

Kariyer Planlama ve Akademik Kariyerin Psikolojik Temelleri

Volkan DURAN · Mehmet Hakkı ALMA · Bayram ÖZER



Doç. Dr. Volkan DURAN • Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA • Doç. Dr. Bayram ÖZER

KARİYER PLANLAMA VE AKADEMİK KARİYERİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ

ISBN 978-625-6357-06-8

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2023, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm 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** 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: Ocak 2023, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türlüdür
Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Kuyrukcu
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Vadi Grup Basım AŞ
Saray Mah. 126. Cad. No: 20/A
Kazan/ANKARA
Tel: (0312) 802 00 53-54

Yayıncı Sertifika No: 51818
Matbaa Sertifika No: 49180

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50
Dağıtım: 0312 434 54 24
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

Doç. Dr. Volkan DURAN

Boğaziçi Üniversitesi Fizik Öğretmenliği Birleştirilmiş Tezsiz Yüksek Lisans programını bitiren yazar, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim bölümünde Yüksek Lisansını, Gazi Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim bölümünde de doktorasını bitirmiştir. Ayrıca Ondokuz Mayıs Üniversitesinde Fizik bölümünden ve Sosyoloji bölümünde de yüksek lisans tez bitirmiştir. Şu anda Iğdır Üniversitesi Matematik bölümünde Uygulamalı Matematik alanında ikinci doktorasını yapmaktadır. Yazarın temel çalışma alanı, akıl yürütme becerileri ve stilleri, bilimsel muhakeme becerileri ve eğitimde program geliştirmedir.

ORCID No: 0000-0003-0692-0265

Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA

1984 yılında Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi'nde sınıf öğretmenliği okuyan Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA, daha sonra Karadeniz Teknik Üniversitesinde Orman Endüstri Mühendisliği bölümünü de başarıyla tamamladı. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Endüstri Mühendisliği bölümünü 1988 yılında birincilikle tamamlayan Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA, Yüksek Lisansını da KTÜ'de yaptı. 1991 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesinde Orman Biyolojisi ve Ağaç Malzeme Koruma Teknolojisi bölümünde yüksek lisansını tamamlayan Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA, doktorasını Japonya/Kyoto Üniversitesinde 1996 yılında Odun bilimi ve Teknolojisi bölümünde yaptı. Japonya'da bulunduğu esnada Nobel ödülü alan birçok bilim insanı ile beraber çalışmalarda bulundu. 100'den fazla SCI yayını, Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan 20'den fazla makalesi, Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan 120'den fazla bildirisi, yürütücülüğünü üstlendiği 21 adet TÜBİTAK ve 70'den fazla diğer bilimsel projelerde görev alan Rektör Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA, bugüne kadar 30'dan fazla yüksek lisans, 20'den fazla doktora öğrencisi mezun etmiş olup, halen 13 doktora ve yüksek lisans öğrencisi çalıştırmaktadır. Birçok akademik ve idari görevde bulunan Rektör Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA, halen Türkiye Bilimler Akademisi asil üyeliği (TÜBA) görevini sürdürmektedir. Rektör Prof. Dr. Mehmet Hakkı ALMA Ağrı nüfusuna kayıtlı olup evli ve üç çocuk babasıdır.

ORCID No: 0000-0001-6323-7230

Doç. Dr. Bayram ÖZER

1979 Kayseri doğumludur. İlk, orta ve lise öğrenimini Kayseri’de tamamladıktan sonra lisans eğitimini Elâzığ Fırat Üniversitesinde 2001 yılında tamamlamıştır. Aynı üniversitede 2003 yılında Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans ve 2007 yılında da doktorasını tamamlamıştır. 2008 – 2013 yılları arasında Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünde Öğretim üyesi (Yrd. Doç. Dr.) olarak görev yapmış ve 2013 yılından itibaren de Samsun’da Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünde görev yapmaktadır. Çalışma Konuları: Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi, Ölçme ve Değerlendirme, Değerler Eğitimi, Sınıf İçi Öğretmen Davranışları, Dünyadaki Öğretmen Yetiştirme Sistemleri, Etkili Öğretim Uygulamalarıdır. Evli ve üç çocuk babasıdır.

