

6. Baskıdan Çeviri

Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması

Richard S. Sharf

Çeviri editörleri:
Prof. Dr. Feride Bacanlı
Doç. Dr. Kemal Öztemel



RICHARD S. SHARF

Çeviri Editörleri: Prof. Dr. Feride Bacanlı - Doç. Dr. Kemal Öztemel

KARİYER GELİŞİM KURAMLARININ KARİYER DANIŞMASINA UYGULANMASI

ISBN 978-605-318-574-1
DOI 10.14527/9786053185741

Kitabın orijinal adı: Applying Career Development Theory to Counseling
Baskı sayısı: 6. Baskı
ISBN: 978-1-285-17606-2
Yayınevi: Brooks/Cole - Cengage Learning

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2017, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik, kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevidir**. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye’de kurulan **Turcademy.com** ve **Pegemindex.net** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000’in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

I. Baskı: Ağustos 2017, Ankara

Yayın-Proje: Özlem Sağlam

Dizgi-Grafik Tasarım: Didem Kestek

Kapak Tasarımı: Orijinal kitaptan esinlenilerek tasarlanmıştır.

Vadi Grafik Tasarım ve Reklamcılık Ltd.Şti.
İvedik Osb Oto 3. Bölge 2284 Sokak No:101
Yenimahalle/Cebeci
0312 395 85 71-72

Yayıncı Sertifika No: 14749

Matbaa Sertifika No: 33748

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay / ANKARA

Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51

Yayınevi Belgeç: 0312 435 44 60

Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08

Dağıtım Belgeç: 0312 431 37 38

Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60

İnternet: www.pegem.net

E-ileti: pegem@pegem.net

Kısa İçerik

	Öğrenciler İçin Ön Söz	xiii
	Öğreticiler İçin Ön Söz	xiv
	Çeviri Editörlerinin Ön Sözü	xix
BÖLÜM 1	Giriş	1
<hr/>		
KISIM I	Özellik ve Tip Kuramları	23
<hr/>		
BÖLÜM 2	Özellik ve Etmen Kuramı	25
BÖLÜM 3	Meslekler: Bilgiler ve Kuramsal Çerçeve	62
BÖLÜM 4	İşe Uyum Kuramı	97
BÖLÜM 5	Holland'ın Tip Teorisi	123
BÖLÜM 6	Myers–Briggs Tip Kuramı	147
<hr/>		
KISIM II	Yaşam Boyu Kuramı	175
<hr/>		
BÖLÜM 7	Çocuklukta Kariyer Gelişimi	177
BÖLÜM 8	Ergen Kariyer Gelişimi	209
BÖLÜM 9	Geç Ergenler ve Yetişkenlerde Kariyer Gelişimi	240
BÖLÜM 10	Yetişkin Kariyer Krizleri ve Geçişleri	273
<hr/>		
KISIM III	Özel Odaklı Kuramlar	303
<hr/>		
BÖLÜM 11	Kariyer Gelişiminde Yapısalcı ve Öyküsel Yaklaşımlar	305
BÖLÜM 12	Kariyer Gelişimine İlişkisel Yaklaşımlar	338
BÖLÜM 13	Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	365
BÖLÜM 14	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	389
BÖLÜM 15	Kariyer Karar Verme Yaklaşımları	413
<hr/>		
KISIM IV	Kuramsal Bütünleştirme	443
<hr/>		
BÖLÜM 16	Birleşimdeki Kuramlar	445
Ek A	CACREP Standartları	485
Ek B	Testler ve Yayınevleri	487
Ek C	Web Siteleri	489
	Konu Dizini	491

İçindekiler

Öğrenciler İçin Ön Söz.....	xiii
Öğreticiler İçin Ön Söz.....	xiv
Çeviri Editörlerinin Ön Sözü	xix

BÖLÜM 1

Giriş	1
Psikolojide Kuramların Rolü.....	3
Danışmanların Kariyer Gelişimi Kuramlarını Kullanımları	5
Danışan Popülasyonu	5
Danışma Kuramları ve Kariyer Gelişimi Kuramları.....	6
İstifleme	6
Danışman Becerileri	7
Yardım Becerileri.....	7
Değerlendirme Araçları.....	11
Kariyer Gelişimi Kuramları Kariyer Danışmasıyla Nasıl Bir İlişki İçindedir.....	14
Kariyer Danışmasının Amaçları.....	14
Amaçlar, Kariyer Gelişimi Kuramı ve Etik.....	14
Özerklik.....	15
Zarar Vermeme.....	15
Yarar Sağlama.....	15
Adalet.....	15
Doğruluk	15
Kadınların Kariyer Gelişimi.....	16
Kültürel Açından Farklılık Gösteren Popülasyonların Kariyer Gelişimi.....	17
İleride Ne Var	17
Kaynaklar	19

KISIM I Özellik ve Tip Kuramları

BÖLÜM 2

Özellik ve Etmen Kuramı.....	25
Adım 1: Kendini Anlamak.....	26
Yetenekler	27
Başarı	29
İlgiler	30
Değerler	32
Kişilik Özellikleri.....	34
Adım 1 İçin Örnek	35
Adım 2: İş Dünyası Hakkında Bilgi Edinmek	37
Mesleki Bilgi Tipleri.....	37
Sınıflandırma Sistemleri.....	38
Özellik ve Etmen Gereklilikleri.....	46
Kariyer Danışmanları Neleri Bilmeli.....	48

Adım 2'nin Örneği	48
Adım 3: Kişinin Kendisi ve İş Dünyası Hakkındaki Bilgilerini Bütünleştirilmesi	49
Psikolojik Danışman Nasıl Yardım Edebilir	50
Adım 3'ün Örneği	51
Kuramın Kadınlara Uygulanması	52
Kuramın Kültürel Açından Farklı Gruplarda Uygulanması.....	54
Danışman ile İlgili Konular.....	55
Özet.....	56
Kaynaklar	57

BÖLÜM 3

Meslekler: Bilgiler ve Kuramsal Çerçeve	62
Birleşik Devletler İş Gücü Piyasası.....	62
Sosyolojik ve Ekonomik Yaklaşımlar	67
Genç İstihdamı.....	68
Çalışma Çevresinin Birey Üzerindeki Etkileri.....	70
Statü Kazanma Yaklaşımı	71
İnsan Sermayesi Yaklaşımı	75
İşgücü Piyasasının Yapısı.....	77
Kadınlar ve İş Yerinde Ayrımcılık	79
Farklı Kültürlerden Bireyler ve İş Yerinde Ayrımcılık.....	84
Özet.....	89
Kaynakça	89

BÖLÜM 4

İşe Uyum Kuramı	97
1. Adım: Yeteneklerin, Değerlerin, Kişiliğin ve İlgilerin Değerlendirilmesi	98
Yetenekler	99
Değerler	100
Kişilik Tipleri	102
İlgiler.....	102
Bir Kariyer Danışması Örneği.....	103
2. Adım: Mesleklere İlişkin Gerekliliklerin ve Koşulların Ölçülmesi	105
Yetenek Örüntüleri.....	106
Değer Örüntüleri.....	106
Yetenek ve Değer Örüntülerinin Birleşimi	108
3. Adım: Yetenek, Değer ve Pekiştiricilerin Eşleştirilmesi	108
İşe Uyum Danışması	112
Emekliliğe Uyum.....	114
Üstün Yetenekli Ergenlerde Uygulama.....	115
Değerlendirme Araçlarının Rolü	116
Mesleki Bilginin Rolü	117
Kuramın Kadınlarda ve Çok Kültürlü Toplumlarda Uygulanması.....	118
Danışman ile İlgili Konular.....	119
Özet.....	119
Kaynaklar	120

BÖLÜM 5

Holland'ın Tip Kuramı.....	123
Altı Tip	123
Gerçekçi	124
Araştırmacı.....	125
Sanatçı.....	126
Sosyal	126
Girişimci.....	127
Geleneksel	127
Tiplerin Birleşimi.....	128
Açıklayıcı Yapılar	129
Uyum	129
Ayrışma.....	131
Tutarlılık	133
Kimlik	134
Holland'ın Yapıları Üzerine Araştırmalar.....	134
Mesleki Bilginin Rolü	136
Değerlendirme Araçlarının Rolü	137
Kuramın Kadınlara Uygulanması	137
Kuramın Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması	139
Danışman ile İlgili Konular.....	140
Özet.....	142
Kaynakça	142

BÖLÜM 6

Myers–Briggs Tip Kuramı.....	147
Algılama ve Yargılama	149
Algılamanın İki Yolu.....	149
Yargının İki yolu.....	149
Algı ve Yargının Birleşimi	150
İki Kariyer Psikolojik Danışma Örneği.....	151
Algı veya Yargı Tercihi.....	152
Dışadönüklük ve İçedönüklük	152
Onaltı Tip Birleşimi.....	153
Baskın ve Yardımcı Süreçler	156
Myers-Briggs Tipolojisinin Kariyer Danışmasında Kullanılması.....	156
Kariyer Kararı Vermeye İlişkin Kariyer Danışma Örneği.....	157
Kariyer Uyumuna İlişkin Kariyer Danışması Örneği.....	163
Mesleki Bilginin Rolü	166
Değerlendirme Araçlarının Rolü	166
Kuramın Kadınlar ve Kültürel Açından Farklı Gruplarda Uygulanması.....	168
Danışman ile İlgili Konular.....	170
Özet.....	170
Kaynaklar	171

