belirlemiştir. Bunlar, teknik/fonksiyonel yetkinlik (technical/functional competence), yönetsel yetkinlik (general managerial competence), güvence ve istikrar (security/stability), otonomi ve bağımsızlık (autonomy/indepedence), girişimci yaratıcılık (entrepreneurial creativity) çıpaları olarak sıralanmaktadır. 1987 ve 1990 yıllarında yapmış olduğu çalışmalarında ise bu beş tane kariyer çıpasına ek olarak toplumsal bir olaya kendini adama (service or dedication to a cause), saf meydan okuma (pure challenge) ve yaşam tarzı (life style) olmak üzere üç tane daha kariyer çıpası belirlediği görülmektedir (Schein, 1996: s. 80).

Schein, bu kariyer çıpalarının bir kez oluştuğunda bir daha değişmeyeceğini belirtmektedir. Ancak çıpa terimi, sıfır gelişim veya değişikliğe de işaret etmez. Buna göre Schein, kariyer çıpasının oluşmasında bir hareketliliğin olduğunu ancak bunun tesadüfi olmadığını ifade etmektedir. Schein'e göre kariyer çıpalarındaki önemli değişiklikler, büyük çaba ve gerçek iş deneyimleri gerektirir ve bu değişiklikler de sıklıkla gerçekleşmez (Feldman, 1989: s. 137).

Schein'in bu çalışmasının, kariyer alanında araştırma yapan akademisyenlerin durağan kariyer kimliğinin yani kariyer çıpasının nasıl gelişeceğini kavramsallaştırmalarında ve bu süreci ilk meslek seçiminden nasıl ayırt edeceklerini saptamalarında önemli bir yol göstericidir. Çünkü Schein'in çalışması, mesleğin ilk kez seçimi ve kariyer kimliğinin oluşması süreçleri arasındaki farklılıkları vurgulamaktadır. Meslek seçimi üzerine olan çoğu çalışma, genç yetişkinlerin mesleklerini neleri sevip neleri sevmediklerine karar vermeleri doğrultusunda seçeceklerini ileri sürer. Schein ise bunun tersine durağan kariyer kimliğinin yani kariyer çıpalarının, kişinin ilgi alanları, yetenekleri ve değer yargılarının bütünleşmesi sonucu ortaya çıkacağını belirtmektedir. Ayrıca meslek seçimi üzerine olan literatür, genç yetişkinlerin gerçek çalışma koşullarında bulunmadan, sadece bu çalışma koşullarına ilişkin varsayımlar yürüterek kariyer ve mesleklerini seçeceklerini vurgularken, Schein ise bu görüşün tersine kariyer çıpalarının sadece ve sadece gerçek çalışma koşullarındaki gerçek görev ve

deneyimler sonucu meydana geleceğini ileri sürmektedir. Başka bir deyişle meslek seçimi üzerine olan çalışmalar, kişinin mesleğini seçmesi ile sona ererken, Schein'in çalışması ise belirli bir meslekteki çeşitli kariyer yollarına işaret etmektedir (Feldman, Bolino, 1996: s. 90).

Schein'in Kariyer Çıpaları Teorisi, her ne kadar gelişim psikolojisi alanına dahil edilse de bu çalışmanın tamamen kişiye odaklanmak yerine sosyolojik olguları da göz önüne aldığı görülmektedir (Yarnall, 1998: s. 56). Bu nedenle Schein'in teorisinin, sosyoloji ve psikoloji disiplinleri arasında bir köprü kurduğu, bu anlamda da kariyer literatürü açısından büyük önem taşıdığı ifade edilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 26)

3.2.4. Driver'ın Katkıları

Driver'ın kariyer ve kariyere ilişkin konularda, araştırmacıların düşünme biçimlerini şekillendirmeye yardımcı olan en önemli teorisyenlerden biri olduğu görülmektedir (De Janasz, 2007: s. 325). Driver'ın Kariyer Kalıpları Modeli (Career Patterns Model), her ne kadar gelişim psikolojisinde incelenen bir model olsa da aslında hem kişisel hem de örgütsel boyutlara odaklandığı ifade edilebilir (Dalton, 1989: s. 94). Buna göre Driver'ın modelinin, kişilerin kariyerlerine ilişkin ihtiyaçları ile örgütlerdeki kariyer fırsatlarının eşleştirilmesine katkıda bulunan bir model olduğu belirtilmektedir. Driver kariyer kalıbını, kişinin kariyerine ilişkin düşüncelerinin altında yatan kavramsal veya bilişsel bir yapı olarak tanımlamıştır. Bu bilişsel yapı, kişi için kariyerinin ne anlama geldiğini tanımlar (Coetze, Euder, 2002: s. 54). Driver'ın modelinde, geçişimli (transitory), istikrarlı durum (steady-state), doğrusal (linear) ve spiral (spiral) kariyer kalıpları olmak üzere dört kariyer kalıbı belirlediği görülmektedir. Ancak Driver bu kariyer kalıplarından, istikrarlı durum (steady state) kariyer kalıbının adını, 1980 yılında yaptığı çalışmasında uzman (expert) kariyer kalıbı olarak değiştirmiştir (Sundby, Derr, 2007: s. 333).

