

Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı

Career Development and Mental Health from the Perspective of Life-Span Development Approach

Ali Eryılmaz, Tansu Mutlu

Öz

İnsan gelişimini disiplinler arası bir yaklaşımla inceleyen yaşam boyu gelişim yaklaşımı bireyin pek çok alandaki gelişimini doğumundan ölümüne kadarki süre içerisinde bağlamsal etmenleri dikkate alarak incelemektedir. İnsan ruh sağlığını hem etkileyen hem de ruh sağlığına ilişkin etmenlerden etkilenen kariyer gelişimi de yaşam boyu gelişim yaklaşımın incelediği alanlardan biri olmuştur. Bu çalışmada yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden bireylerin ruh sağlıklarıyla kariyer gelişimleri arasındaki ilişki detaylarıyla incelenmiştir. Hem kuramsal açıklamalar hem de araştırma bulguları bireylerin kariyer gelişimleri sırasındaki deneyimlerinin ruh sağlıklarını etkilediğini hem de ruh sağlıklarıyla ilgili etmenlerden etkilendiğini göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, kariyer gelişimi, ruh sağlığı.

Abstract

The life-span development approach is one of the multi-disciplinary approach aiming to understand human development. With this feature, life span developmental approach examines human development from birth to death by taking into account the contextual factors. Career development is one of developmental areas through human development and this developmental area influence mental health while being affected by factors related to mental health. Because of this, career development is one of developmental areas that is examined by life span developmental approach. Current research aims to examine the relationship between mental health and career development from the perspective of life span developmental approach. Both theoretical knowledge and research findings indicate that experiences through career development influence mental health and it is affected by factors related to mental health.

Key words: Life-span development approach, career development, mental health.

GENEL olarak değişen ve gelişen dünyaya uyum sağlayabilmek, günümüz dünyasında önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Çünkü küreselleşmeyle birlikte ekonomi, teknoloji, eğitim ve sağlık gibi alanlarda ortaya çıkan gelişmeler ve hızlı değişimler hangi yaşta olursa olsun her bireyin yaşamını farklı açılardan biçimlendirmektedir.

Psikolojik açıdan bakıldığında bu değişimler ve gelişmeler, bireylerin; kişilerarası ilişkilerini, iş yaşamlarını ve okul hayatlarını bireysel ve kişilerarası gelişimsel dinamikler (fiziksel, bilişsel, duygusal ve psiko-sosyal gelişim alanlarındaki özellikler) açısından etkilemektedir. Bu gelişimsel süreçler, bazı bireyler için zorlayıcı bir etmen olup onların ruh sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek yaşamlarının herhangi bir noktasında problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin bazı bireyler başarılı bir kimliğe ulaşamadıkları için onların ruh sağlıkları olumsuz etkilenirken; bazı bireyler de duygu düzenlemede güçlükler yaşadığı için olumsuz ruh sağlığı belirtileri gösterebilmektedirler. Öte yandan bazı bireyler, sahip oldukları koruyucu faktörler sayesinde daha kolay ve sağlıklı bir şekilde değişimlerle baş edebilmekte ve bunun bir sonucu olarak da ruh sağlıkları bu süreçten olumsuz olarak etkilenmemektedir (Santrock 1997).

Çok daha özel olarak bu değişim sürecinden etkilenen önemli yaşam alanlarından biri de kariyer alanıdır. Kariyer gelişimleri süresince eğitim yaşantıları edinen, iş dünyasına katılan ve kendisinden beklenenler çerçevesinde kendi dünyasını anlamlandıran bireyler, doğal olarak değişim sürecinden etkilenmektedirler. Bireyler, yaşam boyu bu etkilerin yansımalarını kişilerarası ilişkilerinde ve çalışma yaşamlarında (tükenme, işkolelik, kariyer kararsızlığı, birey-çevre uyumsuzluğu, evlilik çatışması vb.) görmektedirler (Hurley 2013). Bir başka deyişle kariyer gelişimiyle ilgili bireysel ve kişilerarası dinamikler bu noktalarda bireylerin yaşamına dâhil olmaktadır. Kariyer gelişimleri sırasında değişimlerle karşılaşan bazı bireyler, bireysel ve kişilerarası dinamiklerin oynadığı rol ile bu sürece uyum sağlayamamaktadırlar (Pinquart ve Schindler 2007).

Bireyler, kariyer gelişimleri sırasında koruyucu faktörlerin azlığı ve risk faktörlerinin fazlalığı nedeniyle değişim ve gelişimlere ayak uyduramayarak kariyerleriyle ilgili sorunlar yaşamaktadırlar (Vondracek 1998). Kariyer gelişimi süresince; kariyer kararı verirken güçlükler yaşama (Saka ve Gati 2007; Hurley 2013); kişilerarası ilişkilerde sorunlar yaşama (Yeşilyaprak 2012), iş yükünün fazlalığı nedeniyle depresyon belirtileri gösterme (Baard ve ark. 2004), emeklilik dönemine uyum sağlayamama ve bunun bir sonucu olarak stres belirtileri gösterme (Pinquart ve Schindler 2007), rol çatışmaları yaşama (Yeşilyaprak 2012) gibi problemler bireyin bu değişim ve gelişimlere ayak uyduramadığının örnekleri olarak verilebilir. Bu sorunlar, kariyer gelişimiyle ilgilenen ruh sağlığı uzmanları için önemli çalışma alanları olarak görülmektedir. Ayrıca, kariyer gelişimiyle ilgili yaşanan bu sorunlar, bireylerin yaşamlarının herhangi bir döneminde ortaya çıkabilmektedir (Santrock 1997). Ek olarak yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi, yaşam boyu bireylerin farklı gelişim alanlarını farklı biçimlerde ve düzeylerde etkilemektedir (Super 1900). Ancak, literatür incelendiğinde yaşam boyu kariyer gelişimi ve ruh sağlığı çerçevesinde bu konuyu ele alan çalışmaların sayısının çok az olduğu görülür. Öte yandan, bireylerin kariyer gelişim sürecinde yaşadıkları ruh sağlığı sorunlarını, yaşam boyu gelişim bakış açısıyla anlamının ve bu sorunları çözüme ulaştırmanın onların ruh sağlıklarını destekleyeceği söylenebilir. Yaşam boyu kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi bağlamında bu çalışmada; kariyer gelişimi kavramı, yaşam boyu gelişim yaklaşımı, kariyer gelişimini açıklayan yaklaşımlar, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiler, kariyer gelişimiyle ilgili ruhsal problemlere müdahale konuları incelenmiştir.