ORCID No: 0000-0003-4375-4104

ÖN SÖZ

İnsanlar doğarlar, yaşarlar ve ölürlere ama her insanın yaşamı sonsuz boyutta çeşitlilikler içerecek şekilde gelişir. Bu gelişim fiziksel, bilişsel ve sosyal boyutlarda eş zamanlı bir süreçte bazen eş güdümlü bazen de eş güdümsüz bir şekilde ilerler. İnsanın fiziksel ve sosyal gelişimi içerden dışarı doğru yönelim gösteren bir süreçken, zihinsel gelişimi ise dışardan içeri doğru gelişir. Deneyimler ve öğrenmeler arttıkça birey dışardan aldıklarını kendi içerisinde harmanlayarak özgün hale getirir. Bilimsel kariyer süreci de bu bakımdan dışardan içeri gelişen soyut, zahmetli, sosyal, psikolojik, ekonomik birçok faktörün etkileşimi ile oluşan bir süreçtir. Bilimsel kariyer erken çocukluktan başlayarak yaşam boyu süren ve sürekli gelişim gerektiren, yaratıcılık ve analitik olma gibi özellikleri sürekli yenilemeyi gerekli kılan bir alan olması yönüyle diğer kariyer türlerine göre zor bir alandır. Bu kitapta bilimsel kariyer kavramı gelişim psikolojisi, kariyer yaklaşımları ve kariyer sermayesi bağlamında ele alınmıştır. Kitabı hazırlarken ünlü ve dahi olarak nitelenen bilim insanlarının yaşamlarından kesitler verilmiştir. Bununla beraber, zeka veya deha ile ün arasındaki ilişkinin orta dereceli bir ilişki olduğunu yani dehanın ün demek olmadığını belirtmekte fayda vardır. Kitapta olabildiğinde farklı disiplinlerden bilim insanlarından somut örnekler verilerek zengin bir anlatım sunulmaya çalışılmıştır. Bununla beraber, insan ömrü tek bir boyut nitelemeye sığmayacak kadar geniş ve derin bir yapısı olduğu göz önüne alındığında örneklerin tarihsel anlatılara dayalı soyutlamalar olduğu da belirtilmelidir. Çalışmanın birçok farklı disiplin alanında çalışmak isteyen ve çalışan bireylere içgörüselle bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Kariyer alanında pek çok eser bulunmakla beraber bilimsel ve akademik kariyer alanında derleme olarak hazırlanan ilk eserlerden birisi olması yönüyle bu kitabın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Pek çok farklı kaynaktan derlenerek hazırlanan bu eserin literatüre katkı sağlamasını bekliyoruz.

29.11.2022

İÇİNDEKİLER

Yazarlar Hakkında	iii
Ön Söz.....	v

1. BÖLÜM

GELİŞİM, KARIYER KAVRAMI VE KARIYER GELİŞİMİ

Gelişim ve Kariyer	2
Gelişimin Biyolojik Yönü ve Kariyer Gelişimi İlişkisine Yönelik Teoriler	17
Havighurst'un Gelişimsel Görevler Teorisi ve Kariyer Gelişimi.....	17
Eric Ericson'un Psikososyal Gelişim Kuramı ve Kariyer Gelişimi	20
Marcia'nın Kimlik Statüsü Teorisi ve Kariyer Gelişimi	26
Daniel Levinson'un Bireysel Yaşam Yapısı Kuramı ve Kariyer Gelişimi.....	28
Bronfenbrenner'in Ekolojik Sistemler Kuramı ve Kariyer Gelişimi.....	32
Elder'in Yaşam Seyri Teorisi ve Kariyer Gelişimi	34
Gelişim Psikolojisi ve Kariyer Gelişimi ile İlişkili Diğer Teoriler	37
Kariyerle İlişkili Kavramlar ve Kuramlar	46
Kariyerle İlişkili Kavramlar	46
Kariyerle İlişkili Kuramlar	55
Özellik ve Etmen Kuramı.....	57
İş Uyumu Kuramı	58
John L. Holland'ın Mesleki Seçim Teorisi.....	60
Roe'nun Kişilik Teorisi	63
McMahon ve Patton'ın Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması	65
Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı.....	66
Super'in Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli.....	68
Bordin'in Kariyer Seçiminin Psikodinamik Modeli	70
Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı	71
John Krumboltz'un Öğrenme Teorisi.....	73
Sosyal-Bilişsel Kariyer Teorisi	75
Bilişsel Bilgi İşleme Modeli.....	76
Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşım.....	79
Bağlamsal Eylem Modeli.....	79
Kariyer Akışı Modeli	81
Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	82
Mesleki Gelişim Kuramı.....	85
Kariyer Karar Çarkı	87
Kariyer Yelkenlisi Modeli.....	88
Brown'un Değer Temelli Teorisi.....	90
Sonuç.....	92