KISIM II Yaşam Boyu Kuramı

BÖLÜM 7

Çocuklukta Kariyer Gelişimi	177
Super'ın Çocukluk Kariyer Gelişimi Modeli	178
Merak.....	179
Araştırma.....	179
Bilgi.....	180
Rol Modeller.....	181
Dış Kontrole Karşı İç Kontrol.....	182
İlgilerin Gelişimi.....	182
Zaman Perspektifi.....	183
Benlik Kavramı ve Plan Yapma.....	183
Super'ın Kariyer Gelişiminin Erken Büyüme Evresi İçin Değişiklikleri	186
Super'ın Fantezi Alt Evresine İlişkin Değişiklikleri.....	186
Super'ın İlgi Alt Evresine İlişkin Değişiklikleri.....	186
Çocuklarla Danışmada Super'ın Modelini Kullanma	187
Gottfredson'ın Öz-Yaratım, Daraltma ve Uzlaşma Kuramı	189
Bilişsel Gelişim.....	190
Öz-Yaratım.....	191
Daraltma.....	192
Uzlaşma.....	195
Super'ın Kuramı İçin Gottfredson'un Kuramının Doğurguları.....	199
Gottfredson'un ve Super'ın Kavramlarının Danışmada Kullanımı.....	199
Kültürel Olarak Farklı Geçmişe Sahip Çocukların Kariyer Gelişimi	201
Mesleki Bilginin Rolü	202
Psikolojik Danışmada Mesleki Bilgi.....	202
Çocuklar için Tasarlanan Okuldan-İşe Programları.....	203
Ölçme Araçlarını Değerlendirmenin Rolü	204
Danışman ile İlgili Konular	204
Özet.....	205
Kaynaklar.....	205

BÖLÜM 8

Ergen Kariyer Gelişimi	209
Ergen Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler	209
Super'ın Ergen Kariyer Gelişiminin Son Büyüme Evresi	210
Yeteneklerin Gelişimi.....	210
Değerlerin Gelişimi.....	211
Billurlaşma Alt Basamağına Geçiş.....	212
Super'ın Ergen Kariyer Gelişiminin Son Büyüme Evresinin Değişiklikleri	212
Düzye 4: İçsel Süreçler ve Yetenekler.....	212
Düzye 5: Etkileşim.....	213
Düzye 6: Sistematik Etkileşim.....	213
Bir Danışma Örneği.....	214

Kariyer Olgunluğu	216
Super'ın Kariyer Olgunluğu Anlayışı	216
Kimlik ve Bağlam	221
Bir Danışma Örneği	225
Mesleki Bilginin Rolü	227
Değerlendirme Araçlarının Rolü	227
Ergenlerde Cinsiyet Konuları	228
Danışma Örneği	229
Farklı Kültürlerden Gelen Ergenlerin Kariyer Gelişimi	231
Vaka Örneği	232
Danışman ile İlgili Konular	234
Özet	234
Kaynaklar	234
BÖLÜM 9	
Geç Ergenler ve Yetişkenlerde Kariyer Gelişimi	240
Rol Belirlemesi (Role Salience)	240
Yaşam Rollerini	242
Yaşam Rollerini Belirlemesinin Göstergeleri	243
Yetişkin Yaşam Dönemleri	246
Keşfetme	248
Beliren Yetişkinlik (Arnett)	252
Yerleşme	253
Sürdürme	256
Geri Çekilme/Çöküş	257
Geri Dönüş (Recycling)	258
Kadınların Yaşam Dönemleri	260
Kültürel Olarak Farklı Yetişkinlerin Yaşam Dönemleri	264
Danışman ile İlgili Konular	267
Özet	268
Kaynaklar	268
BÖLÜM 10	
Yetişkin Kariyer Krizleri ve Geçişleri	273
Geçiş Tipleri	273
Kategoriler ve Kariyer Geçişlerine İlişkin Yaklaşımlar	274
Çok Değişen Kariyer (Kaleidoscope Careers)	275
Sınırsız Kariyer	276
Çok Yönlü Kariyer	277
Kariyer Geçişleri Envanteri	277
Normatif Olmayan Kariyer Olayları	277
Kalıcı Mesleki Problemler	278
Geçiş ve Kriz Modelleri	278
Hopson ve Adams'ın Yetişkin Geçişleri Modeli	280
Hareketsizleşme (Immobilization)	281
Önemsememe	281
Kendinden Şüphe Etme	282

Serbest Bırakma (Letting Go).....	283
Deneme	283
Anlam Arama	284
İçselleştirme	284
Kadınları Etkileyen Kariyer Krizleri	285
İş gücüne Geçiçi Olarak Yeniden Girme ve İşgücünden Ayrılma	285
Cinsel Taciz	287
Kültürel Olarak Farklı Grupları Etkileyen Kariyer Krizleri.....	292
Danışman ile İlgili Konular.....	294
Özet	294
Kaynaklar	295

KISIM III Özel Odaklı Kuramlar

BÖLÜM 11

Kariyer Gelişiminde Yapısalıcı ve Öyküsel Yaklaşımlar.....	305
Öyküsel Psikolojik Danışma.....	306
Öykü Anlatımı.....	308
Öyküsel Psikolojik Danışmada Değerlendirme Hedefleri.....	308
Cochran'ın Öyküsel Kariyer Danışması	309
Ayrıntılı Kariyer Problemi Oluşturmak	309
Bir Yaşam Öyküsü Oluşturmak.....	312
Gelecek Öyküsü Ortaya Çıkarmak	314
Gerçekliği Yapılandırma.....	315
Yaşam Yapısını (Biçimini) Değiştirme.....	315
Rol Sahnelemek	316
Kararı Billurlaştırma	316
Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	317
Mesleki Kişilik–Holland'ın Kuramı	317
Kariyer Uyumunun Gelişimsel Görevleri.....	318
Kariyer Uyumunun Boyutları.....	320
Yaşam Temaları.....	321
Kariyer Danışmasında Kariyer Yapılandırma Görüşmesini Kullanma.....	323
Tiffany ile Kariyer Stili Görüşmesi.....	323
Kariyer Danışmasında Kariyer Yapılandırma Kuramını Kullanma	325
Değerlendirme Araçlarının Rolü	331
Mesleki Bilginin Rolü	331
Kuramların Kadınlara ve Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması.....	332
Danışman ile İlgili Konular.....	333
Özet	334
Kaynaklar	334

BÖLÜM 12

Kariyer Gelişiminde İlişkisel Yaklaşımlar	338
Roe'nun Kişilik Gelişim Kuramı	339
Bağlanma Kuramı	340

Ebeveyn-Çocuk Kariyer Etkileşimi	342
Aile Sistemleri Terapisi	344
Phillips'in Gelişimsel-İlişkisel Modeli	345
Diğerlerinin Eylemleri	346
Öz Yönelimlilik	348
Gelişimsel-İlişkisel Modelin Psikolojik Danışma Örneği	349
Blustein'in İlişkisel Çalışma Kuramı	351
Blustein'in İlişkisel Çalışma Kuramı İçin Önermeleri	352
Kuramların Kadınlara ve Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması	358
Özet	359
Kaynaklar	360
 BÖLÜM 13	
Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	365
Genetik Etkiler	366
Çevresel Koşullar ve Olaylar	367
Sosyal Koşullar	367
Ebeveynler ve Bakıcılar	367
Akran Grupları	367
Yapılandırılmış Eğitsel Ortamlar	368
Mesleki Koşullar	368
Öğrenme Deneyimleri	368
Araçsal Öğrenme Deneyimleri (H)	368
Çağrışımsal Öğrenme Deneyimleri (O)	369
Görev Yönelimli Beceriler	369
Danışanın Bilişsel ve Davranışsal Becerileri	369
Yeteneklere Dair Kendine İlişkin Genellemeler	370
İlgilere Dair Kendine İlişkin Genellemeler	370
Değerlere Dair Kendine İlişkin Genellemeler	370
Dünyayla İlgili Genellemeler	371
Kariyer Karar Vermeye Görev Yönelimli Becerilerin Kullanımı	371
Psikolojik Danışmanın Davranışsal Stratejileri	371
Pekiştirme	371
Model Kişi Kullanımı	372
Rol Oynama	373
Canlandırma	373
Psikolojik Danışmada Bilişsel Stratejiler	374
Hedefi Açıklığa Kavuşturma	374
Sorunlu Bir İnanca Karşı Koymak	374
Sözcüklerle Eylemler Arasındaki Tutarsızlıkları Aramak	375
Bilişsel Tekrarlama	375
Beklenmedik Durum Öğrenme Kuramı: Kariyer Psikolojik Danışmasında Temel Hedefler	376
Beklenmedik Durum Öğrenme Kuramının Kariyer Danışmasına Uygulanması	378
Adım 1: Beklenmedik Durum Öğrenme Kuramını Danışanın Geçmişinde Normalleştir	380
Adım 2: Danışanın, Merakı, Öğrenme ve Keşfetme Fırsatlarına Dönüştürmesine Yardımcı Ol	381
Adım 3: Danışanlara Arzu Edilen Şans Olaylarını Oluşturmayı Öğret	382
Adım 4: Danışanlara, Eylemi Engelleyen Şeylerin Üstesinden Gelmeyi Öğret	383