Kariyer ve Kariyer Gelişimi

Kariyer kavramı, bazen sadece çalışma hayatı ya da karar verilen meslek bağlamında tanımlanmaktadır. Oysaki bireyin kariyerini sadece “çalışma hayatı” ya da “karar verdiği

meslek” olarak ele almak kariyer kavramını tam olarak açıklayamamaktadır (Super 1990, Herr ve ark. 2004). Super (1990), kariyer kavramını gelişimsel bir perspektiften ele alarak kariyeri, bireyin yaşam boyunca karşılaştığı kariyerleriyle ilgili her olayın toplamı olarak tanımlamaktadır. Herr ve arkadaşları (2004), benzer bir bakış açısını sürdürerek bireylerin yaşam boyunca sahip olduğu rollerin tamamına kariyer adını vermişlerdir. Bireylerin sahip olduğu roller, bireyin “ çalışan” rolünü de kapsamaktadır (Yeşilyaprak 2011). Bu bakış açısından yola çıkarak kariyer kelimesinin kavramsal anlamı incelendiğinde kariyerin kapsamında; bireyin boş zaman etkinlikleri, karar verme stilleri, işteki görevleri, yaşam rolleri, benlik kavramı gibi pek çok kavramın yer aldığı söylenebilir. Bu kavramların bir araya gelmesi, kariyer gelişimine işaret etmektedir. Toparlayıcı bir tanım sunan Herr ve arkadaşları (2004) kariyer gelişimini; kariyer örneğini oluşturma, kariyere karar verme, kariyer ile ilgili yaşam rollerini bütünleştirme, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel farklılıkları ortaya çıkarma gibi süreçleri kapsayan yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Özetle, kariyer gelişimi yaşam boyu sürmekte ve süreç boyunca değişimlere uğramaktadır (Yeşilyaprak 2011).

İnsanın gelişimini açıklayan pek çok yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri de yaşam boyu gelişim yaklaşımıdır. Kariyer gelişimi de bireylerin yaşam boyu geliştirdikleri özelliklerden biridir.

Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı

Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, bireyin doğumundan ölümüne kadar gelişimini inceleyen, bu gelişim sürecinde insan davranışını açıklamaya yönelik geliştirilmiş kuramsal bir yönelimdir (Papalia ve Ods 2004). Dolayısıyla yaşam boyu gelişim yaklaşımı, gelişim psikolojisi alanyazında yer alan diğer yaklaşımlardan farklılaşarak bireyin gelişiminin yetişkinlikle birlikte sona ermediğini ifade etmektedir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, bireylerin yaşamları süresince meydana gelen değişimleri inceleyerek bu değişimleri tanımlamaya, açıklamaya ve değişimlerin nedenlerini sorgulamaya yönelik bir yaklaşımdır (Eryılmaz 2011). Davranışın nasıl değiştirileceği yönünde açıklamalar sunan bu yaklaşım, bireysel farklılıklara odaklanarak değişimlerin birey içindeki oluşum ve değişim sürecini inceler ve diğer değişimlerden farkını sorgular (Bee 1994). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, insan gelişimi dönemler halinde ele alarak insan gelişiminde yaşanan değişiklikleri tanımlamaya ve açıklamaya çalışır. Yaşam boyu gelişim yaklaşımında gelişim dönemleri:

1. Doğum Öncesi Dönem (Döllenmeden-doğuma kadar)
2. Yenidoğan Dönemi (Doğum – 2 yaş)
3. İlk Çocukluk Dönemi (2 – 5,6 yaş)
4. Orta Çocukluk Dönemi (6 – 12 yaş)
5. Ergenlik Dönemi (10,12 – 18,22 yaş)
6. Genç Yetişkinlik Dönemi (20’li yaşların başı – 30’lu yaşların sonu)
7. Orta Yetişkinlik Dönemi (35 – 45 yaş)
8. İleri Yetişkinlik Dönemi (60 yaş ve sonrası) olmak üzere sekiz temel döneme ayrılmıştır (Santrock 1997).

Kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisini, kapsamlı bir çerçevede ortaya koyacak yaklaşımlardan biri de yaşam boyu gelişim yaklaşımıdır. Çünkü yaşam boyu gelişim yaklaşımı, insan gelişimini pek çok farklı disiplinleri kullanarak açıklamaya çalışan multi-disipliner bir yaklaşımdır. Gelişim, etkileşimsel bir yapıya sahip olduğu için bireyin

gelişim alanlarında meydana gelen herhangi bir değişim diğer gelişim alanlarındaki değişimleri şekillendirecek ve onları yeniden yapılandıracaktır (Baltes 1987). Dolayısıyla kariyer gelişimi de bireyin gelişim alanlarından biri olduğu için (Vondracek 1998), bireyin kariyer gelişiminin diğer gelişim alanlarını etkilediği söylenebilir. Bunun bir sonucu olarak bireylerin ruh sağlıkları, kariyer gelişim dönemlerindeki yaşantılarına bağlı olarak şekillendirilmektedir.

Yaşam boyu gelişim yaklaşımının multi-disipliner bir yaklaşım olma özelliği, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisinin incelenmesinde de kendisini de göstermektedir. Çünkü kariyer, bireyin yaşamın tüm alanlarında etkisini sürdüren ve onların yaşam alanlarındaki değişimlerden etkilenen farklı boyutları olan bir süreçtir (Hall 1996, Vondracek 1998). Bu nedenle, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisini endüstri psikologları, mesleki psikologlar, rehabilitasyon uzmanları, sağlık uzmanları, toplum psikologları ve kariyer psikolojik danışmanları incelemektedir (Quick ve Tetrick 2003, Riggat ve Maki 2004).

Kariyer gelişimini, yaşam boyu gelişim perspektifinden ele almak gerekir. Çünkü yaşam boyu gelişim dönemlerine paralel olarak kariyer gelişim dönemleri de şekillenmektedir (Ginzberg ve ark. 1951, Super 1990).

Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi kavramı, kuramsal açıdan incelendiğinde pek çok gelişimsel kuramın bu kavramı açıklamaya yönelik olduğu görülmektedir. Bu kuramlar arasında; Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramı ve Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı (Super 1957) kuramı yer almaktadır. Ginzberg ve arkadaşları (1951), kariyer gelişiminin genç yetişkinlik döneminde sonlandığını belirtmektedirler. Super (1990) ise, kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu savunmaktadır. Bu doğrultuda Super (1957), yaşam boyu yaşam alanı kuramını ortaya atmıştır. Sonuç olarak Super'in kariyer gelişim kuramı, yaşam boyu gelişim yaklaşımıyla paralel ilerlemektedir. Bu nedenle bu bölümde Super'in (1957) yaşam boyu yaşam alanı kuramı ile yaşam boyu gelişim yaklaşımı birlikte ele alınmıştır. Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramı, bireylerin kariyer gelişimini "bireyin doğduğu andan itibaren başlayan ve öldüğü anda da sona eren bir süreç olarak" değerlendirmektedir. Super (1990), bireyin kariyer gelişimini hem bireysel hem çevresel özelliklerin etkilediğini ifade etmektedir. Bu bireysel özellikler içerisinde; bireyin mesleki değerleri, yetenek alanları, ihtiyaçları gibi özellikler yer alırken çevresel özellikler içerisinde; aile beklentileri, ana-baba tutumları, akran, medya gibi etmenler yer almaktadır. Tüm bu özellikler, bireyin benlik kavramını oluşturarak onun kariyerine yön vermektedir.