2. BÖLÜM

AKADEMİK VE BİLİMSEL KARIYER

Akademik Kariyer Türleri Bağlamında Akademik ve Bilimsel Kariyer	104
Motivasyon Kuramları.....	113
Vroom'un Beklenti Teorisi	115
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	120
McCellend'in İhtiyaç Teorisi	122
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivasyon-Hijyen Kuramı).....	124
McGregor'un X ve Y Teorisi	127
Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı	130
Argyris'in Olgunlaşma Kuramı	132
Ouchi'in Z Kuramı.....	135
Urwick'in Z Kuramı	138
Alderfer'in E.R.G (VİG) Kuramı.....	139
Pekiştirme Teorisi (Reinforcement Theory).....	142
Edwin Locke'un Amaç Teorisi.....	143
Bilişsel Değerlendirme Teorisi.....	145
Eşitlik Teorisi	147
İş Özellikleri Kuramı.....	150
Bilimsel Motivasyon Kuramı	153
Kişisel Özellikler.....	157
Zekâ, Yetenek, Yaratıcılık ve Deha.....	158
Mizaç (Huy).....	184
Karakter.....	198
Kişilik.....	204
Spranger ve İnsan Tipleri.....	246
Benlik, Kimlik, Farkındalık, Bilinç ve Şuur.....	337

3. BÖLÜM

KARIYER SERMAYESİ VE BİLİM İNSANI YETERLİLİKLERİ

Entelektüel ve Bilimsel Sermaye.....	449
Beşerî Sermaye ve Simgesel Sermaye.....	457
Kültürel Sermaye	464
Coğrafi Sermaye	470
Psikolojik Sermaye ve Akademik Motivasyon.....	473
Ekonomik Sermaye	481
Toplumsal ve Sosyal Sermaye	485
Sonuç.....	496

Akademik Kariyer Bağlamında Değerler ve Etik.....	499
Akademisyen Yetenek, Yeterlik ve Yetkinlikleri	511
Girişimcilik ve İnovasyon.....	518
Yaklaşım/ Model/İlkeler: Girişimcilik ve Yenilik İçin Gerekli Olan Davranışlar, Beceriler, Sıfatlar, Değerler	531
Kaynakça	537

1. BÖLÜM

GELİŞİM, KARIYER KAVRAMI VE KARIYER GELİŞİMİ



Resim 1. Soldan sağa Mimar Sinan'ın "çıraklık", kalfalık" ve "ustalık" eseri olarak tanımladığı 3 cami: Şehzade Camii, Süleymaniye Camii ve Selimiye Camii

Çıraklığımı İstanbul'daki Şehzade Camii'nde yaptım. Kalfalığımı da Süleymaniye Camii'nde tamamladım. Fakat bütün gücümü bu Sultan Selim Han camiinde sarf edip ustalığımı ayân ve beyân ettim.