Mesleki Bilginin Rolü	384
Değerlendirme Araçlarının Rolü	384
Sosyal Öğrenme Kuramının Kadınlarda Uygulanması	385
Sosyal Öğrenme Kuramının Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması	386
Danışman ile İlgili Konular.....	386
Özet	387
Kaynaklar	387

BÖLÜM 14

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	389
Öz-Yetkinlik	390
Sonuç Beklentileri.....	391
Hedefler.....	392
Bağlamsal Etkenler: Engeller ve Destekler	392
Sosyal Bilişsel Kariyer Seçimi Modeli	394
Psikolojik Danışma Örneği	396
İlgilerin Gelişimi İçin Sosyal Bilişsel Model	399
Performansın Sosyal Bilişsel Modeli	400
İş ve Yaşam Doyumunun Sosyal Bilişsel Modeli.....	401
Mesleki Bilginin Rolü	402
Değerlendirme Araçlarının Rolü	403
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını Kadınlara Uygulama	403
Sosyal Bilişsel Kuramın Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması	405
Danışman ile İlgili Konuları.....	407
Özet	407
Kaynaklar	407

BÖLÜM 15

Kariyer Karar Verme Yaklaşımlar.....	413
Karar Vermede Manevi Bir Bakış Açısı.....	414
Manevilik/Maneviyat (Bloch ve Richmond)	415
Miller-Tiedeman'ın Yaşam Boyu Kariyer Teorisi	419
Manevi Danışmaya İlişkin Örnek Bir Vaka Çalışması	420
Yaşam Planlamasına Bütüncül Yaklaşım (Hansen)	422
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı	425
Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Varsayımları	425
Bilgi İşleme Piramidi.....	426
Yürütücü İşlem Alanı.....	433
Danışmanlar ve Öğrenciler İçin Materyaller.....	435
Mesleki Bilginin Rolü	437
Değerlendirme Araçlarının Rolü	438
Kuramların Kadınlara ve Kültürel Olarak Farklı Gruplara Uygulanması	438
Danışman ile İlgili Konular.....	439
Özet	439
Kaynaklar	440

KISIM IV Kuramsal Bütünleştirme	
BÖLÜM 16	
Birleşimdeki Kuramlar	445
Kuramların Ana Hatları ve Güçlü ve Zayıf Yönleri	446
Bütüncül Bir Yaklaşım	464
Kuramları Birleştirme	465
Yaşam Boyu Kuramını Özellik ve Etmen ve Kariyer Karar Verme Kuramlarıyla Birleştirme	466
Özellik ve Etmen Kuramlarını Birleştirme	468
Kariyer Karar Verme Kuramlarını Birleştirme.....	469
Danışmanın Seçimi	469
Kuramların Danışma Dışı Uygulamaları	469
İzleme Yöntemleri	469
Kalem-Kağıt Materyalleri	469
Bilgisayarlı Rehberlik Sistemleri.....	471
İnternet	472
Özel Danışma Konuları	472
Grupla Kariyer Danışmanlığı	473
İlgili Bir Konu Olarak Kariyer Danışması.....	474
Çalışma Ortamlarını Değiştirme	474
Yerleştirme Danışmanlığı.....	475
Değerlendirme Araçlarının Kuramlarda Kullanımı.....	476
Mesleki Sınıflandırma Sistemleri ve Kariyer Gelişim Kuramları.....	477
Kuramlar Kadınların Kariyer Gelişim Konularına Nasıl Uygulanır	478
Kariyer Gelişiminde Kuramlar Kültürel Çeşitlilik Konularına Nasıl Uygulanır	479
Danışman ile İlgili Konular.....	480
Özellik ve Etmen Kuramları	480
Yaşam Boyu Kuramları.....	480
Kariyer Karar Verme Kuramları.....	481
Sosyolojik ve Ekonomik Yaklaşımlar	481
Sonuç	481
Kaynaklar	482
Ek A CACREP Standartları	485
Ek B Testler ve Yayınevleri	487
Ek C Web Siteleri	489
Konu İndeksi.....	491

Bölümler ve Çevirenler

İçindekiler Prof. Dr. Feride BACANLI

Öğrenciler İçin Ön Söz Prof. Dr. Feride BACANLI

Öğreticiler İçin Ön Söz Prof. Dr. Feride BACANLI

BÖLÜM 1 Giriş

Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

BÖLÜM 2 Özellik ve Etmem Kuramı

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

BÖLÜM 3 Meslekler: Bilgiler ve Kuramsal Çerçeve

Doç. Dr. Erkan IŞIK

BÖLÜM 4 İşe Uyum Kuramı

Doç. Dr. Aslı BUGAY

BÖLÜM 5 Holland'ın Tip Teorisi

Prof. Dr. Ayşe Esra ASLAN

BÖLÜM 6 Myers-Briggs Tip Kuramı

Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

BÖLÜM 7 Çocuklukta Kariyer Gelişimi

Prof. Dr. Feride BACANLI

BÖLÜM 8 Ergen Kariyer Gelişimi

Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

BÖLÜM 9 Geç Ergenler ve Yetişkenlerde Kariyer Gelişimi

Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

BÖLÜM 10 Yetişkin Kariyer Krizleri ve Geçişleri

Arş. Gör. D. Didem KEPİR-SAVOLY

BÖLÜM 11 Kariyer Gelişiminde Yapısalıcı ve Öyküsel Yaklaşımlar

Doç. Dr. Aysel ESEN ÇOBAN

BÖLÜM 12 Kariyer Gelişimine İlişkisel Yaklaşımlar

Arş. Gör. Elvan YILDIZ AKYOL

BÖLÜM 13 Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Yrd. Doç. Dr. Mustafa SÜRÜCÜ

BÖLÜM 14 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Doç. Dr. Nursel TOPKAYA

BÖLÜM 15 Kariyer Karar Verme Yaklaşımlar

Dr. Hüseyin DOĞAN

BÖLÜM 15 Birleşimdeki Kuramlar

Yrd. Doç. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN

Ek A CACREP Standartları

Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Ek B Testler ve Yayınevleri

Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Ek C Web Siteleri

Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Konu Dizini *Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL*

Öğrenciler İçin Ön Söz

Şimdi için

Bu kitabın amacı iş ortamıyla ya da kariyer seçimine karar vermeyle ilgili problemi olan danışanlarla çalışırken sizin kullanabileceğiniz ön bilgiyi sağlamaktır. Kitabın ilk kısmı bireylere psikolojik danışma için öneriler sunmanın yanı sıra insanların kariyer seçimlerini nasıl yaptıkları ve çalışmaya uyum sağlama ile nasıl başa çıktıkları konusunda birkaç görüşü tanımlamaktadır. İkinci kısım bireylerin çocuklukta, ergenlikte, yetişkinlikte ve emeklilikte kariyer seçimiyle ve iş sorunlarıyla nasıl başa çıktıklarını açıklamaktadır. Ayrıca iş kaybı ve cinsel taciz de tartışılmıştır. Üçüncü kısım kariyer seçiminde ebeveynlerin ve diğerlerinin rolü gibi belli konuları ve sorunları açıklar. Bunun yanı sıra bu kitaptaki kariyer gelişimi ile ilgili bilişsel ve davranışçı yaklaşımlar kariyer danışması için yararlı görüşler sunmaktadır. Dördüncü kısım farklı kuram ya da yaklaşımları kariyer danışması ile bütünleştirmekte ve önceki bölümlerdeki materyalleri incelemektedir. Sizin materyalleri organize etmenize yardım etmek için her bir bölümün başlangıcına kuramın temel noktalarına kısa bir bakış sağlaması amacıyla Kuramın Ana Hatları eklenmiştir. Belirli kuramları anlatmayan giriş ve sonuç bölümleri (Bölüm 1 ve Bölüm 16) için önemli noktalar listelendi. Bölüm 16'da ise daha ayrıntılı bir anahat sunulmuştur.

Danışma uygulamasında kullanabilmeniz için bu kitap vaka örneklerini ve danışan-danışman diyaloglarını içermektedir. Kariyer gelişim kuramları testleri ve envanterleri sık sık kullanan araştırmalara dayandırılmıştır. Bu kitapta çok sayıdaki test ve envanter kuramları bütünleştirilmiştir. Tüm bunların yanı sıra bu kitapta kariyer danışmasında test ve envanterleri nasıl kullanacağınız açıklanmıştır.

Daha sonrası için

Bu kitap sizin hem öğrenciyken hem de mezun olduğunuzda bir psikolojik danışman ya da ruh sağlığı uzmanı olarak çalışırken danışanlarla kariyer danışması yaparken size yardım edebilir. Bütün kariyer danışmaları kendilerini kariyer danışmanı olarak adlandıran danışmanlar tarafından yapılmaz. Daha önce mezun olmuş pek çok öğrenci bana kendilerinden kariyer danışması yapabilmeyi beklemezken/ummazken danışanlarla kariyer danışması yaptıklarını söyledi. Bu kitabı psikolojik danışmada ya da ruh sağlığı hizmetlerinde aktif bir şekilde çalışmaya başladığınızda size faydalı bir kaynak olacak şekilde yazmaya çalıştım. Bu kitap daha sonra sizin, iş ile ilgili endişeleri ve kariyer seçimi problemlerini anlamanıza ve böyle problemleri olan bireylerle psikolojik danışma yapabilmenize yardımcı olabilir.