Super (1990), kariyer gelişimini beş gelişim evresinde incelemiştir. Bu evreler insan gelişimini açıklayan yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinde değerlendirilebilir. Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramında yer alan kariyer gelişim dönemleri ve yaşam boyu gelişim yaklaşımındaki gelişim dönemleri, karşılaştırmalı olarak Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramında yer alan kariyer gelişim dönemleri, genel gelişim dönemleriyle benzerlik göstermektedir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımında olduğu gibi, Super'in (1990) kuramında da kariyer gelişimi dönemler halinde ilerlemektedir. Super'in (1990) kuramında yer alan mesleki benlik kavramının oluşması ve bunun bir kariyer seçimine dönüşmesi yaşam boyu devam eder. Dolayısıyla kariyer gelişimi, dinamik ve yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bu noktada yaşam boyu gelişim yaklaşımının

gelişime bakış açısı ile yaşam boyu yaşam alanı kuramının temel noktasının aynı olduğu görülmektedir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı da yaşam boyu yaşam alanı kuramı da gelişimin doğumdan ölüme kadar olan bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca herhangi bir dönemde yaşananlar bireylerin bir sonraki dönemde yaşayacaklarını belirlemektedir. Yaklaşımlar arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları daha detaylı incelemek adına aşağıda Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramında yer alan evreler açıklanmıştır.

Tablo 1. Yaşam boyu kariyer gelişiminin yaşam boyu gelişim yaklaşımı çerçevesinden incelenmesi

Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı Super (1990)	Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Santrock (1997)
Büyüme Dönemi	İlk Çocukluk Dönemi Orta Çocukluk Dönemi
Araştırma Dönemi	Ergenlik Dönemi Beliren Yetişkinlik
Yerleşme Dönemi	Genç Yetişkinlik Dönemi
Devam Ettirme Dönemi	Orta Yetişkinlik Dönemi
Çekilme Dönemi	İleri Yetişkinlik

Büyüme Dönemi

Büyüme dönemi, 4–14 yaşları arasında yer alır. Bu dönemde, çocuklarda meslek kavramı oluşmaya başlar, çocuklar etrafındaki farklı mesleklere sahip olan kişilerin farkına varır. Çocuklar, mesleklere ilişkin hayaller kurar, fakat bu hayallerin gerçeklikle ilişkisi bulunmamaktadır. Bu dönem üç alt basamağa ayrılmaktadır. Bu basamaklar

1. Hayal Basamağı (4–10 yaş)
2. İlgi Basamağı (11–12 yaş)
3. Yetenek Basamağı (13–14 yaş)

Araştırma Dönemi

Araştırma dönemi, 15–24 yaşları arasında yer alır. Araştırma döneminde olan bireyler, bu dönemde bireysel özellikleri ve mesleki özellikleri arasında ilişki kurmaya başlarlar. İlgileri, yetenekleri, değerleri vb. pek çok bireysel özellikleri hakkında araştırma yaparlar. İlgilerini çeken etkinlikleri yaparken aynı zamanda da bu etkinliklerde ne kadar başarılı olabileceklerini düşünmektedirler. Meslek seçimi ile bireysel özellikleri arasındaki ilişkiyi fark ederler. Bu dönem üç alt basamağa ayrılmaktadır. Bu basamaklar:

1. Deneme Basamağı (15–17 yaş)
2. Geçiş Aşaması (18–21 yaş)
3. Sınama Aşaması (22–24 yaş)

Yerleşme Dönemi

Yerleşme dönemi, 25 – 44 yaşları arasında yer alır. İşe yerleşme ile başlayan bu dönemde işe bağlılık artmaya başlar. Bireyler, bu dönemin başında ilgilerine yönelik bir işe yerleştikleri zaman kendilerini mutlu etmenin farklı yollarını aramaya başlarlar. Bu nedenle bu dönemin başında bireylerin iş değiştirdikleri görülebilir. Fakat bu dönemin

sonunda bireyler, sahip olduğu işte ilerlemek ve kendini geliştirmek için çaba gösterirler. Bu dönem iki alt basamağa ayrılmaktadır. Bu basamaklar:

1. Sınama Aşaması (25–30 yaş)
2. Sağlamaştırma Aşaması (31–44 yaş)

Devam Ettirme Dönemi

Devam ettirme dönemi, 45–64 yaşları arasında yer alır. Bu dönemde işe yerleşen bireyler, bu işte kalıcı olmak adına çaba gösterirler. Bu işte kendilerini geliştirmeye ve işteki mevcut konumlarını sürdürmeye çalışırlar.

Çekilme Dönemi

Çekilme dönemi, 65 yaş ve sonrasında yer alır. Çekilme döneminde olan bireyler, fiziksel ve bilişsel gelişimlerinin sonucu olarak daha önceki evrelerde göstermiş oldukları performansı göstermekte güçlük çekmektedirler. Bu nedenle geçmiş evrelerde edinmiş oldukları tecrübeleri ve bilgileri kullanabilecekleri etkinliklere yönelirler. Bu dönem iki alt basamağa ayrılmaktadır. Bu basamaklar:

1. Yavaşlama Aşaması (65–70 yaş)
2. Emeklilik Aşaması (71 yaş ve sonrası)

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında yer alan her bir evrede, bireylerin benlik kavramının gelişebilmesi ve kariyer tercihine dönüşebilmesi için her bir evrede belirtilen gelişim görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir (Super 1990). Bireylerin kariyer gelişim görevleriyle baş edebilme gücü, bir önceki evredeki kariyer gelişim görevlerini yerine getirme düzeyinden etkilenir. Tıpkı insan gelişiminde olduğu gibi, kariyer gelişiminde de gelişim süreci olumlu ya da olumsuz bir şekilde ilerleyebilir. Kariyer gelişim sürecinin olumlu ilerlemesi, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumlu etkiler. Olumsuz ilerlemesi ise, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarına zarar vermektedir.

Yaşam Boyu Gelişim Dönemlerine Göre Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

Bu çalışmada, çalışmanın temel noktalarını somutlaştırmak adına yaşam boyu gelişim yaklaşımı benimsenmiştir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımında yer alan dönemler, kariyer gelişim kuramlarıyla karşılaştırılmış ve bu karşılaştırılma sonucunda kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi beş dönemde incelenmiştir. Bu inceleme sürecinde, doğum öncesi ve bebeklik dönemlerinde kariyer gelişimiyle ilgili yeterince çalışmaların olmamasından dolayı bu dönemler çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. Ayrıca, ilk ve orta çocukluk dönemleri çocukluk dönemi; genç ve orta yetişkinlik dönemi ise yetişkinlik dönemi olarak birleştirilmiştir. Tüm bunların yanında üniversite öğrencileri için kullanılan beliren yetişkinlik dönemi (Arnett 2001), bu çalışmada yetişkinlik dönemlerinden ayrıştırılarak ele alınıp değerlendirilmiştir.