Driver'ın belirlemiş olduğu kariyer kalıplarına ilişkin örnekler de verdiği görülmektedir. Buna göre Driver, geçişimli kariyer kalıplarının, becerileri bir işten başka bir işe kolaylıkla transfer edilebilen genellikle yarı kalifiye işgörenler için uygun olduğunu belirtirken, uzmanlık kariyer kalıbına örnek olarak da doktor ve berberleri göstermektedir. Uzmanlık kariyer kalıbına olan sahip kişilerin, çalışma yaşamları boyunca başka örgütlere geçebileceklerini ancak uzmanlıkları açısından aynı alanda kalacaklarını da ifade etmiştir. Ayrıca işletme yöneticilerinin, genellikle doğrusal kariyer kalıbına sahip olduklarını, danışman ve yazarlar gibi proje temelli çalışan kişilerin ise spiral kariyer kalıbına örnek teşkil ettiklerini belirtmiştir

(Woodd, 1999, s. 25). Kariyer Kalıpları Modelindeki uzmanlık ve doğrusal kariyer kalıplarının, kariyer literatürüne hakim olduğu göz önüne alındığında, Driver'ın da kariyer literatürüne katkıları daha net bir şekilde anlaşılmaktadır (Ismail, 2009, s. 177). Ancak Driver'ın modelinin de sadece erkek işgörenlere odaklandığı ve kadın işgörenleri göz ardı ettiği için eleştirildiği görülmektedir. Çünkü bu model, 20. yüzyılın sonlarına doğru beyaz ırka mensup, Amerikalı erkek işgörenler üzerinde çalışılarak geliştirilmiştir (Isaaksson, v.d., 2006: s. 480). Her ne kadar bu modelin, sadece erkek işgörenlere uygun olduğu ileri sürülse de bu sava karşı çıkarak geçişimli ve spiral kariyer kalıplarının kadınlara uyarlanabilir olduğunu iddia edenlerin de bulunduğu görülmektedir (Ismail, 2009, s. 177).

4. Meslek ve Gelişim Psikolojilerinin Kariyere Bakış Açısındaki Farklılıklar

Meslek ve gelişim psikolojisinin, psikolojinin alt disiplinleri olmalarına rağmen kariyer konusuna farklı açılardan yaklaştıkları görülmektedir. Buna göre meslek psikolojisinde, insan doğası ve kariyerlerin daha durağan bir yapıda ele alındığı ve kişi-iş uyumunun vurgulandığı ifade edilebilir. Gelişim psikolojisinde ise kariyere daha dinamik ve zamanla olgunlaşan bir süreç olarak yaklaşılmaktadır (Moore, Gunz, Hall, 2007, s. 15).

5. Sosyoloji ve Psikolojinin Kariyere Bakış Açısındaki Farklılıklar

Sosyoloji ve psikoloji birbirlerinden farklı disiplinler olarak kariyer konusuna da farklı açılardan yaklaşmışlardır. Sosyolojide, psikolojiden farklı olarak kişilerin işlerini seçmedikleri işlere seçildikleri vurgulanır. Bu doğrultuda sosyolojide, kişilerin seçimlerinin kısıtlı olduğu düşünülür ve bu kısıtlamalar ölçülmeye çalışılır. Kişilerin kariyerlerine ilişkin karar verme süreçleriyle psikolojideki gibi ilgilenilmez (Hotchkiss, Borow, 1996: s. 282).