Bazılarınız CACREP ilkelerine dayanan bir lisans ya da sertifika sınavına hazırlanıyor olabilir. Ek A kariyer konularıyla ilgili CACREP standartlarını tanımlar ve her bir standardın sayfa numaralarını listeler.

Alıştırmaları içeren ve bireysel ya da grupla kariyer danışmasında kullanılacak bir öğrenci el kitabı geliştirdim. Bu alıştırmalar kariyer seçimi ve işle ilgili sorunu olan danışanlara yardım etmede pratik bir yol sağlar. Öğrenci El Kitabı ise aynı zamanda sınıf ya da diğer sınavlara hazırlanmada yararlı olabilecek çoktan seçmeli birçok uygulama içermektedir.

Öğreticiler İçin Ön Söz

Kariyer rehberliği, kariyer kuramları ya da kariyer psikolojik danışması ile ilgili başlangıç düzeyinde ders alan öğrenciler kariyer problemleri olan danışanlara nasıl yardım edeceklerini bilmek isterler. Bu kitap bu tür öğrencilerin kendi uygulamalarına, stajlarına ve bir psikolojik danışman olarak işlerine destek sağlayacaktır. Ayrıca bu kitap başlangıç düzeyinde ders alan öğrencilerin kariyer kuramları ve araştırmaları ile ilgili kariyer danışması uygulamalarına yardımcı olacaktır. Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması kitabının bu 6. Baskısında her bir kariyer gelişim kuramının kariyer danışmasında nasıl uygulanabileceğini gösterdim. Her bir kuram kariyer danışmasını etkilediği için kariyer gelişimi konusunda çeşitli perspektiflere ilişkin özel bir bilgi vermektedir. Ayrıca kuramlar öğrencileri ilgisiz bilgilerle boğmaktan ziyade kuramları anlamaları ve kullanmaları amacıyla öğrenciler için kapsamlı bir sistem içinde gerçekleri organize etmektedir.

Vaka örnekleri bu kitabın belirgin bir özelliğidir. Her bir kuram ve her bir kuramın önemli yapıları için bir ya da daha fazla vaka, kuramın kavramsal yaklaşımını örneklendirmek amacıyla kullanılmıştır. Bu örnekler danışan ve danışman arasında yapılan bir diyalog şeklinde verilmiştir. Bu diyaloglarda, danışmanın kavramsallaştırmalarını çok sayıda danışman ifadeleri izler ve bu ifadeler parantez içinde gösterilmektedir. Bu yaklaşım kitabı hem öğrenciler hem de uygulayıcı danışmanlar için yararlı bir kitap haline getirerek kuramın kariyer danışmasına doğrudan uygulanmasını sağlar. Birkaç yerde vakaların öyküsel tanımlamaları kuramları örneklerle açıklamak için kullanılmıştır.

Altıncı Baskı

Öğrencilerin bu kitabı sistematik bir şekilde kullanabilmeleri için her bir bölümün giriş kısmına Kuramın Ana Hatlarını ve temel noktalarını belirten başlıklar konulmuştur. Bu ana hat öğrenciler için okurken herhangi bir noktaya atıfta bulunmak amacıyla bir özet sunmaktadır. Bölüm 1'de kariyer danışması ile ilgili becerileri ve konuları tanımlayan materyalleri içeren Bölüm Önemli Noktaları listelenmekte ve Bölüm 16'da kuramları inceleme ve değerlendirme için sıra kuramların daha ayrıntılı ana hatları sunulmaktadır.

Bu yeni altıncı baskıya ilişkin, bölümlere göre çeşitli önemli eklemeler aşağıda listelenmiştir:

Bölüm 3: Meslekler: Bilgi ve Kuram. Bu baskıda Birleşik Devletler iş gücü piyasası için mesleki bilgi güncellenmiştir. Global iş gücü piyasasına yönelik önceki baskıda yer alanlardan daha fazla kaynak verilmiştir.

Bölüm 7: Çocuklukta Kariyer Gelişimi. Super'ın çocukların kariyer gelişiminin ilk büyüme evresi Howard ve Walsh'ın 1. Düzey Saf Birliktelik (Pure Association) ve 2. Düzey Büyülü Düşünme'sini (Magical Thinking) içeren fantezi alt evresi hakkındaki bilgiyi kapsayacak şekilde biraz değiştirilmiştir (modify). Super'ın ilgi alt evresi de Howard ve Walsh'ın 3. Düzey Dışsal Etkinlikleri içerecek şekilde değiştirilmiştir.

Bölüm 8: Ergen Kariyer Gelişimi. Super'ın ergen kariyer gelişiminin son büyüme evresi de Howard ve Walsh tarafından değiştirilmiştir. Bu nedenle bu kitapta Super'ın Yetenekler alt evresi Howard ve Walsh'un İçsel Süreçler ve Yetenekler alt evresi olan 4. Düzeyi içerecek şekilde değiştirilmiştir. Benzer şekilde Super'ın değerlere eşlik eden alt evresi Howard ve Walsh'un Etkileşim adı verilen 5. Düzeyi içerecek şekilde değiştirilmiştir. Super'ın billurlaşma alt evresine geçişi Howard ve Walsh Sistemik Etkileşim adı verilen 6. Düzeye ilişkin açıklamalarıyla betimlemişlerdir. Dolayısıyla Howard ve Walsh'un belirlediği bu düzeyler ergen

kariyer gelişimine son bir bakış sağlamaktadır. Ayrıca bu kitapta mesleki kimlik kavramı konusunda Vondracek ve meslektaşlarının çalışmaları hakkında yeni bilgiler de sunulmuştur.

Bölüm 9: Son Ergenlik ve Yetişkin Kariyer Gelişimi. Gelişim psikolojisi alanında Arnett beliren yetişkinlik olarak adlandırdığı ergenlik ve yetişkinliğin örtüştüğü bir gelişim evresinden söz eder. Bu zaman periyodu kimlik kazanma, tutarsızlık, öz odaklı olma, duygular arasında kalma ve olasılıklar çağını içermektedir. Bu bölümde ayrıca genç insanların işgücü piyasasına nasıl girecekleri konusunda yeni bir içgörü sağlayarak bu evrelerin kariyer gelişimi ile nasıl ilişkili olduğuna odaklanılmıştır.

Bölüm 10: Yetişkin Kariyer Krizleri ve Geçişleri. Kariyer geçişleri konusundaki bu bölümde sınırsız kariyerler ve değişken kariyerler tartışması çok değişen (kaleidoscope) kariyerleri içerecek şekilde genişletilmiştir. Çok değişen kariyerler bireyin aradığı otantiklik, meydan okuma, iş ve diğer etkinlikler arasındaki denge arayışını yansıtmaktadır.

Bölüm 12: Kariyer Gelişimine İlişkisel Yaklaşımlar. Bu bölüme Richardson'ın çalışma perspektifi tartışması ile ilişkili Blustein'in ilişkisel çalışma kuramının açıklamaları eklenmiştir. Blustein'in ve Richardson'ın çalışması, bireyin hem iş esnasında hem de iş dışındaki ilişkilerin çalışma yaşamını etkilemesi nedeniyle bu ilişkilerin değerini vurgulamaktadır. Blustein ve Richardson bireylerin her zaman ilgilerini ve yeteneklerini doyuracak bir iş bulamayacaklarını belirtmektedirler. Blustein ilişkilerin çalışmaya nasıl anlam ve değer kattığını gösteren bir kuram ortaya koymaktadır.

Bölüm 13: Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı. Krumboltz, Planlanmış Beklenmedik Durum Kuramının adını Beklenmedik Durum Öğrenme Kuramı olarak değiştirmiştir. Bu bölümde kariyer danışmasının hedeflerine yönelik bu değişikliklerin sonuçlarını yansıtacak değişiklikler yapılmıştır.

Bölüm 15: Kariyer Karar Verme Kuramları. Kariyer gelişimi konusunda manevi bir perspektif içinde yaşam rolünün (calling) değerini gösteren yaşam rolü (calling) kavramı konusunda önemli araştırmalar vardır. Kariyer gelişimi konusundaki manevi bir perspektif ile diğer perspektifler arasında bir zıtlık sağlamaya yardımcı olacak bu bilginin bir özeti sunulmuştur.

Bölüm 16: Birleşimdeki Kuramlar. Bu bölüme her bir kuramın güçlü ve zayıf yönleri ile ilgili bilgiler eklenmiştir. Bu kitapta her bir kuramın ayrıntılı ana hatları kullanılmıştır. Sonrasında kuramın güçlü ve zayıf yönleri tartışılarak her bir kuram özetlenmiştir. Kitabın bu bölümünden bu kitaptaki materyalleri çalışmak için yararlanılabilir. Ayrıca bu bölümden öğrenciler kariyer danışması yaparken çeşitli kuramlar hakkındaki bilgileri ve kariyer gelişimine bu kuramların yaklaşımlarını hatırlamak için kullanılabilir.

Ekler bölümü önemli bir şekilde gözden geçirilmiştir. Ek A hem Kariyer Gelişimi için 2009'da güncellenen CACREP standartlarını hem de her bir standardın bu kitabın bölümleriyle nasıl ilişkili olduğunu içermektedir. Ek B'de testler ve yayıncıları hakkındaki bilgiler gözden geçirildi. Ek C kariyer danışması ile ilgili kuruluşları, eğitim ve stajyerlik, iş ilanları ve mesleki bilgi için Web siteleri hakkındaki bilgiyi içermektedir.