Kariyer Gelişimiyle İlgili Temel Kavramlar

Kariyer gelişimi ile ruh sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda, kariyer gelişimiyle ilgili bazı kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu kavramlara örnek olarak; mesleki karar verme yetkinlik beklentisi, kariyer kararsızlığı, kariyer kararı

verme güçlükleri, mesleki olgunluk, kariyer uyumu, kariyer inançları, işkoliklik, işe bağlılık vb. verilebilir.

Mesleki Karar Verme Yetkinlik Beklentisi

Mesleki karar verme yetkinlik beklentisi, bireyin bireysel özelliklerini değerlendirebilme, mesleklerle ve bireysel özellikleriyle ilgili bilgiler toplayabilme, kariyer amaçları belirleyebilme gibi kariyer gelişim görevlerini başarılı bir biçimde yerine getirebileceğine yönelik kendine olan güvenidir (Betz 2000, Betz ve Hackett 2006).

Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararsızlığı, bireyin kariyeriyle ilgili kararlar verirken karşılaştığı güçlükler sonrasında kariyer alternatifleri arasından kendisine uygun olan seçenekte karar kılamamasıdır (Saka ve Gati 2007).

Kariyer Kararı Verme Güçlükleri

Kariyer kararı verme güçlükleri, bireyin kariyer kararı verirken kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan etmenlerden dolayı kariyer alternatifleri içerisinde kendisine en uygun kariyer seçeneği yerine farklı kariyerlere yönelmesine neden olan kararsızlık durumudur (Gati 1986).

Mesleki Olgunluk

Mesleki olgunluk, bireyin gelişimi süresince ilgili gelişim dönemlerine ait gelişim görevlerini yerine getirebilmesi ve bu görevleri başarıyla tamamlayabilmesidir (Super 1990, Kuzgun 2000).

Kariyer Uyumu

Kariyer uyumu, bireyin iş yaşamı ve iş yaşamında meydana gelen gelişimler sonrasında değişen koşullarla sağlıklı bir biçimde başa çıkabilme ve değişen iş yaşamına uyum sağlayabilmeye hazır olma düzeyidir (Savickas 1994, 1997).

Kariyer İnançları

Kariyer inançları, bireyin kendisi, meslekler, kariyerler ve işler hakkında olumlu ve olumsuz yargı ve varsayımlarına kariyer inançları denmektedir (Peterson ve ark. 1996).

İşkoliklik

İşkoliklik bireyin; işine olması gerekenden fazla bağlı olması, zamanının çoğunu işte geçirmesi ya da işin gerekliliklerini iş dışında da yapmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Spence ve Robbins 1992). Bir başka deyişle, bireyin çalışma yaşamını ve işin gerekliliklerini tüm önceliklerinin önünde tutması ve hayatının merkezine yerleş-tirmesidir (Ersoy-Kart 2005).

İşe Bağlılık

İşe bağlılık, bireyin içsel olarak kendini işi için motive edebilmesi, işiyle bilişsel ve psikolojik olarak özdeşleşmesi ve işine önem vermesi olarak tanımlanmaktadır (Kanungo 1982).

Kariyer gelişimiyle ilgili bu kavramlar her bir gelişim döneminde ruh sağlığıyla farklı şekillerde ilişkilidir.

Çocukluk Döneminde Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

İlk çocukluk ve orta çocukluk döneminde çocukların okul ve okul dışındaki serbest zaman etkinlikleri, onların kariyer gelişimini temsil etmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey 2013). Çünkü çocuklar, bu etkinlikler aracılığıyla kendilerine ve mesleklere

yönelik bir anlayış geliştirmektedirler (Super 1990). Çocukların sağlıklı bir benlik algısı ve mesleklere yönelik doğru bir bakış açısı oluşturabilmesi için aşağıdaki kariyer gelişim görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir (Super 1990):

- Gelecekle ilgilenmeye başlama
- Kendi yaşamları üzerinde kontrolünün olduğunu bilme ve bu yöndeki kontrolünü artırma
- Okuldaki ve okul dışı etkinliklerde başarılı olabileceğine dair yetkinlik inancına sahip olma
- Başarıya ve sağlıklı bir benlik kavramı oluşturmaya götürecekt tutumlara ve çalışma becerilerine sahip olma

İlk çocukluk döneminin (2-6 yaş) yanında orta çocukluk döneminde (7-12 yaş) de bireylerin başarımları gereken bir takım kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır. Niles ve Harris-Bowlsbey (2013) orta çocukluk dönemindeki çocuklar için ayrıca bir çalışma yapmıştır. Çalışmalarında Ulusal Kariyer Gelişimi Yönergelerini ve kariyer gelişimi alan yazında bulunan araştırmaları inceleyerek bu dönemdeki çocukların başarması gereken kariyer gelişim görevlerini şu şekilde özetlemiştir:

- Benlik anlayışını artırma: Benlik kavramının kariyeriyle ilgili davranışlarını etkilediğine yönelik farkındalık kazanma
- Etkili eğitsel ve mesleki araştırma yollarını öğrenme: Çalışma ve okul yaşamı arasında ilişki kurma, kariyer bilgisine ulaşma yollarını öğrenme
- Kariyer planlama: Kariyer planlama sürecini anlama

Çocukluk dönemindeki bireylerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde kariyer gelişimi sürecindeki deneyimlerinin ruh sağlıklarını etkilediği (Pulkinen 2001, Işık 2014) görülmektedir. Çocukluk döneminin kariyer gelişimi sırasında önem taşıdığı pek çok kaynakta (McMahon ve Watson 2008b, Schultheiss 2008) vurgulanmasına rağmen alanyazında bu dönemdeki çocukların kariyer gelişimleriyle ilgili çalışmalar sınırlı sayıdadır (Whiston ve Brecheisen 2002, Işık 2014, Knight 2015).

Durumluk Kaygı, Yaşam Doyumu ve Kariyer Gelişimi

Çocukluk döneminde gelecekle ilgilenmeye başlama, okuldaki ve okul dışındaki etkinliklere katılma gibi kariyer gelişim özellikleri ile ruh sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Işık (2014), yaptığı araştırmada çocukların kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında olumlu; durumluk kaygı arasında ise olumsuz ilişkiler bulmuştur. Bir başka deyişle gelecekleriyle ilgilenen, okul ve okul dışı etkinliklere katılan, sağlıklı bir benlik kavramı oluşturan çocukların yaşamlarından daha çok doyum aldıkları ve kaygı düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Duygusal Kontrol ve Kariyer Gelişimi

Çocukların kendi kariyer gelişimleriyle ilgilenmeleri ile ruh sağlıkları arasında anlamlı ve önemli ilişkiler bulunmaktadır. Örneğin Pulkinen (2001), kariyerleriyle ilgili istekleri olan çocukların istekleri olmayan veya istekleri az olan çocuklara göre daha yapıcı davranışlar sergilediklerini ifade etmektedir. Ayrıca, kariyerleriyle ilgilenen çocukların duygularını daha çok kontrol edebildiklerini, daha dışa dönük olduklarını ve sosyal etkinliklere daha fazla katıldıklarını bulmuştur.