Mimar Sinan

1.1. Gelişim ve Kariyer

Kariyer ve kariyer gelişimi konusundaki söylemin, bireylerin hayata nasıl yaklaşmaları gerektiği ve bu söylemi ayırt etmenin nasıl mümkün olacağına dair yazılarında kariyere değinen eski filozoflar Platon ve Cicero ile başlayan uzun bir tarihi vardır. Platon ve Cicero'dan binlerce yıl ileriye gidildiğinde şimdi kariyer gelişimi olarak bilinen kavramın temel köklerinin on ikinci yüzyılda Selçuklu ve Osmanlı döneminde ortaya çıkan ve Moğol istilasından kaçan Türklerin Anadolu'da kurmuş oldukları Ahilik isimli esnaf örgütünde kullanıldığı görülmektedir. Benzer bir durum Avrupa ticaret loncaları aracılığıyla sunulan mesleki eğitim sisteminde de karşımıza çıkmaktadır. Her iki örnekte de bir loncaya kabul edilen çıraklar, kalfalık statüsüne ulaşıncaya ve mesleklerini icra edebilene kadar bir ustanın rehberliği altında çalışırlardı (McDonald ve Hite, 2013: 6). Bununla beraber hem tarihçiler hem de mevcut işgücü piyasası politikasıyla ilgilenenler, yakın zamanda çalışma yaşamının tarihine baktıklarında sanayi inkılabı sonrası ortaya çıkan yeni emek türünün ve yeni toplumsal tarihin gelişimini göz önüne aldıklarında ortaya çıkan yeni işçi sınıfı ve çalışan kesimin yaşam deneyimlerinde de bir değişimin ortaya çıktığını görmüşler. Bu gelişmeler tarihsel süreç içerisinde, bireylerin okula başladıkları veya işgücüne girdikleri andan emekli oldukları ana kadar hayatlarını belirleyen eğitim, öğretim, iş ve piyasa dışı işler dizisi olarak kariyer kavramının yeniden öne çıkmasına neden olmuştur (Van Leeuwen ve Brown, 2004: 3). Belirtiliği gibi, mevcut "kariyer" çağrışımımız nispeten yenidir ve "kariyer geliştirme" ifadesi 1960'ların sonlarına kadar yaygın olarak kullanılmamıştır. Bunun nedeni kavramın bilinmemesi değil, geleneksel terminolojinin ilk yıllarda "mesleki rehberlik" ve daha sonra bu alanın ön plana çıkmasıyla "kariyer danışmanlığı" olarak kullanılmasıdır. Şu anda kariyer teorisi olarak bildiğimiz şeyin kökenleri, çeşitli alanları ve on yıllar boyunca bir dizi gelişmeyi temsil etmektedir (McDonald ve Hite, 2013: 4).

"Kariyer" kelimesi nihayetinde bir arabaya atıfta bulunarak Latince carrus¹tan türemiştir (Resim 1)². Kariyer kavramı, Türkçe'ye Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carriera" (araba yolu) anlamına gelen Fransızca "carriere" sözcüğüyle yakından ilişkilidir. Fransızca'da kelime; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılır.

1 Carrus - Romalıların savaş arabası dediği, ancak hayal etme eğiliminde olduğumuz Mısır tarzı makinelerle hiçbir benzerliği olmayan bir araçtır. Bu araç tek bir aks üzerinde deri amortisörlerle asılan ve sürücünün devir kafası olup olmamasına bağlı olarak bir, iki, üç veya dört at tarafından çekilen küçük bir tahta tepsiyeye sahip iki kişilik bir araçtı <http://calvusguy.blogspot.com/2012/08/going-for-spin.html> Erişim Tarihi: 28.01.2021