Altıncı baskıdaki her bir bölüm, yeni araştırmaların sonuçlarını ve herhangi bir değişikliğin olduğu kuramlardaki değişiklikleri göstermek için gözden geçirilmiştir. Diğer değişiklikler kadar açık olmasa da Birleşik Devletler dışında yapılan araştırmalar bu kitapta tartışılan kariyer gelişimi araştırmalarına büyük katkı sağlamaya devam ediyor. Afrika'daki farklı ülkelerde yapılan araştırmaların sayısında da kısmen artış gözlenmiştir.

Her Bir Bölümdeki Özel Değerlendirmeler

Her bir kariyer gelişim kuramı mesleki bilginin kullanımı için, test ve envanterlerin kullanımı için ve kuramın uygulanmasını etkileyebilecek özel konular için kuramın doğurguları açısından tartışılmaktadır. Bazı kuramlar bir mesleki sınıflandırma sistemini kullanır, diğerleri danışmayı kullanarak mesleki bilginin nasıl olabileceğini belirtir. Ancak diğer kuramlar mesleki bilginin kullanımı hakkında göreceli olarak çok az şey söylerler. Çünkü mesleki bilgi (ve eğitsel bilgi) kariyer danışmasının önemli bir parçası olduğundan kuram ve kariyer bilgisini birbirine bağlamak için özel çabalar gösterilmektedir. Çoğu kuram test ve envanterleri hem kariyer gelişim kuramını araştırma aracı olarak kullanır hem de danışmanların danışanların kendi kendilerini değerlendirmelerine yardım etme aracı olarak kullanır. Geçerlik ve güvenilirlik hakkında bazı bilgiler sunulmasına rağmen bu kitap kuramlarla ilişkili olduğu için değerlendirme araçlarına odaklanır. Ayrıca kariyer gelişimi kuramları danışman değerleri ile danışmana problem olarak sunulabilen danışan değerleri arasındaki olası çatışmalara içgörü sağlar. Uygulanan kuramdaki problemler dikkate alınarak mesleki bilgi ve değerlendirme öğrencilerin danışman olarak birçok çalışmalarında kendilerine yardımcı olacak kariyer gelişimi kuramlarını seçmelerine yardım edebilir.

Her bir bölümde kariyer gelişimi kuramlarının kadınlara ve kültürel olarak farklı gruplara uygulanması için bir kısım belirtilmiştir. Kuramlar kadın konularını (issues) ele almada büyük oranda değişiklik gösterirler. Örneğin Gottfredson'un kariyer gelişimi kuramı kadınların kariyer konularıyla özellikle ilgilenir. Diğer kuramlar kadınların kariyer seçim konularıyla sadece yüzeysel ilgilenirler. Bazı kariyer gelişimi kuramları özgün bir biçimde (başlangıçta-originally) Beyaz erkekler için oluşturulmuş olup daha sonra kadın ve farklı kültürel grupları içerek şekilde genişletilmiştir. Elinizdeki bu altıncı baskı kültürel olarak farklı popülasyonların kariyer gelişimi konuları konusunda yapılan araştırmalardaki artışı yansıtmaktadır. Çok çeşitli kültürel gruplar olduğu için ve kültürel gruplar içerisinde farklılıklar olduğu için bunu irdelemek özellikle zorlu bir konudur. Örneğin Yerli Amerikan kabile grupları arasında önemli kültürel farklılıklar vardır. Ayrıca bazı kariyer gelişimi konuları diğer ülkelerdeki siyah insanlarla karşılaştırıldığında Afrikalı Amerikalılar için farklı olabilir. Kültürel farklılık konusundaki vurgu Avrupa, Asya ve Afrika'yı içeren diğer ülkelerde yapılan araştırmalara bir referanstır.

Bu Kitabın İçeriği

Bu kitap bir giriş ve dört kısma ayrılmıştır: "Özellik ve Tip Kuramları" (Kısım 1), "Yaşam-Boyu Kuramı" (Kısım 2), "Özel Odaklı Kuramlar" (Kısım 3) ve "Kuramsal Bütünleştirme" (Kısım 4). Özellik ve tip kuramları mesleki bilgi edinmeyle birlikte ilgilerin, yeteneklerin, başarının, kişiliğin ve değerlerin değerlendirilmesini vurgular. Yaşam-boyu kuramı yaşam boyu devam eden kapsamlı evreler boyunca insanlarla çalışarak kronolojik bir yaklaşımı takip eder. Özel odaklı kuramlar yapısalcı kuram ve öğrenme kuramı gibi psikolojideki araştırma konularını kariyer gelişimine uygulamayı içerir. Kuramsal bütünleştirme bu kuramların etkili kariyer danışması için nasıl birleştirilebileceği ile uğraşır. Son bölümde (Bölüm 16) kariyer gelişimi alanlarının danışma dışı müdahaleler (noncounseling interventions), grupla danışma ve işe yerleştirme gibi özel konularla ilişkisi tartışılmaktadır. Bölüm 1 her bir bölümü kısaca açıklar.

Ders Uygulaması

Bu kitap kariyer konularıyla ilgili ders başlangıcı için planlanmıştır. Bu kitap kariyer danışması, kariyer değerlendirmesi, kariyer rehberliği ya da kariyer kuramı konusundaki bir derse vurgu yapıp yapmamasına bağlı olarak farklı şekillerde kullanılabilir.

Kariyer danışmasını tanımlayan birçok kitap yöntem ya da birçok yöntemin bileşenlerini tavsiye ederken bu kitap kariyer danışmasına yönelik bir dizi farklı kuramsal ve kavramsal yaklaşımları sunar. Bir öğrenci bu farklı yaklaşımları çalıştıktan (öğrendikten-study) sonra psikolojik danışma yaparken kendisi için hangi yaklaşımın en yararlı olacağına karar verebilir. Genel olarak bölümler birbirinden bağımsızdır ve hiçbir bölümün diğer bir bölüme devredilmesine gerek yoktur. Çünkü özellik ve etmen kuramı kariyer seçimine ve uyumuna basit ve kolay bir yaklaşım sunduğundan genellikle uygun bir başlangıç yeri olarak görülür. Ayrıca Bölüm 3, Bölüm 2'de tanımlanan mesleki bilgiyi ayrıntılı bir şekilde açıkladığı için bu iki bölümü ardışık bir sırada kullanmak uygun olabilir.

Kariyer test ve envanterlerinin el kitaplarıyla birlikte belirlenmesi bu kitabın kullanımı ile birleştirilebilir (kombine edilebilir). Sayfa 456'daki Tablo 16-12'de bu kitapta atıfta bulunulan ve kuramla ilişkili olan test ve envanterlerin listesi verilmiştir. Özellik ve etmen kuramları test ve envanterleri daha fazla kullanırlarken yaşam-boyu kuramı, karar-verme kuramı, sosyal öğrenme kuramı ve yapısalcı yaklaşımlar bu araçları doğrudan daha az kullanırlar.

Ekler

Beşinci baskı için kullanılabilen öğrenci el kitabı (kılavuzu) gözden geçirilmiş ve bu baskı için online kullanıma açılmıştır. Örnek sorulara ilave olarak birkaç özellik eklenmiştir. Kariyer gelişimi alıştırmaları iki amaç için hazırlanmıştır. İlk amaç öğrencilerin bölümde tanıtılan kuram ya da kuramları kullanarak kendi kariyer gelişimlerini anlamalarını sağlamaktır. İkinci amaç öğrenci ya da profesyoneller olarak kendi psikolojik danışma çalışmalarında kullanabilecekleri alıştırmaları öğrencilere sunmaktır. El kitabının (kılavuzun) diğer bir bölümü kuramın öğrenilmesine ilişkin vaka çalışması (olgu sunumu) yaklaşımını kullanır. Kuramın genel ve kültürel konuları nasıl vurguladığı hakkında açık uçlu sorular sorulmuştur. Son bölümde çoktan seçmeli sorular ve doğru-yanlış tipinde gözden geçirme soruları vardır. Öğrenci el kitabını ilginç ve uygun hale getirmeye dikkat edilmiştir.

Öğretmenlere (instructors) sınıfta kullanabilecekleri materyal temin etmek ve derslerin ve alıştırmaların hazırlanmasına yardım etmek için öğretmen el kitabını (kılavuzunu) geliştirdim. Her bir bölüm için sınıfta psikolojik danışma ile ilgili rol oynama önerilerinin yanı sıra belli sayıda tartışma sorularına yer verilmiştir. Alıştırmalar için 500'den fazla çoktan seçmeli soru hazırladım (kılavuzun önceki baskısında yer alan bazı sorular anlaşılabilirlik açısından gözden geçirilmiştir). Ayrıca, öğretmenlerin sınıf sunumlarında kullanabilecekleri Power-Point sunularını geliştirdim. Size sunmuş olduğum bütün materyallerin kendi amaçlarını geliştirmek isteyen öğretmenlerin diğer sınıf alıştırmalarını, sunularını ya da alıştırma sorularını akla getireceğine inanıyorum.