Bu çalışmalar, çocukluk döneminde kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisine yönelik önemli bir gerçeği göstermektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası alanyazın incelendiğinde, çocukluk dönemindeki kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisini açıklayan çok az

çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Araştırmacıların, bu konuya ilerleyen süreçte daha çok ilgi göstermeleri gerekmektedir.

Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

Ergenlik dönemindeki bireyler, kariyer tercihlerini ve gelecekteki yaşam tarzlarını bu dönemde belirginleştirmeye çalışırlar (Niles ve Harris-Bowlsbey 2013). Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramında keşfetme döneminde, yaşam boyu gelişim yaklaşımında ergenlik döneminde olan bireylerin bu gelişim döneminde başarması gereken kariyer gelişim görevleri şu şekildedir (Niles ve Harris-Bowlsbey 2013):

- a. Yaşantıların kariyer tarzları üzerinde etkisini anlama
- b. Sağlıklı bir benlik kavramı oluşturma
- c. Akademik başarı ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi anlama
- d. İşe ve öğrenmeye yönelik olumlu tutumlara sahip olma ve bu tutumları geliştirme
- e. Karar verme becerilerini geliştirme
- f. Kariyer planlama becerileri kazanma

Genel olarak yukarıdaki kariyer gelişim görevlerini başarıyla gerçekleştirmek, ergenlerin ruh sağlıklarını olumlu olarak etkilemektedir. Gelişimsel görevlerdeki başarısızlık ise ergenlerin ruh sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, ergenlik dönemindeki bireylerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, ergenlerin kariyer gelişimlerinin ruh sağlıklarını etkilediği görülmektedir.

Mesleki Kimlik Gelişimi ve Yaşam Doyumu

Ergenlik dönemi, kimlik gelişimi açısından önemli bir dönemdir. Bu dönemdeki bireyler mesleki, cinsel ve toplumsal alanda denemelerde bulunarak başarılı bir kimlik oluşturma sürecini yaşarlar (Erikson 1968). Mesleki kimlik edinme süreci ile ruh sağlığı arasında anlamlı ve önemli ilişkilerin bulunduğu çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin Creed ve arkadaşları (2005), yaptıkları boylamsal çalışmada kariyer kararı vermiş olan öğrencilerin kariyerleri hakkında daha fazla araştırma yaptıklarını, ayrıca yaşam doyum düzeylerinin ve benlik saygılarının kararsız olan öğrencilerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Benzer bir şekilde Hirschi (2011), çalışmasında mesleki kimlik kazanımının yaşam doyumunu yordadığını bulmuştur. Tüm bunlara ek olarak kimlik statüleri, mesleki olgunluk (Salami 2008) ile ilişkili bulunurken; başka bir çalışmada kimlik statüleri, kariyer kararı verme güçlükleriyle (Hurley 2013) ilişkili bulunmuştur. Özellikle dağınık kimlik statüsüne sahip olan ergenler, kariyer gelişimleriyle ilgili herhangi bir adım atmak istememekte ve bu nedenle kariyer gelişim görevlerini yerine getirememektedirler. Çünkü dağınık kimlik statüsünde olan bireyler, herhangi bir mesleğe ya da kariyere henüz bağlanmamışlardır (Salami 2008).

Kariyer Gelişimi ve Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, ruh sağlığının olumlu yanını ifade etmektedir (Vaillant 2002). Alanyazındaki araştırmalarda, ergenlerin kariyer gelişimleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Örneğin Uthayakumar ve arkadaşları (2010), lise öğrencilerinin katılımıyla yaptıkları çalışmada, kariyer kararsızlığı ile öznel iyi oluş arasında olumsuz ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle öznel iyi oluş azaldıkça kariyer kararsızlığı artmaktadır. Lise öğrencilerinin katılımıyla yapılan bir diğer araştırmada ise öznel iyi oluşun alt boyutlarının kariyer kararı yetkinlik beklentisini ve onun alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur (Koyuncu 2015).

Kariyer Gelişimi ve İnançlar

Bireylerin, etkili bir kariyer gelişim sürdürebilmesi için kariyerleriyle ve kendileriyle ilgili olumlu varsayım ve düşüncelere sahip olması gerekmektedir (Peterson ve ark. 1996). Ancak bu şekilde bireyler, bireysel özelliklerini araştırabilecek, kendilerini ve kariyer alternatiflerini değerlendirerek kendilerine uygun bir kariyer planı yapabileceklerdir. Kendilerine ve kariyerlerine ilişkin olumsuz değerlendirmeleri olan bireyler, harekete geçme konusunda sıkıntı yaşayarak kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar. Örneğin Akkoç (2012), lise öğrencilerinin katılımıyla yaptığı çalışmada, mesleki kararsızlık ile kariyer inançlarının alt boyutları olan içsel tatmin, iş hayatına yönelim, sorumluluk, iş denemesi, risk alma, belirsizlik karşısında vazgeçmeme ve çalışma alt ölçeklerinden alınan puanlar arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer Gelişimi ve Yaşamın Anlamı

Bireylerin yaşamlarını sürdürmelerinde önemli etkenlerden biri de bireylerin yaşamlarına anlam yüklemeleridir (Linehan ve ark. 2006). Yaşama anlama yükleme kariyer gelişimiyle de yakından ilişkilidir. Super (1990) göre, yaşamın anlamını sorgulama, bu anlamı bulma ve bu anlama sahip olma, bireylerin kariyer gelişimleri sürecinde kariyer kararlarında etkili olan değerlerin önemini anlamalarında ve keşfetmelerinde etkili olmaktadır. Örneğin Yuen ve Yau (2015) kariyerleri üzerinde kontrolü olduğunu düşünen ve kariyer gelişimleriyle ilgili merak duyan ve bu yönde araştırmalar yapan ergenlerin, yaşamın anlamını sorguladıklarını bulmuşlardır. Ayrıca bu çalışmada yaşama anlam yükleyen ergenlerin, kariyer seçimleriyle ilgili kendilerine güven duyduklarını bulunmuştur.