2 https://www.etymonline.com/word/career#etymonline_v_5378 Erişim Tarihi: 28.01.2021

maktadır (Aydın Balta, 2007: 3). Latince carrus-at arabası, carrera-yol kökünden gelen kelime, Fransızcaya carriere-yarış yolu, İngilizceye career-meslek olarak geçmiştir (Aytaç, 1997). “Kariyer” kelimesinin “kamusal veya profesyonel hayatının seyri” anlamına geldiği anlamsal uzantı 1803’ten itibaren ortaya çıkmıştır³. Kariyer kelimesinin eğitimle yakından ilişkisi aslında bir bakıma etimolojisinde de gizlidir. İngilizce de kullanılan eğitim programı kavramına karşılık gelen “curriculum” kavramı da Julius Ceaser ve askerleri, Roma’da yarış arabalarının, üzerinde yarıştığı oval biçimdeki koşu pistini Latince curriculum (İngilizce track: koşu yolu) olarak kullanılmış ve bu kavram eğitim programı (curriculum) “izlenen yol” anlamında eğitimde de kullanılmaya başlanmıştır (Demirel, 2015: 4). Kelimenin sözlük anlamı, taş ocağı, koşu yeri, arena, genel kullanım alanı ise; yaşam, ömür ve meslektir (Şimşek, 2010:102). Sonuç olarak, kariyer araştırmalarının çoğunda, kariyer kavramı yollar, patikalar, devam eden bir hareket ve mecazi olarak ‘bir yolculuk’ ile ilişkilendirilir. Kariyer terimi, etimolojik olarak, yol, yarış pisti anlamına gelen Fransızca “carriere” kelimesinden gelir (Karakuş, 2017: 9).



Bridgeman Art Library/The Stapleton Collection

Resim 2. Carrus olarak niteleyebileceğimiz bir araba4

3 https://www.etymonline.com/word/career#etymonline_v_5378 Erişim Tarihi: 28.01.2021

4 <https://www.ahdictionary.com/word/search.html?q=%20CHARIOT> Erişim Tarihi: 28.01.2021

Günümüzde kariyer kelimesi bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık⁵, insanın kendisini hasretmiş olduğu meslek ve bir meslekte alınan merhalelerin bütünü anlamında kullanılmaktadır⁶. Kariyer başka bir tanımda “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır (Çiftçi, & Cevher, 2014: 219). Redman ve Wilkinson (2001: 268)’un kariyeri; bilgi birikimi, becerinin işte somutlaştırılması, çalışanın konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş iş ilişkileri olarak tanımlaması göz önüne alındığında (akt. Kırçrı, 2007: 4) kariyer kelimesine Osmanlıca’da kullanılan en yakın kelime Arapça *حسب* kökünden gelen *إختصاص* “ayrılmış olma, özel olma, uzmanlaşma” sözcüğünden alıntı⁷ ve “bir sahada geniş bilgi sâhibi olma” ve “uzmanlaşma”, “seçkinleşme, seçilmişlik”⁸ anlamına gelen *ihtisas* kelimesidir⁹. Türk Dil Kurumu’nun sözlüğünde kariyer sözcüğü; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır¹⁰. Günümüz Türkçesinde uz “usta, sanatkâr, mahir” sözcüğünden türeyen Osmanlıca “mütehassis” kelimesinin karşılığı olarak “uzmanlaşma” ya da daha eski bir kavram olan “ihtisas” kavramı da bir bakıma kariyer kavramına kısmen karşılık gelen bir kavram olarak nitelendirilebilir. Bunlarla beraber kariyer kavramının özellikle sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan bir kavram olması nedeniyle uzmanlaşma ve ustalık da içeren daha geniş bir kavram olarak ele alınabileceği söylenebilir.

Kariyer, kişisel ve örgütsel amaçlar doğrultusunda şekillenen, kişinin hayatı boyunca deneyimleyeceği, kısmen kontrol edebileceği iş veya meslek deneyimleriyle ilişkili bir süreç olarak açıklanabilir (Sabuncuoğlu, 2000: 143). Bu bakımdan kariyer, bir bireyin öğrenme, çalışma ve yaşamın diğer yönleri boyunca mecazi “yolculuğu” olarak ele alınabilir. Kariyer kavramı bu noktada bireyin sadece yaptığı iş ve mesleğin ötesinde bunun gerektirdiği rollerle ilişkili beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için bilişsel ve duyuşsal açıdan eğitilmesi ve böylelikle kişinin bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu açısından ilerlemesi anlamına gelir (Bayraktaroğlu, 2003: 117; Aydın Balta, 2007: 3; Sevinç, 2010: 19). Özetle “kariyer” kavramının ilerleme, gelişme, terfi, mesleki özgeçmiş, meslek, iş, mesleki deneyim gibi farklı anlamlara geldiği söylenebilir (Aytaç, 1997: 19). Kariyer, bir bireyin iş yaşamının sadece rastgele bir iş yeri deneyimleri dizisi olmadığını, bunun yerine zamansal bir yapı izlediğini ima eder. Kariyer en geniş anlamıyla kişinin iş-