Psikolojide, genellikle kişinin seçim yapma aşamasında kaderi üzerinde değişken de olsa potansiyel bir kontrolü olduğu varsayılır. Sosyolojide ise kişilerin kariyer hayallerini kısıtlayan kurumsal piyasa güçleri daha çok vurgulanır. Psikoloji ve sosyolojide, neden sonuç ilişkisinin de farklı bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Psikolojide tutumlar, hayaller, ilgi alanları ve kişilik özeliklerinin, kariyer seçimlerini nasıl etkilediği ile ilgilenilirken, sosyolojide ise formel kurallar, informel normlar, arz talep dengeleri gibi unsurların kişilerin kariyerlerini nasıl şekillendirdiği ile daha çok ilgilenilmektedir (Hotchkiss, Borow, 1996: s. 282). Psikolojide kariyerlerin kişilerin tutumları ve ilgi alanları açısından ele alındığı görülürken, sosyolojide ise konunun toplumsal rol ve göreceli statüler açısından

incelendiği ifade edilebilir. (Arthur, 2008: s. 167).

6. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Bir Çalışma Konusu Olarak Kariyer

İnsan kaynakları yönetiminde bir çalışma alanı olarak kariyer temellerini, yukarıda da bahsedilmiş olduğu gibi sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde kariyere ilişkin yapılmış olan çalışmalardan almıştır (Arthur, 2008: s. 166). Ancak her iki disiplinde, kariyer kavramının farklı açılardan ele alındığı ve yapılan çalışmaların birbirleriyle nadiren örtüştükleri dikkat çekmektedir (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 13-38). Ortaya çıkan bu farklılığın en önemli nedeni, sosyoloji disiplininde kariyer konusunun toplumsal düzeyde analiz edilmesiyken, psikoloji disiplininde bireysel analiz düzeyinde ele alınmasıdır. Bu doğrultuda bireysel ve toplumsal analiz düzeylerinin arasında kalan örgütsel düzeye odaklanılmasının ise insan kaynakları yönetimi alanında gerçekleştirildiği ifade edilebilir. Bireylerin kariyerlerini örgütler vasıtasıyla gerçekleştirdikleri göz önüne alındığında, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde ikinci plana atılan örgütsel düzeyin insan kaynakları yönetimi alanında incelenmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Moore, Gunz, Hall, 2007: ss. 42-43). Bu doğrultuda insan kaynakları yönetimi alanında kariyer konusu işlenirken sosyoloji ve psikolji disiplinlerinden beslenildiği ve bu disiplinlerde ortaya konan teorilerin örgütsel düzeye aktarılmasına çaba gösterildiği ileri sürülebilir. Başka bir deyişle insan kaynakları yönetimi kapsamında kariyer olgusunun, örgütsel süreçlerle nasıl bağdaştırılabileceği üzerinde durulmuştur.

Özetle, insan kaynakları yönetimi alanında bir çalışma konusu olarak kariyerin sosyolojik ve psikolojik temelleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Kişi ve kariyer eşleştirmesinde, kişi-çevre uyumu teorisinden yola çıkılarak meslek psikolojisine atıf yapılmaktadır. Bu doğrultuda insan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalarda, doğru işe doğru kişinin seçilmesi ve işgörenlerin kariyerlerinin kişi-çevre uyumu doğrultusunda yönlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.
- Hughes'un objektif kariyer tanımı temel alınmaktadır. Bu nedenle örgütsel kariyer sistemlerinin, tanımlanabilir pozisyon, unvan ve statüler üzerine kurulması gerektiği vurgulanmaktadır.
- Weber'in bürokrasiye ilişkin çalışmasından hareketle, kariyer yollarının oluşturulmasına önem verilmektedir. Yine Weber'in düşünceleri temel alınarak, kişi-örgüt hedeflerinin kariyer yönetimi vasıtasıyla gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

- Parsons'un ileri sürmüş olduğu mesleki rehberlik olgusu, kariyer danışmanlığı şeklinde kariyer yönetimi faaliyetleri içinde hayat bulmaktadır.
- Levinson'ın üzerinde durmuş olduğu mentorluk olgusu, kariyer yönetimi faaliyelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç

Kariyer, disiplinler arası bir çalışma alanıdır. Bu doğrultuda kariyer olgusunun, sosyal bilimler başlığı altında sıralanan psikolojiden sosyal psikolojiye, sosyolojiden antropolojiye, ekonomiden siyaset bilimine, tarihten coğrafyaya kadar hemen hemen bütün disiplinlerce incelenen bir konu olma niteliği taşıdığı belirtilebilir (Moore, Gunz, Hall, 2007: s. 14). Bu disiplinlerin, kariyere ilişkin konuları farklı açılardan ele aldıkları ve bu doğrultuda her birinin kariyere ilişkin farklı tanımlar, kavramlar, varsayımlar ve yöntemler ortaya koydukları görülmektedir (Collin, 1998: s. 413). Kariyerin söz konusu disiplinlerin yanı sıra insan kaynakları yönetimi kapsamında da ele alınan bir olgu olduğu ifade edilebilir. İnsan kaynakları yönetiminde bir çalışma alanı olarak kariyer temellerini, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde kariyer üzerine yapılmış olan çalışmalardan almaktadır. Bu doğrultuda çalışmamızda kariyerin, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temelleri incelenmiştir. Bir çalışma alanı olarak kariyerin sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temellerinin incelenmesinin, insan kaynakları yönetimi alanında kariyer olgusunun nasıl ele alındığının anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

ADAMSON, S., DOHERTY, J. N., CLAIRE, V. (1998). "The Meanings of Career Revisited: Implications for Theory and Practice", *British Journal of Management*, 9 (4), ss. 251-259.

ARTHUR, M. B. (2008). "Examining Contemporary Careers: A Call for Interdisciplinary Inquiry", *Human Relations*, 61 (2), ss. 163-186.

BARLEY, S. R. (1989). "Careers, Identities, and Institutions: The Legacy of the Chicago School of Sociology", *Handbook of Career Theory*, Editörler: M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence, Cambridge University Press, Canada, ss. 41-65.

BERNSTEIN, D. A. v.d. (2006). *Psychology*, 7. Baskı, Houghton Mifflin Company, Boston.

CAMPBELL, D. P., BORGEN, F. H. (1999). "Holland's Theory and The Development of Interest Inventories", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 86-101.

COETZE, M. EUDER, A. S. (2002). "The Relationship between Career Patterns and Personality Types", *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (1).

COLLIN, A. (1998). "New Challenges in the Study of Career", *Personnel Review*, 27 (5), ss. 412-425.

COX, T. (1981). "Work and Working Environment", *The Structure of Psychology*, Editörler: C. I. Howarth, W. E. C. Gillhan, George Allen&Unwin, London, ss. 487-498.

CYTRYNBAUM, S. CRITES, J. O. (1989). "The Utility of Adult Development Theory in Understanding Career Adjustment Process", *Handbook of Career Theory*, Editörler: M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence, Cambridge University Press, Canada, ss. 66-85.

DALTON, G. W. (1989). "Developmental Views of Careers in Organizations", *Handbook of Career Theory*, Editörler: M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence, Cambridge University Press, Canada.

DAVEY, G. (2004). "Introduction", *Complete Psychology*, Editor: G. Davey, Bookpoint Ltd., Oxon.

DELANTY, G. (2007). "Sociology", BlackwellEncyclopedia of Sociology, Editor: G. Ritzer, Wiley-Blackwell Publications.

EVANS, M. G., GUNZ, H. P., JALLAND, R. M. (1999). "Downsizing and the Transformation of Organizational Career Systems", *Management*, Vol: 2, No: 3, ss. 127-148.

FELDMAN, D. C. (1989). "Careers in Organizations: Recent Trends and Future Directions", *Journal of Management*, 15 (2), ss. 135-156.

FELDMAN, D. C., BOLINO, M. C. (1996). Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and their Consequence", *Human Resource Management Review,* 6 (2), ss. 89-112.

FOUAD, N. A. (2007). "Work and Psychology: Theory, Research, and Applications", *Annual Review of Psychology*, 58, ss. 543-564.

GERRIG, R. J., ZIMBARDO, P. G. (2008). *Psychology and Life*, 18. Baskı, Pearson Education Inc., Boston.

GIDDENS, A. (2009). *Sociology*, 6. Baskı, Balckwell Publications, 2009.

GOTTFREDSON, G. D. (1999). "John L. Holland's Contribution to Vocational Psychology: A Review and Evaluation", *Journal of Vocational Behavior,* 55 (1), ss. 15-40.

GOTTFREDSON L. S., RICHARDS, J. M. Jr. (1999). "The Meaning and Measurement of Enviroments in Holland's Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 57-73.

GRANROSE, C. S. (1995). "A Model of Organizational Careers in National Contexts", *Journal of Asian Business,* 11 (3), ss. 5-25.

HARTUNG, P. J., BLUSTEIN, D. L. (2002). "Reason, Intuition, and Social Justice: Elaborating on Parsons's Career Decision-Making Model", *Journal of Counselling and Development*, 80, ss. 41-47.

HERR, E. L. (2001). "Career Development and Its Practice: A Historical Perspective", *The Career Development Quarterly*, 49 (3), ss. 196-211.