Kariyer Gelişimi ve Umut-İyimserlik

Ergenlerin, iyimserlik ve umut gibi olumlu özelliklere sahip olmaları, onların kariyer gelişimlerini desteklemektedir. Lise öğrencilerinin olumlu duygusal özellikleri, kariyer uyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada umut ve iyimserliğin kariyer uyumunun çeşitli boyutlarının anlamlı yordayıcıları olduğu bulunmuştur (Wilkins ve ark. 2014). Bir başka deyişle, bireylerin yaşam doyumları, iyimserlik ve umut düzeyleri yükseldikçe, kariyer uyumluluk düzeyleri de yükselmektedir. Çünkü geleceği hakkında iyimser ve umutlu olan bireyler, kariyer gelişimleri sürecinde bir engelle karşılaştığında bu engelin başarıyla üstesinden geleceklarine inandıkları için kariyer gelişim görevlerini ilgili dönemde yerine getirebilirler.

Kariyer Gelişimi ve Durumluk-Süreklilik Kaygı

Ergenlerin hissettikleri kaygı düzeyleri, onların kariyer gelişimlerini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu ilişkiyi gösteren araştırmalar, alanyazında bulunmaktadır. Örneğin Koyuncu (2015), lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri ile onların durumluk ve süreklilik kaygı düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu bulunmuştur. Vignoli ve arkadaşları (2005), yaptıkları çalışmada kaygı düzeyi yüksek olan ergenlerin kariyerleriyle ilgili daha az araştırma davranışı sergilediklerini bulmuşlardır.

Beliren Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

Gelişim psikolojisi tarihine bakıldığında 1950'lerde bireylerin ergenlikten sonra hemen yetişkinliğe geçtiği düşünülmekteydi (Erikson 1968). Günümüzde ise ergenlikten sonra hemen yetişkinliğe geçilmediği özellikle üniversite öğrencileri için yetişkinlik öncesi bir hazırlık döneminin olduğu savunulmaktadır. Bu döneme de beliren yetişkinlik ismi

verilmektedir (Arnett 2001). Beliren yetişkinlik döneminde bireyler, aşk, dünya görüşü ve iş alanında denemeler yaparak kimliklerini keşfetmektedirler (Arnett 2004). Kariyer gelişimi açısından bakıldığında, beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireyler, seçtikleri mesleğin eğitimini alarak iş yaşamına hazırlanmaktadır (Super 1990). Ulusal Kariyer Gelişimi Ana Esaslar Çerçevesi'ne göre beliren yetişkinlik döneminde olan bireylerin şu gelişim görevlerini yerine getiriyor olması gerekmektedir (National Occupational Information Coordinating Committee [Ulusal Mesleki Bilgi Koordinasyon Komitesi] 1992, akt. Niles ve Harris-Bowlsbey 2013:

- a. Olumlu benlik kavramının devamlılığını sağlama
- b. Çalışma hayatına ilişkin adımlar atma
- c. Kariyerine ilişkin bilgi toplama becerileri kazanma
- d. Kariyer gelişimine katkı sağlayacak eğitsel yaşantılara sahip olma
- e. İş yaşamı ile özel yaşantı arasındaki ilişkiyi fark etme

Bu gelişim görevlerine başarıyla yerine getirmek, beliren yetişkinlerin ruh sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Tam tersi durumda ise beliren yetişkinler, ruhsal sorunlar yaşamaktadırlar. Literatürde beliren yetişkinlerin kariyer gelişimleri ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkilere yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Kariyer Gelişimi ve Akılcı Olmayan İnançlar

Bireylerin kariyerleri ile ilgili sahip oldukları olumsuz düşünceleri, onların kariyerleri ile ilgili pek çok faktörü etkilemektedir (Sampson ve ark. 2000). Örneğin bireylerin kariyerleriyle ilgili olumsuz düşünceleri; bireylerin kendilerine ve mesleklerine yönelik algılarının olumsuz olmasına, mesleki alternatiflerin oluşturulmasının engellenmesine ve karar verme sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Peterson ve ark. 1996).

Kariyer Gelişimi ve Nevrotizm

Kariyer gelişimi, kişilik özellikleriyle yakında ilişkilidir. Duygusal açıdan dengesizlik bir başka deyişle nevrozizm, bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen kişilik özelliklerinden biridir. Çalışmalar, nevrozizm düzeyi arttıkça bireylerin kariyer kararı verme problemlerini yaşama düzeylerinin de arttığını göstermektedir (Chartrand ve ark. 1993).

Kariyer Gelişimi ve Stres

Stres, yaşamın pek çok döneminde bireyleri olumsuz etkileyen bir faktördür. Ruh sağlığı açısından bakıldığında, özellikle travma sonrası stres bozukluğu ile kariyer gelişimi arasında anlamlı ve önemli ilişkiler bulunmuştur. Çalışmalar, travma sonrası stres bozukluğu belirtileri sergileyen bireylerin, kariyerleri ile ilgili olumsuz düşüncelere daha çok sahip olduklarını ve kariyer kararsızlıkları yaşadıklarını göstermiştir (Strauser ve ark. 2006).

Kariyer Gelişimi, Depresyon ve Kaygı

Beliren yetişkinlerin kariyer gelişimlerini etkileyen, önemli değişkenlerden biri de depresyondur. Çalışmalar, depresyonun bireylerin olumsuz düşüncelerine neden olduğunu ve bu olumsuz düşüncelerin de bireylerin mantıklı ve sistematik bir şekilde düşünmelerini engellediğini göstermiştir. Tüm bunların sonucunda depresyon belirtileri sergileyen bireyler, sağlıklı kariyer seçiminde bulunamamakta (Gelso ve Fretz 2001, Osborn ve Zunker 2005) ve kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar (Rottinghaus ve ark. 2009). Kaygı ise, bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmeye yönelik inançlarını azaltarak sağlıklı gelişimin gerçekleşmesini engellemektedir (Lent 2005). Alanyazındaki çalışmalar da bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Örneğin Işık (2012), üniversite öğrencile-

rin katılımıyla yürüttüğü çalışmasında, kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin yetkinlik beklentisi düşük olan öğrencilere göre, sürekli kaygı düzeylerinin az ve olumlu duygulanımların daha fazla olduğunu bulmuştur.

Kariyer Gelişimi ve Yaşamın Anlamı

Bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen faktörlerden biri de maneviyat ve yaşamın anlamıdır (Duffy 2006). Çalışmalar, yaşamlarına anlam yükleyen, dini ve manevi inançları olan bireylerin, kariyer kararı verme süreçlerinde daha olgun davranışlar sergilediklerini göstermiştir (Duffy ve Blustein 2005). Bu durumun nedeni; yaşama anlam yüklemenin, maneviyatın ve dini inançların bireylerin stresle başa çıkma ve başa çıkma yöntemleri olarak görülmesine yüklenmektedir (Constantine ve ark. 2006).