5 <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 28.01.2021

6 <https://www.luggat.com/kariyer/1/1> Erişim Tarihi: 28.01.2021

7 <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/ihstas> Erişim Tarihi: 28.01.2021

8 <https://www.nisanyansozluk.com/?k=ihstas> Erişim Tarihi: 28.01.2021

9 <https://www.luggat.com/index.php#ceviri> Erişim Tarihi: 28.01.2021

10 <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 28.01.2021

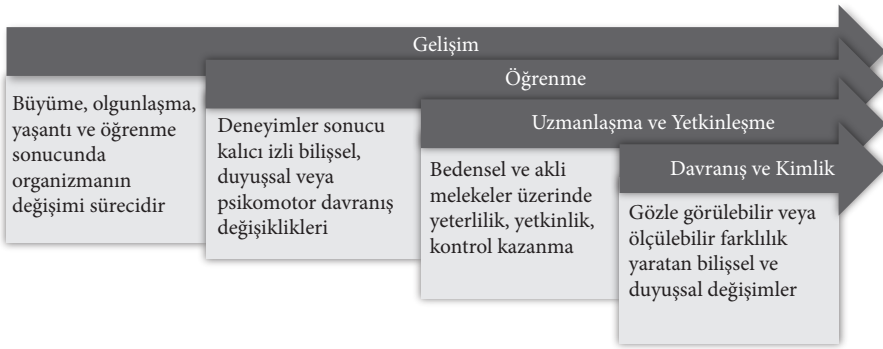
yaşam geçmişiyle özdeştir. Statüleri hangi düzeyde olursa olsun, işgücüne katılan herkesin doğal olarak bir kariyere sahip olacağını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Diğer bir bakış açısıyla kariyer kavramını açıklamak için daha geniş bir perspektif karşımıza çıkmaktadır. Bu perspektife göre kariyer farklı başarıların iş hayatlarına uygulanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu iki birbirinden uzak görüşün arasında, en azından orta derecede bir refah ve saygınlık elde etmenin gerekli olduğu düşünce- si yer almaktadır. Son bakış açısına örnek olarak yerleşik uygulamaları ve standart prosedürleri olan tıp doktorluğu veya avukatlık mesleği verilebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda ilerleme ve ilerlemenin zorunlu bir özellik olduğu bir kariyer tanı- mı, insanları birtakım sorunlarla baş başa bırakmaktadır. Çalışan nüfusun geniş kesimlerinin yeterli başarı elde etme umutları olmaz genellikle bu durumdan ra- hatsız değillerdir. Yaptıkları işleri severler ve bu işin sonucunda bir takım statü ve mevkiler kazanmak gibi bir beklentileri yoktur. Buna bağlı olarak mutlaka bir ka- riyer peşinde koşmak gerektiği düşüncesi ve bununla ilgili yapılan değerlendirme ve yönlendirmeler, çalışan kesimin çoğunluğunu oluşturan bu gruptaki insanların dışlanması gibi bir sorunu gündeme getirmektedir (van Leeuwen ve Brown, 2004: 4-6).