Teşekkür

Bu kitabın bir ya da birden çok bölümünün okunmasında birçok kişi fazlasıyla yardımcı olmuştur. Bu kitabın altıncı baskısı için önerilerde bulunan ve aşağıda isimlerini sıraladığım insanlara teşekkür etmek istiyorum. Sherry Latson, Amberton Üniversitesi; Cyrus Williams, Regent Üniversitesi; Thomson Ling, Ph.D., Caldwell Kolej; Charles Crews, Texas Tech Üniversitesi; Jared F. Edwards, Ph.D., Southwestern Oklahoma Devlet Üniversitesi; Bill McHenry, Texas A&M Üniversitesi; Ernest Biller, Idaho Üniversitesi; John Patrick, California Pennsylvania Üniversitesi; ve H. L. Harris, Charlotte Kuzey Carolina Üniversitesi. Bundan başka bu kitabın altıncı baskısı için yazılmış olan taslakları gözden geçirip inceledikleri için Caldwell Kolej'den Thomson Ling'e (Ph.D.) ve Southwestern Oklahoma Devlet Üniversitesi'nden Jared F. Edwards'a (Ph.D.) teşekkür etmek isterim.

İlk birkaç bölümü okuyan ve bu kitabın son halinde yer alan kısımlarla ilgili önerilerde bulunan Lafayette Kolej'den Karen J. Forbes'e ve Holy Cross Kolej'den Matthew R. Elliott'a da teşekkür etmek isterim. Bu kitabın bölümlerini okuyan, yorumda bulunan ve materyaller sağlayan kişilere teşekkür ederim: Linda Gottfredson, James E. Hoffman, Lawrence Hotchkiss, Janice Jordan, Charles Link, Mary C. Miller ve Steven M. Sciscione, Delaware Üniversitesi; Janet Lenz, Gary Peterson, Robert Reardon ve James Sampson Florida Devlet Üniversitesi; Debra Bloch, Baltimore Maryland Üniversitesi; David Blustein, Boston Kolej; Rene V. Dawis, Minnesota Üniversitesi; Kimberly Ewing, Baltimore Loyola Üniversitesi; Gail Hackett, Arizona Üniversitesi; John L. Holland; Richard T. Lapan, Massachusetts Üniversitesi; David Lubinski, Vanderbilt Üniversitesi; John D. Krumboltz Stanford Üniversitesi; Robert Lent, Maryland Üniversitesi; James Rounds, Chicago Üniversitesi; Mark L. Savickas, Kuzeydoğu Ohio Üniveritesi Tıp Fakültesi; Michael Smith, McGill Üniversitesi; Susan Phillips, Albany-New York Devlet Üniversitesi; Terence J. G. Tracey, Arizona Devlet Üniveritesi; Fred Vondracek, Pennsylvania Devlet Üniveritesi; Kathleen Green, Colleen Teixeira Moffat, Luke Spreen ve Stephanie White, Birleşik Devletler İşgücü İstatistikleri Bürosu; ve Richard Young, British Columbia Üniversitesi.

Delaware Üniversitesi'nin kütüphane personeli kaynak sağlamada ve bu yeni baskıyı yazmada çok yardımcı olmuşlardır. Kütüphane Yöneticisi Susan Brynteson'a ve Kütüphane Yardımcısı Jonathan Jeffrey'ye yardımları için özellikle teşekkür etmek istiyorum. Son olarak bu kitap hazırlanırken sabrı ve anlayışı için eşim Janée çok teşekkür ederim.

Çeviri Editörlerinin Ön Sözü

Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği ile ilgili çok değerli özgün Türkçe ve çeviri kitaplar bulunmaktadır. Kuşkusuz bu kitaplardan faydalanılmaktadır. Richard S. Sharf'ın Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması adlı kitabı, yayımlandığı yıldan itibaren Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde lisans ve lisansüstü düzeyde ders kitabı, kariyer danışmanları ve araştırmacılar için bir başvuru kitabı olarak kullanılmaktadır. Pek çok dile çevirisi yapılan bu kitabın editörlüğünü yaparak Türkçeye çevirisini kazandırmamızın temel amacı, adı geçen kitabın klasik ve çağdaş kariyer gelişim kuramlarını kapsaması ve her kuram anlatıldıktan sonra kuramın kariyer psikolojik danışmasına uygulanmasına ilişkin danışma örneklerinin sunulmasıdır. Böylece bu kitap okuyucuya teorik olarak açıklanan bir kuramın nasıl uygulamaya geçirildiğini de öğrenme fırsatı sunarak öğrenilenlerin hem kalıcılığına hem de teorinin pratiğe geçirilmesine imkan sağlamaktadır. Bu kitabın bir başka ilgi çekici yönü ise diğer kariyer gelişimi kuramları ile ilgili kitapların aksine bu kitapta kariyer kuramları ile ilgili kavramlar oldukça ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır. Üstelik kavramlar çok özenilerek açıklanmış ve okuyucunun zihninde somutlaştırmasına odaklanılmıştır.

Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması adlı bu kitabın çevirisi uzun süren, özenli ve yoğun bir çabanın ürünüdür. Kitabı Türkçeye çevirirken çeviri yapan tüm meslektaşlarımız dil birliğine, çevirilerin açık ve anlaşılır olmasına oldukça dikkat etmişlerdir. Çeviri cümlelerinin hepsinde özüne sadık kalınmıştır. Ancak Sharf bazı cümlelerde birinci tekil kişiyi kullanmış, bazı cümlelerde ise üçüncü tekil kişi ve edilgen fiil kullanmıştır. Bu tür cümlelerin çevirisi yapılırken anlatılanların daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmak için çeviri cümlelerde olabildiğince üçüncü tekil kişi ve edilgen fiil kullanılmıştır. Çeviride tüm çevirmenler olabildiğince sade bir Türkçe kullanmışlardır. Daha sonra bölümlerin çevirileri editörler tarafından İngilizce metinle karşılaştırılarak tek tek okunmuş ve her bir bölümde benzer kavramların çevirisinde ortak bir dil yakalanmaya ve kavram birliğine özen gösterilmiştir.

On altı bölümden oluşan Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması kitabının çevirisinde emeği geçen Prof. Dr. Ayşe Esra Aslan, Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez, Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli, Doç. Dr. Aslı Bugay, Doç. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas, Doç. Dr. Aysel Esen Çoban, Doç. Dr. Erkan Işık, Doç. Dr. Nursel Topkaya, Dr. Hüseyin Doğan, Yard. Doç. Dr. Bahtiyar Eraslan Çapan, Yard. Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök, Yard. Doç. Dr. Mustafa Sürücü, Arş. Gör. Didem Kepir ve Arş. Gör. Elvan Yıldız Akyol'a teşekkür ederiz. Çeviride emeği geçen bu meslektaşlarımızın hepsi çevirileri oldukça istekli, özenli yaptıklarını ve bu kitaptan ülkemizde de faydalanılmasının gereğini bize hissettirdiler. Ayrıca onlara bu tutumları için de çok teşekkür ederiz. Son bir teşekkür PEGEM ailesine ve Brooks/Cole Cengage Learning yayınevine. Kitabın Türkçeye çevrilmesinde bizlere verdikleri teknik destek ve gösterdikleri kolaylık için yayınevi olarak alanımıza büyük katkılar sağlayan PEGEM ailesine, kitabı dil açısından inceleyerek katkı sunan Doç. Dr. Kasım Kiroğlu'na ve kitabın Türkçeye çevrilmesine izin veren Brooks/Cole Cengage Learning yayınevine çok teşekkür ederiz.

Bu çevirinin daha iyi olması için tüm eleştiri ve katkılara açık olduğumuzu belirtir kariyer danışması alanında çalışan ve çalışmak isteyenlere ve böyle bir kitaba ihtiyacı olacak herkese Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması kitabının yararlı olmasını ümit ederiz. İyi dileklerimizle...

Prof. Dr. Feride BACANLI
Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL
Ankara, 2017

BÖLÜM 1

Giriş

BÖLÜM ANA HATLARI

PSİKOLOJİDE
KURAMIN ROLÜ

DANIŞMANLARIN
KARİYER GELİŞİM
KURAMLARINI
KULLANIMI

DANIŞMAN
BECERİLERİ

Yardım Becerileri
Değerlendirme
Araçları

KARİYER
DANIŞMASININ
AMAÇLARI

AMAÇLAR, KARİYER
GELİŞİMİ KURAMI VE
ETİK

KADINLARIN
KARİYER GELİŞİMİ

KÜLTÜREL
OLARAK FARKLI
POPÜLASYONLARIN
KARİYER GELİŞİMİ

Kişinin kariyerinden doyum sağlaması bireyin kişisel mutluluğunun önemli bir parçasıdır. Kariyer kaygıları kişinin hayatı boyunca devam eder. Çocuklar ebeveynlerinin mesleklerine, televizyon programlarına ve çevrelerindeki insanlara maruz kaldıkça kariyer olanaklarının ve kariyer seçimlerinin farkında olurlar. Bu maruz kalma durumu ilkökul, ortaokul ve lise yıllarında genişler ve derinleşir. Mesleklerin sayısı arttıkça meslek seçimi öğrencileri bunalan bir sorun haline gelmektedir. Birey yaşama uyumu ile kariyer doyumunu artırmak için liseden sonra geçici ve kalıcı meslek seçimi yapar. Emeklilikte kariyer doyumuna ilişkin sorunlar önemli olabilir. Kişi uyanık geçirdiği saatlerin neredeyse yarısını çalışarak geçirdiğinden, kariyerine ilişkin isteklerinden doyum sağlayamaması onun hayatının diğer bölümlerine de yayılabilir. Kariyer doyumsuzluğunun aile ve arkadaş ilişkilerini etkilemesi az rastlanan bir durum değildir. İşlerinden doyum sağlamayan ya da işlerini sıkıcı ya da monoton bulan insanlar, boş zaman ve aile gibi, hayatın diğer alanlarında doyum aramak zorundadırlar. Fakat pek çok insan için diğer doyum yolları işlerinde yaşadıkları hayal kırıklığını telafi etmez. İnsanların seçtikleri kariyerlerine uyum sağlamasına yardım etme imkânı, kişinin hayatını anlamlı ve önemli bir biçimde olumlu etkiler.