Kariyer Gelişimi ve Öz-Yeterlik

İstenen sonuca ulaşabilmeyi ifade eden psikolojik yapılardan biri de öz-yeterlidir (Skinner 1995). Öz-yeterlik ile kariyer gelişimi yakından ilişkilidir. Örneğin, çalışmalarda yüksek düzeyde öz-yeterlik inancına sahip bireylerin, kariyer kararsızlığını daha az yaşadıkları ve sağlıklı kariyer seçimlerinde buldukları sonucuna varılmıştır (Lent ve Brown 2006).

Kariyer Gelişimi, Yaşam Doyumu, İyimserlik ve Umud

Ruh sağlığının olumlu yanını ifade eden; umut, iyimserlik ve yaşam doyumu gibi psikolojik yapılar bulunmaktadır. Bu yapılar, kariyer gelişimi ile ilişkilidir. Örneğin Büyükgöze-Kavas (2016), kariyer uyumuyla ilgili etmenleri incelediği araştırmasında kariyer uyumunun umut ve iyimserlik tarafından yordandığını bulmuştur. Murphy ve arkadaşları (2010) nitel çalışmalarında, iyimser olan bireylerin kariyer gelişimleri sırasında kendilerine güvendiklerini ve seçimlerine daha kolay uyum sağlayabildiklerini ortaya çıkarmışlardır.

Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

Yetişkinlik dönemindeki bireyler, seçtikleri kariyerde işe başlamalarıyla birlikte bu kariyerdeki konumlarını sağlamlaştırmaya çalışmaktadırlar (Super 1990). Yaşam boyu gelişim yaklaşımında yetişkinlik döneminde olan bireylerin bu gelişim döneminde başarımları gereken kariyer gelişim görevleri şu şekildedir (Super 1990):

- Seçilen kariyer ile bireysel özelliklerin karşılaştırılması ve tercihlerin bireye uygunluğunun sınanması
- Yetenekleri işe koşarak potansiyelini kullanma ve yeteneklerini sergileme
- Seçilen kariyerde güvenilir bir yer edinme, bu yeri sağlamlaştırma ve bu yerde ilerleme

Bu gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmek, yetişkinlerin ruh sağlıklarını olumlu olarak etkilemektedir. Tam tersi durumda ise yetişkinler, ruhsal sorunlar yaşamaktadırlar. Literatürde yetişkinlerin kariyer gelişimleri ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkilere yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Kariyer Gelişimi ve İşkoliklik

Bireylerin işleriyle aşırı bir şekilde ilgilenmeleri ve işleriyle ilgili saplantılı bir şekilde uğraşmaları işkoliklik olarak adlandırılmaktadır (McMillan ve O'Driscoll 2006). İşkoliklik, pek çok olumsuz sonucu da ortaya çıkarmaktadır. Örneğin işkoliklik düzeyleri arttıkça bireylerin tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir (Lee ve Ashforth 1996). İşkolikliğin bireylerin kurdukları ilişkiler üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Bireylerin işkoliklik düzeyleri arttıkça, ilişkilerden aldıkları doyumların düzeyleri düşmektedir (Burke ve Koksall 2002).

Kariyer Gelişimi Ve İntihar

Bireylerin iş yaşamları, onlar için önemli bir yaşamı sürdürme nedeni olarak görülmektedir. Bu noktada bireylerin, işsiz olmaları ya da işlerini kaybetmeleri, onların intihar düşünceleri içerisinde olmaları ve intihara karar vermeleri için önemli risk faktörleri olarak görülmektedir (Paul ve Moser 2009). Ayrıca, iş yerinde zorbalığa maruz kalmak ve iş stresini yoğun bir şekilde yaşamak da intihara karar vermede önemli bir etken olarak bulunmuştur (Beale ve Hoel 2011). Tüm bunların yanında, bireylerin umutsuzluk düzeyleri ve kariyerleri açısından kendilerini başarısız olarak değerlendirmeleri arttıkça intihara yönelmeleri de artmaktadır (Duff ve Chan 2014).

Kariyer Gelişimi Açısından Yolculuk Yapararak Çalışanlar ve Problemleri

Günümüzün küreselleşen dünyasında, farklı çalışma koşulları ortaya çıkmaktadır. Bu koşullardan biri de gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yolculuk yaparak çalışmaları, onlar açısından gerginliğe ve strese neden olmaktadır (Patel 2011). Bu şekilde çalışma yaşamında yer alan yetişkinlerin ailelerine yeterince zaman ayırmadıkları bulunmuştur. Bu durumun bir sonucu olarak da bu bireylerin aile üyeleriyle yaşadıkları çatışmalarda artış görülmüştür (Bakker ve Demerouti 2007). Bireyler yoğun iş yükünden dolayı seyahat etmek durumunda olduklarında, aile üyeleri ile yaşadıkları çatışmalarda bir artış görülmektedir. Bu artış da onların uyku problemleri yaşamalarına neden olmaktadır (Ito ve Brotheridge 2012).

Kariyer Gelişimi Ve Depresyon

Bireylerin ruh sağlığı göstergelerinden biri de onların depresyon belirtileri sergileyip sergilemedikleridir. Bireylerin iş yaşamları ile ilgili faktörler, onların depresyon belirtileri sergilemelerinde önemli bir etken olarak görülmektedir (Greenberg ve Birnbaum 2000). Bireyler için; işin taleplerinin bireyin yeterliliğinin üzerinde olması, işle ilgili kararlarda bireyin yer almaması ve iş yerinde sosyal destek azlığı depresyon yaşamının önemli nedenlerindedir (Wang ve Patten 2001). Bunlara ek olarak, iş yükünün ve kişilerarası çatışmaların, çevresel gürültünün fazla olduğu iş ortamlarında bireylerin depresyon yaşama ihtimalini yükselttiği bulunmuştur (Kawakami ve ark.1992).

Kariyer Gelişimi ve Stres

İş stresi, işin taleplerinin bireyin kaynaklarının, yeteneklerinin ya da ihtiyaçlarının üzerinde olması durumunda ortaya çıkan zarar verici fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Jamdar ve Byford 2003). İş stresi, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz bir konuma getirmektedir. Örneğin işte kazaların ve yaralanmaların artmasına neden olmaktadır (Stansfeld ve Candy 2006). Bireylerin iş yaşamında stres yaşamlarının nedenleri arasında; iş yükünün fazla olması, gerçekçi olmayan beklentilerin olması, çalışanların karar verme süreçlerinde yer almamaları, iş güvenliğinin olmaması, çalışma koşullarının çok fazla yalıtılmış olması gibi nedenler yer almaktadır. Artan stres faktörleri, bireylerin depresyon ve intihar gibi daha ağır ruh sağlığı problemleri yaşamalarına neden olmaktadır (Paul ve Moser 2009). Sadece iş yükünün fazla olması değil aynı zamanda da istenilen işe ve işin sağladığı olanaklara sahip olamamak da bireylerin ruhsal problemlerinin oluşmasına, sosyal olarak uzaklaşmalarına ve stres belirtilerini göstermelerine neden olmaktadır (Paul ve Moser 2009).