Cascio (1989: 341)'nin kariyeri, kişinin yaşamı boyunca işe ilişkin edindiği deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar dizisi olarak tanımı (akt. Kırç, 2007: 4) göz önüne alındığında kariyer kavramının bir yönüyle eğitsel bir yönüyle deneyimsel (Can, 1999), bir açıdan psikolojik ve sosyal (Ho- well, 2005: 3) ve bir yönüyle de gelişimsel yönleri olduğu bu noktada vurgulanabi- lir. Bu nedenle, kariyer kavramı için dört farklı tanımdan bahsedilebilir. İlki kari- yeri işyerinde ilerleme olarak (terfi vb.); ikincisi belli bir meslek alanında (doktor, akademisyen, avukat) ilerleme olarak; üçüncüsü, yaşam boyu devam edecek iş- ler dizisi ve bütünü olarak; dördüncüsü ise çalışma hayatında üstlenilen rol ve deneyimler olarak ele alınabilir (Çetin, 2009: 400). Bu bağlamda bilimsel kariyer kavramına geçmeden önce kariyer kavramının bu ilişkiler açısından ele alınma- sı ve daha sonrasında ise bilimsel kariyer kavramının tanımına geçilmesi faydalı olabilir. Bu nedenledir ki kariyer kavramını ele alırken ilk önce insanın gelişimsel merhalelerinin göz önüne alınması gerekmektedir çünkü kariyer kavramı ve algısı bireylerin yaşam boyu gelişimsel süreçlerine göre şekillenebilen bir kavramdır. Bu nedenle Özyürek (2016: 6) kariyer kavramını şu şekilde açıklamıştır:

“Günümüz alanyazınında, kariyer sözcüğü gelişim kavramını da kapsadığı için meslek sözcüğünün yerini almaktadır. Kariyerimiz, süre olarak bütün bir yaşa- mımızı kapsar, yaşam biçimimizi etkiler ve eğitimimizin ilk yıllarından emekli-liğimize değin süregelir. İnsanların kariyeri sürekli bir gelişim göstermeyebilir; kimi zaman sekteye uğrar, bazen de farklı bir mesleğe geçiş yapanlar olabilir. Çalışanların kariyerinde iş yaşamları önemli bir yer tutar. Ancak kariyer ge-

lişiminde serbest zamanlarda yapılan etkinlikler de önemli yer tutar. Kariyer gelişimi sürecinde yürütülen her hizmet para karşılığı yapılmayabilir. Serbest zamanları değerlendirmek kadar, toplumsal hizmet etmek de amaçlanabilir.”

İnsan gelişimi, yaşam boyu süren fiziksel, davranışsal, bilişsel ve duygusal büyüme ve değişim sürecidir. Yaşamın erken evrelerinden bebeklikten başlayarak çocukluğa, çocukluktan ergenliğe ve ergenlikten yetişkinliğe kadar muazzam değişiklikler meydana gelir. Süreç boyunca, her insan seçimlere, ilişkilere ve anlayışa rehberlik eden tutum ve değerler geliştirir. Bu bağlamda gelişim kavramı bedende gözle görülebilir veya ölçülebilir fark edilebilir bir değişimi ihtiva eden *büyüme*, insanın bedensel ve akli melekelerinin kendilerinden beklenen görevleri yapabilmesi için belli bir yeterlilik, yetkinlik ve kontrol düzeyine ulaşması anlamında *olgunlaşma* ve bu sürece paralel olarak kişinin deneyimleri sonucunda bilişsel, duyuşsal ve fiziksel olarak ortaya çıkan kalıcı izli davranış değişiklikleri olarak *öğrenme* süreçlerini içeren bir kavram olarak ele alınabilir. Bu yönüyle gelişim hem bireyin kalıtsal ve biyolojik iç çevresinden hem de sosyal ve fiziksel dış çevresinden gelen kuvvetlerin etkileşimiyle oluşan bir süreçtir (Şekil 1.1). Bu nedenle kariyer bir bakıma belirli bir meslekte veya alanda sosyal, psikolojik ve deneyimsel açılardan bilişsel ve duyuşsal açıdan ustalaşma, uzmanlaşma, maharet kazanmadaki gelişimsel süreç olarak ifade edilebilir.