Danışmaya harcanan saatlerin bireyin hayatını büyük ölçüde etkileyebileceği bilgiyi danışman için heyecan verici bir meydan okuma olabilir. Kariyer danışmasını bilmeyen bireyler, kariyer danışmasını bazen bireysel danışma bazen de kariyer danışması şeklinde adlandırarak bölümlere ayırırlar. Kariyer konularına ilişkin 30 yıldan uzun süren danışma deneyimlerinden bahseden Mark Miller (2009) “Bu alandan, başladığımdaki bakış açısına oldukça benzer bir bakış açısıyla ayrılıyorum: Kariyer danışması bireysel danışmadan neredeyse farksızdır.” (s. 47) der. Vernon Zunker, *Kariyer, İş ve Ruh Sağlığı: Kariyer ve Bireysel Danışmayı Bütünleştirme* (2008; *Career, Work and Mental Health: Integrating Career and Personal Counselling*) adlı kitabında kariyer danışması ve bireysel danışma arasındaki ilişkiyi ele alır. *The Career Development Quarterly* dergisinin özel sayısını düzenlerken Linda Subich (1993) “Kariyer danışması ne kadar bireysel?” sorusunu sormuştur. O, bu konuda 10 tanesinin yayımlandığı 32 bildiri almıştır. Neredeyse herkesin hem fikir olduğu açık cevap “Çok bireysel.” olmuştur. Bu şekilde cevap veren bireyler, bireysel konuların sıklıkla kariyer danışmasının bir parçası olduğunu ve kariyere ilişkin konuların da bireysel danışmada sıklıkla görüldüğünü, bu durumun bireysel danışma ile kariyer danışması arasındaki ayrımın net olmamasına sebep olduğunu fark etmiştir. Meslek psikoloji uzmanlarının uyguladığı bir anket, uzmanların kariyere ilişkin konuları ele alırken kullandıkları becerilerin, diğer bireysel danışma konularını ele alırken kullandıkları becerilerle aynı olduğunu gösterdi (Whiston, Lindeman, Rahardja & Reed, 2005). Kariyer danışması çok sayıda farklı kişisel, ailevi ve kültürel konuyu kapsayabilir (Maxwell, 2007). Grup yaklaşımının kullanıldığı bir çalışmada

üniversiteli çiftlerin hem romantik sorunları hem de kariyer sorunları incelenmiştir (Gibbons & Shurts, 2010). Yetişkinlerle yürütülen bir çalışmada, kariyer kararlarının, ilişkiler, kişinin kendi hayatına anlam kazandırma biçimi ve finansal konularla ilgili kararların bir parçası olduğu görüldü (Amundson, Borgen, Iaquina, Butterfield & Koert, 2010). Bu makaleler pek çok açıdan kariyer danışmasının bireysel doğasını vurgulamaktadır. Kariyer konuları, her zaman, danışmanlar üzerinde, olumsuz ya da stresli olay ve durumlar kadar doğrudan bir etkiye sahip olmadığından, kariyer konuları ayrıntılı incelenmezse görmezden gelinbilir ya da gözden kaçırılabilir.

Kariyer danışmasında çok çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır, bunlardan bazıları bireysel danışma tekniklerini kullanır. Örneğin; Nevo ve Wiseman (2002), Mann'ın kısa süreli dinamik psikoterapisini (short-term dynamic psychotherapy) bir kariyer danışması modeli olarak kullanmıştır. Bu model, terapötik ilişkinin, danışan aktivitelerinin hayatlarına etkilerinin ve aktif danışman katılımının önemini vurgulamaktadır. Diğer yazarlar, şiddet gören kadınlar gibi evlilikle ilgili kaygıları olan bireyler için kariyer danışmasına da odaklanmışlardır (Brown ve ark., 2005). Son zamanlarda ilgi, gey ve lezbiyen danışanlar üzerinde toplanmaktadır. Lezbiyen, gey, biseksüel gençler için cinsel kimlik çatışmaları ve sosyal destek eksikliği kariyer kararı verme sürecini yavaşlatabilir ya da engelleyebilir (Schmidt & Nilsson, 2006). Datti (2009) lezbiyen, gey, biseksüel ve cinsiyet değiştiren gençlere kariyer danışması konusunda önerilerde bulunmuştur. Lezbiyen danışanlar üzerine odaklanan Bieschke ve Toepfer-Hendey (2006) ve Hook ve Bowman (2008) kariyer kaygılarını etkileyen kişisel ve sosyal problemlerle mücadele etmeye yardımcı olmak için farklı kariyer danışması modelleri ileri sürmüşlerdir. Danışmanlar, bireysel danışma tekniklerini kültürel açıdan farklı gruplara ve bu paragrafta anlatılanlar gibi farklı durumlara giderek daha fazla uygulamaktadırlar.

Bu kitapta, kariyer gelişimi kuramının danışmaya uygulanmasını göstermek için çok sayıda vaka örneği kullanılmıştır. Pek çok örnek bireysel ve kariyere ilişkin bileşenler içermektedir. Örneğin; Winifred (Bölüm 4) kronik sırt ağrısı yaşadıkdan sonra iş değişikliği yapma zorluğuyla karşı karşıya gelmiş 45 yaşında bir çiftçidir. Chester (Bölüm 5) hayatıyla ve işiyle ilgili sıkıntılarının ve kızgınlığının kişisel hayatını etkileyen, liseyi yarım bırakmış bir bireydir. George ise (Bölüm 6) iş yaşamında kaygılı, gergin ve denetlediği çalışanlarla başa çıkmakta zorluk yaşayan bir kişidir. Dördüncü sınıf öğrencisi olan Arthur (Bölüm 7) okulda geri kalmaya başlamış, akranlarından uzaklaşmış ve okumaktan bıkmış durumdadır. Chad (Bölüm 8), uyuşturucu satmak ve okulda kalıp kariyeri için hazırlık yapmak arasında bir seçim yaparken kişisel problemlerle yüzleşir. Matthew (Bölüm 9) 64 yaşındadır ve yakında gerçekleşecek olan emekliliği nedeniyle kafası karışık ve korkmaktadır. 23 yıllık işinden çıkarılan 55 yaşındaki John kızgın ve depresiftir (Bölüm 10). Cinsel taciz ve ırk ayrımcılığından dolayı Roberta (Bölüm 10) öfkeli ve tacizin failleriyle mücadele etmek zorundadır. 25 yaşındaki alışveriş merkezi müdürü Dennis de evde yaşamaktadır ve babasının kendisiyle ilgili olumsuz görüşleriyle mücadele etmeye çalışmaktadır (Bölüm 11). Öz-güven eksikliği ve erteleme eğilimi olan Tiffany yeni bir kariyer konusunda eğitim almak için sevmediği bir işi bırakmakta zorluk yaşamaktadır (Bölüm 11). Lise öğrencisi olan Maria (Bölüm 12) karar verme yeteneğinden emin değildir. Joella (Bölüm 12) işinden doyum sağlamamasına rağmen insan ilişkileri yoluyla işine anlam kazandırır. Profesyonel bir futbol oyuncusu olmayı planlayan Xavier bacağına kırmıştır ve gelecekle ilgili hayalleri şu anda belirsiz olduğu için üzgündür (Bölüm 13). Sharon (Bölüm 14) kendinden, özellikle de akademik becerisinden, emin değildir; bu öz-yetenlik eksikliği kariyer seçimindeki ikileme rol oynar. Sharon'ın tepkileri arkadaşları ve ailesiyle olan ilişkilerinden etkilenmektedir. Parnell'in (Bölüm 15) üniversitedeki disiplin problemleri, aile üyeleriyle ilişkisinde gerginlik yaratır ve bunlar gelecekteki kariyeri ve genel olarak kararları hakkında düşünmesine sebep olur. Kariyer kararı verme konusundaki bir ruhsal yaklaşım, Karen'in kaybettiği işi ve ailesine gelir sağlama ihtiyacı konusundaki mücadelesi yoluyla örneklendirilmiştir (Bölüm 15). Bunlar, pek çoğu

hem kişisel problemlerle hem de kariyer problemleriyle ilişkili olan, bu kitapta yer alan vaka örneklerinden bazılarıdır.