HOGAN, R., BLAKE, R. (1999). "John Holland's Vocational Typology and Personality Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 41-56.

HOLLAND, J. L. (1996). "Exploring Careers with A Typology: What We Have Learned and Some New Directions", *American Psychologist*, 51 (4), ss. 397-406.

HOTCHKISS, L., BORROW, H. (1996). "Sociological Perspective on Work and Career Development", *Career Choice and Development*, 3. Baskı, Editörler: D. Brown, L. Brooks, v.d., Jossey-Bass Publishers, San Francisco, ss. 281-336.

INKSON, K., AMUDSON, N. E. (2002). "Career Metaphors and their Application in Theory and Counselling Practice", *Journal of Employment Counselling*, 39 (3), ss. 98-108.

ISAAKSSON, K., v.d. "Women's Career Patterns in Sweden: A Life Event Approach", *Community, Work & Family*, 9 (4), ss. 479-500.

ISMAIL, M. (2009). "The Gendered Nature of Careers: Evidence from a Malaysian University", *The Journal of International Management Studies*, 4 (2), ss. 175-184.

JONES, L. K. (1994). "Frank Parsons's Contribution to Career Counselling", *Journal of Career Development*, 20 (4), ss. 287-294.

LEVINSON, D. J. (1986). "A Conception of Adult Development", *American Psychologist*, 41 (1), ss. 3-13.

MAYRHOFER, W., v.d. (2004). "Careers and Human Resource Management-A European Perspective", *Human Resource Management Review*, 14 (4), ss. 473-498.

MCDANIELS, C. (1994). "Frank Parsons: His Heritage Leads Us into the 21st Century", Journal of Career Development, 20 (4), ss. 327-332.

MOLLOY, J. C. (2005). "Development Networks: Literature Review and Future Research", *Career Development International*, 10 (6/7), ss. 536-547.

MOORE, C., GUNZ, H., HALL, D. T. (2007). "Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organizational Studies", *Handbook of Career Studies*, Editörler: H. Gunz, M. Peiperl, Sage Publications, 2007, ss. 13-38.

OSIPOW, S. H. (1999). "Assesing Career Indecision", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 147-154.

PORTES, A. (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", *Annual Review Sociology*, 24, ss. 1-24.

RAYMAN, J., ATANASOFF, L. (1999). "Holland's Theory and Career Intervention: The Power of The Hexagon", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 114-126.

RYAN, M. T. (2007). "Division of Labor", *BlackwellEncyclopedia of Sociology*, Editor: G. Ritzer, Wiley-Blackwell Publications.

SAVICKAS, M. L. (1994). "Measuring Career Development: Current Status and Future Directions", *Career Development Quartely*, 43 (1), ss. 54-63.

SAVICKAS, M. L. (2006). "Vocational Psyhcology", *Encyclopedia of Career Development*, Vol: 2, Editörler: J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, Sage Publications, California.

SAVICKAS, M. L., GOTTFREDSON, G. D. (1999). "Holland's Theory (1959-1999): 40 Years of Research and Application", *Journal of Vocational Behavior*, 55 (1), ss. 1-4.

SCHEIN, E. H. (1996). "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in 21st Century", *Academy of Management Executive*, 00 (0), ss. 80-88.

SMART, R. M. (1998). "Career Stages in Australian Professional Women: A Test of Super's Model", *Journal of Vocational Behavior,* 52 (3), ss. 379-395.

SMART, R. M., PETERSON, C. (1997). "Super's Career Stages and the Decision to Change Careers", *Journal of Vocational Behavior*, 51 (3), ss. 358-374.

SVERKO, B. (2006). "Super's Career Development Theory", *Encyclopedia of Career Development*, Editörler: J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, Vol: 2, Sage Publications, California, ss. 789-792.

SUNDBY, D., DERR, C. B. (2007). "Michael Driver: A Career Life to Remember", *Career Developmant International*, 12 (4), ss. 328-340.

VUUREN, L J. V., FOURIE, C. "Career Anchors and Career Resilicience: Supplementary Constructs?", *Journal of Industrial Psychology*, 26 (3), ss. 15-20.

WOODD, M. (1999). "The Move Towards A Different Career Pattern: Are Women Better Prepared Than Men For A Modern Career?", *Women in Management Review*, 14 (1), ss. 21-28.

YARNALL, J. (1998). "Career Anchors: Results of an Organizational Study in the UK", *Career Development International*, 3 (2), ss. 56-61.