Belirli bir meslekte veya alanda sosyal, psikolojik ve deneyimsel açılardan bilişsel ve duyuşsal olarak ustalaşma, uzmanlaşma, maharet kazanmadaki gelişimsel süreç

Şekil 1.1. Gelişim kavramı ve kariyer

Kariyer kavramı ile gelişim bu kadar iç içeyse gelişim ilkeleri üzerinden kariyer gelişimi hakkında neler söyleyebiliriz? Öncelikle gelişim bireysel bir olgu olduğu için kariyer gelişimi de bireyseldir. Yani, kariyer gelişiminde benzer safhalar olsa da genetik miras ve insanların içinde yaşadıkları çevrelerin farklılaşmasından kaynaklı değişiklikler de olacaktır. Bu noktada kariyer gelişiminde çevre mi yoksa

kalıtım mı daha önemli rol oynar sorusu ortaya atılmaktadır. Kariyer gelişiminde de genetik faktörlerin etkili olabileceğini gösteren tarihsel olarak bazı örnekler vardır. Örneğin Bernoulli ailesi bazı dikkate değer sanatçı ve bilim adamları yetiştirmiştir, 18. yüzyılda, dikkate değer bir sayıda ünlü matematikçiler vardır:

- Jakob Bernoulli (1654–1705) Sonraları Bernoulli sayılarını adlandırmıştır.
- Johann Bernoulli (1667–1748)
- Nicolaus I Bernoulli (1687–1759)
- Nicolaus II Bernoulli (1695–1726)
- Daniel Bernoulli (1700–1782) Bernoulli'lerin ilkeleri ve Sankt-Peterburg Paradoksu geliştiricisi.
- Johann II Bernoulli (1710–1790)
- Johann III Bernoulli (1744–1807)
- Jakob II Bernoulli (1759–1789)

Anlaşıldığı üzere Bernoulli ailesi insan gelişiminde ve dolayısıyla kariyer gelişiminde kalıtımın önemli olduğunu iddia ediyorsanız çok kolay kullanabileceğiniz ve örneğine çok az rastlanabilecek bir ailedir. “Aslında, bu tür genetik soylar Nobel Ödülü sahibi insanlar arasında bile bulunabilir. İki erkek kardeş olan Jan Tinbergen ve Nikolaas Tinbergen’in (1969 ve 973’te ayrı olarak) yanı sıra, altı baba-oğul çifti Nobel Ödülü aldılar: William Bragg ve Lawrence Bragg (1915’te), Niels Bohr ve Aage N. Bohr (1922 ve 1975’te ayrı olarak), Hans von Euler-Chelpin ve Ulf von Euler (1929 ve 1970’te ayrı olarak), Arthur Kornberg ve Roger D. Kornberg (1959 ve 2006’da ayrı olarak), Manne Siegbahn ve Kai M. Siegbahn (1924 ve 1981’de ayrı olarak) ve JJ Thomson ve George Paget Thomson (1906 ve 1937’de ayrı olarak). Ek olarak, Pierre Curie ve Marie Curie’ nin kızı Irene Joliot-Curie, 1935’te Nobel Ödülü’nü kocası Frederic Joliot-Curie ile paylaştı” (Simonton, 2018: 71). Bununla beraber, bu çalışmanın ABD’de yapıldığını farklı toplumlarda farklı sonuçlar olabileceğini belirtmekte fayda var. Ayrıca bireysel faktörlerde etkili olabilir. Bir başka deyişle ailesinde önemli kariyer yapmış insanlar olsa da ya da anne veya babası yüksek başarılar elde etse çocukların aynı başarıları gösteremediği hatta tam tersine bir o kadar başarısız olduğu örnekler de mümkündür. Bunlardan birisi Albert Einstein ve oğlu Eduard Einstein’dir. Örneğin Eduard Einstein, dünyanın en zeki insanlarından biri olan Albert Einstein’in oğlunun ömrü akıl hastanelerinde geçmiştir. Eduard şizofreni hastasıydı. Uzun yıllar akıl hastanesinde kaldı ve zorlu tedaviler gördü. Bu tedaviler o kadar ağır geldi ki son yıllarında konuşmayı bile