Yaşamla ilgili konular ve problemler farklı zamanlarda ortaya çıkar. Kariyer kaygılarının gelişimsel doğası Bölüm 7, 8 ve 9'da tartışılan Lucy vakasında görülebilir. Lucy beşinci sınıftayken babasını evden ayrılmaya zorlayan annesi konusunda üzgündür ve bu durum onun okuldaki ve aile içindeki etkileşimlerini etkilemektedir. 15 yaşındayken, babası ve erkek arkadaşının tıp fakültesi yerine hemşire okuluna gitmesi yönündeki baskıları öz-güvenini ve karar verme becerisini etkilemiştir. Lucy 28 yaşına geldiğinde 3 yıllık romantik ilişkisinin bitişinden yara alır ve doktor olmak için okula dönüp dönmeyeceği konusunda karar vermesi gerekir. Pek çok danışanda da görüldüğü gibi, Lucy'nin bu kişisel ve kariyer gelişimiyle ilgili sorunları birbiriyle iç içedir.

Kariyerin tanımlarından biri de, bireylerin yaşamları boyunca oynadıkları rolleri ifade eder (Zunker, 2012). Roller diğer aktivitelerin yanı sıra boş zaman etkinliklerini ve toplum hizmetini de kapsayabilir. Bu kitapta sunulan vaka incelemeleri bireyin kariyeri ya da kişinin çalışma hayatındaki ya da boş zamandaki davranışlarının özelliği konusunda anlamlı görüntüler sağlamaktadır. Bu kitapta *kariyer seçimi*, bireylerin kariyerlerinin herhangi bir noktasında belirli bir iş, boş zaman etkinliği ya da o zaman takip etmeyi seçtikleri başka aktiviteler konusunda verdikleri kararlarda uygulanır. *Meslek*, *çalışma* ve *iş* kavramlarının tersine kariyer kavramında odak birey üzerindedir. Bu kitapta *iş (job)*, bir kuruluşta benzer beceriler gerektiren pozisyonları ifade eder. *Meslekler (occupation)* pek çok kuruluşta bulunan benzer işleri ifade eder. Meslekler, bireylerin o meslekte çalışıp çalışmadıklarından bağımsız olarak var olurlar. *Kariyer*, bireyin hayat boyu devam eden uğraşlarını ifade eder. Bu kitapta ara sıra kullanılan *çalışma (work)* terimi, para ya da başka ödüller kazanmak ve muhtemelen bir ürün ya da hizmet ortaya çıkarmak için yapılan amaçlı bir aktiviteyi ifade eder. Çalışma sıklıkla hoş gitmeyen bir etkinliği betimlemek için kullanılsa da çalışma hoş ve ekonomik, manevi, sosyal ya da kişisel açıdan ödüllendirici olabilir. Diğer yazarlar çalışmayı bir aktiviteye harcanan çaba olarak tanımlayabilirler ya da başka çalışma tanımları olabilir.

Kariyer gelişimi kuramları kariyer danışması ve daha önce tanımlanan problemlere benzer problemler için bir yol gösterici olarak hizmet ederler. Kariyer gelişimi kuramcıları, kariyer seçimi ve bu konulara ilişkin görüşleri uyum konusundaki araştırmaları bir araya getirerek, kişinin hayatı boyunca ortaya çıkan kariyer problemi türlerinin ele alındığı kavramsal bir çerçeve oluşturmuşlardır. Sizin bu kuramları anlamana yardımcı olmak için, ilk olarak, psikolojide kuramların rolü tartışılacaktır.

Psikolojide Kuramların Rolü

Psikolojide kuramların rolünü inceleyen Heinen (1985) kuramı, “bir disiplinde/bir bilim dalında, açıklamayı oluşturan, mantıksal açıdan organize olan yasalar ya da ilişkiler grubu” olarak tanımlamaktadır (p. 414). Kuram, özellikle, fizik ve biyolojide önemli olmuştur. Psikolojide kuram, öğrenme alanında ayrı bir etkiye sahiptir (Henriques, 2011). Kuramlar kariyer gelişimine uygulandığında, daha az işlenmiş ve daha az kesin olurlar. Bir kariyer gelişimi kuramı, uzun yıllar boyunca oluşan ve binlerce duruma (örn.; okul) verilen tepkiden, deneyimlerden (örn.; hobiler) ve insanlardan (örn.; ebeveynler) oluşan davranışı açıklamaya çalışır.

Kuramın türü önemli olmaksızın, kuramın uygunluğunu belirlemek için kullanılan bazı genel ilkeler vardır. Aşağıda kariyer gelişimi kuramlarının değerlendirilmesinde kullanılan kriterler yer almaktadır (Fawcett & Downs, 1986; Franck, 2002; Hanzel, 1999; Watson, 2012).

1. *Kuramlar, kuralları ve teoremleri konusunda net olmalıdır. Bu kuralları betimlemek için kullanılan terimler açık olmalıdır.* Bireylerin kariyer kararlarını nasıl verdiklerini anlatmaya çalışan kuramlar, sıklıkla, *büyüme, gelişim* ve *öz kavramı* gibi kavramları tanımlamakta zorluk çekerler. Ayrıca, kariyer seçimi konusundaki kuramları oluşturmak da zordur. Genel olarak, bir kuram ne kadar genişse, kullanılan terimler konusunda net olmak da o kadar zordur.
2. *Kuramlar öngörülerinin sınırlılığı konusunda net olmalıdır. Kuramlar öngörmeyi hedefledikleri davranışın genişliğinde farklılık göstermelidir.* Örneğin; bazı kuramlar kadınlar için, bazıları hem kadınlar hem de erkekler için, bazıları da farklı yaş gruplarından insanlar için kariyer gelişimini açıklamayı hedefler. Bazı kuramlar mesleki seçimi, bazıları insanların bu seçimlere nasıl uyum sağladığını, bazılarıysa her ikisini de açıklamaya çalışır. Kuramın konusunun ne olduğunu anlamak önemlidir. Bir kuramı, yapmayı hedeflemediği bir şeyi yapmadığı için eleştirmek adil değildir.
3. *Kuramlar geliştirilirken test edilmelidir.* Bir kuramı test etmek için, nicel ilişkiler açısından açıklanabilen bir araştırma yapılabilir. Araştırmacılar açık ve ölçülebilir terimler kullanan çalışmalar yaparak verilerin kuramla uyumlu olup olmadığını belirleyebilir. Kariyer gelişimi alanında araştırmanın bir kuramı destekleyip desteklemediğini belirlemek bazen zordur. Bunun sebebi araştırmacının terimleri teorisyenlerden farklı bir biçimde tanımlaması ya da öngörülerde ya da genellemelerde bulunmak için kuramı temsil etmeyen örnekler kullanması olabilir. Örneğin; bir teorisyen tüm insanların nasıl karar verdiğini açıklamaya çalışıyorsa araştırma örneklemini farklı kültürel, sosyal ve finansal geçmişe sahip kadın ve erkekleri kapsamalıdır. Bazen, yapılan araştırmadan elde edilen kanıtlar açık olmaz; bir kuramın savını desteklerken diğer kuramını desteklemez ya da kuramı bazı kesimler için desteklerken diğerleri için desteklemez. Yapıları tanımlayan ve bu yapıları, başka kuram ve araçların yanı sıra, kuram içinde başka yapılarla ilişkilendiren envanterler geliştirmek teorik yapıları doğrulamanın faydalı bir yoludur. Bu tür bilgiler toplayarak bir kuram ya da araç için yapı geçerliliği sağlanır.
4. *Kuram tutarlı ve açık olmalıdır.* Bir kuram birbirleriyle mantıksal bir ilişki içinde olan yapılar sağlamalıdır. Açık olmak gerekirse kuram, çok karmaşık olmamalıdır. Savları açıklamak için en basit yolu sağlamalıdır. Fakat fazla basitleştirme tehlikesi de vardır. Gerekli bileşenler kuramdan çıkarılmamalıdır. Mesleki kuramcılar fazlasıyla karmaşık davranışı açıklamaya çalıştıkları için kuramlarını fazla basitleştirmeleri doğaldır. Böyle yaparak, danışman için kullanışlı ve anlaşılabilir bir rehber sağlayabilirler.

Özetle bir kuramın, yapıları ve terimleri konusunda net olması gerekir. Ayrıca, kuram-sallaştırdığı konu ve savların genişliği konusunda açık olmalıdır. Buna ek olarak, araştırma kuram için negatif ya da pozitif destek sağlamalıdır. Bazen araştırma bulguları eklenir ve kuram daha fazla geliştirilir, bu durum değişime açık olduğunu gösterir. Ayrıca, bir kariyer gelişimi kuramı çok basit ya da çok karmaşık olmadan kariyer gelişimini açıklamak ve anlamak için kullanışlı bir yol sağlar.

Kuramların sağlamlığı ve bağıl yararlılığı konusunda yargıda bulunmak danışmanlar için zordur. Osipow ve Fitzgerald (1995) ve Brown (2002) kariyer gelişimi kuramlarının, önceki bölümlerde açıklananlara benzer kriterleri ne kadar karşıladığını araştırdılar. Bu araştırma çeşitli şekillerde yorumlansa da, bu kitabın öncelikli odağı, kuramların yukarıda belirtilen kriterleri karşılayıp karşılamadığından daha çok kuramların danışman tarafından uygulanışındır. Bu kitap içinde yer alan kuramların çoğu yukarıda sıralanan dört kriteri karşılamaktadır. Bazı kuramlar oldukça yeni ve henüz bu kriterleri karşılamamaktadır fakat danışmanların göz önünde bulundurması gereken yeni fikirler sağlamaktadır.