Kariyer Gelişimi ve Kişilik

Yetişkinlerin kariyer gelişimleriyle kişilik özellikleri yakından ilişkilidir. Bazı kişilik özellikleri bireylerin iş yaşamlarında daha üretken olmalarına yardımcı olurken, bazıları da onların iş yaşamına uyumlarını azaltmaktadır (McCrae ve Costa 2003). Örneğin, Gati ve arkadaşları (2010), nevrotik ya da mükemmeliyetçi olan yetişkinlerin diğer kişilik özelliklerine sahip olan yetişkinlere göre, kariyer gelişimleri süresince daha fazla güçlük çektiklerini, değişime kapalı olduklarını ve içe dönük bireyler olduklarını bulmuşlardır.

Kariyer Gelişimi ve İhtiyaç Doymu

Bireylerin kariyer gelişimlerini sürdürdükleri alanlardan biri de iş yaşamıdır. İş yaşamında bireylerin üretkenliklerine ve iş yaşamında mutlu olmalarına yardımcı olan önemli kaynaklardan biri de bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının doyurulmasıdır. Bireylerin doğuştan getirdikleri ve doyumak durumunda oldukları üç önemli psikolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar; ait olma, özerklik ve yetkinlik (Deci ve Ryan 1985). Ayrıca bireylerin özerklik ihtiyaçlarının iş yaşamlarında doyurulması, onların daha az depresyon ve kaygı belirtileri sergilemeleri ile ilişkili bulunmuştur (Baard ve ark. 2004).

Kariyer Gelişimi ve Kişi-Çevre Uyumu

Bireylerin kariyer gelişimlerinde etkili olan faktörlerden biri de birey ile içinde bulunduğu çevre arasındaki uyumdur. Bu uyumun; birey-örgüt, bireyin yeterlilikleri ile işin talepleri, bireyin ihtiyaçları ile bu ihtiyaçlarının karşılanması olmak üzere üç önemli boyutu vardır. Bunlardan ilki, kişi ile çalıştığı örgüt arasındaki uyumdur. Bireylerin işlerinden doyum almaları için, bireylerin öncelikleri ile çalıştıkları örgütün kültürü arasında bir uyum olmalıdır. Bu uyum arttıkça bireylerin, örgütün misyonunu kabullemeleri artmakta ve örgüt için bireyler faydalı olmaya çalışmaktadırlar. İşin gereklilikleri ile bireylerin yeterlilikleri uyumlu olduğu zaman bireyler işlerinden şikâyetçi olmamakta ve onların üretkenlikleri artmaktadır. Aksi durumda bireylerin, işe olan ilgileri ve üretkenlikleri azalmaktadır (Cable ve DeRue 2002). Birey ve örgüt uyumunun azalması sonucunda bireyler tükenmişlik sendromu yaşamaktadırlar ve işlerinden ayrılmaktadırlar (Maslach ve Leiter 2008).

Kariyer Gelişimi ve Yaşam Doymu

Bireylerin, kişisel olarak belirlemiş oldukları yaşam standartlarına ulaşip ulaşamadıklarını ifade eden kavramlardan biri de yaşam doyumudur (Diener 2009). Yaşam doymu ile kariyerle ilişkili değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin bireyin işleriyle ilgili olarak kendilerini yeterli hissetmeleri oranında onların yaşam doyumları da artmaktadır (Flores ve O'Brien 2002).

İleri Yetişkinlik Döneminde Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı İlişkisi

İleri yetişkinlik dönemindeki bireyler, yaşlarının ilerlemesiyle birlikte ruh ve bedensel sağlıklarında meydana gelen değişimlere ve kayıplara alışma dönemi içerisindeyler. Bu değişikliklerle beraber bireyler, yaşamlarını gözden geçirerek yaptıklarını ve yaşadıklarını incelemektedirler (Santrock 1997). Emekli olan ve yeni sosyal rollerine uyum sağlaması gereken bireyler, kariyer gelişimleri sürecinde tecrübelerine dayalı olarak ilgilerini ve yeteneklerini farklı alanlara yönlendirirler (Super 1990). Yaşam boyu gelişim yakla-

şımında ileri yetişkinlik döneminde olan bireylerin bu gelişim döneminde başarması gereken kariyer gelişim görevleri şu şekildedir (Super 1990):

- a. Yapılacak iş ile zihinsel ve bedensel faaliyet düzeyiyle ilişkilendirme ve dengeleme
- b. İş yükünü azaltma
- c. Kariyeri sonlandırmayı planlama
- d. Emeklilik dönemine kendini hazırlama

Bu gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmek, ileri yetişkinlerin ruh sağlıklarını olumlu olarak etkilemektedir. Tam tersi durumda ise, ileri yetişkinler ruhsal sorunlar yaşamaktadırlar. Literatürde ileri yetişkinlerin kariyer gelişimleri ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkilere yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Kariyer Gelişimi ve Depresyon

İleri yetişkinlik döneminde görülen ruhsal bozukluklardan biri de depresyondur. Yaşanan depresyon ileri yetişkinlerin kariyer gelişimleriyle yakından ilişkilidir. Örneğin, emeklilikle birlikte işten ayrılma ve bunun sonucu olarak kazancın ve mevcut statünün kaybedilmesi, ileri yetişkinlik döneminde depresyon ve kaygı belirtilerinin gösterilmesine neden olmaktadır (Tinsley ve Bigler 2002). Ayrıca depresyon belirtilerine sahip olan bireylerin, emeklilik dönemine uyum sağlamaları belirtileri olmayan bireylere göre daha fazla zaman almaktadır (Kim ve Moen 2002).

Kariyer Gelişimi ve Madde Kullanımı

İleri yetişkinlerin kariyer gelişimleriyle emeklilik sonrası gösterdikleri belirtiler ve davranışlar onların maddeye yönelmelerinde etkilidir. Ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenmesi, bireylerin emeklilik süreciyle etkili bir biçimde baş etmelerine engel olmaktadır. Özellikle kendi isteğiyle emekli olmayanlar ya da bu sürece uyum sağlama konusunda güçlük çekenler, alkol kullanmaya başlamakta veya onların alkol kullanım sıklıkları artmaktadır (Zanting ve ark. 2013).

Kariyer Gelişimi, Yaşam Doyumu ve Kişilik Özellikleri

İleri yetişkinlik dönemindeki yaşam doyumu, bireylerin kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Nevtorik bireyler, bu süreçte daha fazla güçlük çekerken; dışa dönük bireyler ise, işten ayrılma ve emekli olma rolüne daha kolay geçiş yapabilmekte ve sürece uyum sağlamaktadırlar (Lockenhoff ve ark. 2009). Emeklilikle birlikte ekonomik koşulların bireyler için daha zorlayıcı hale gelmesi, onların stresi daha fazla deneyimlemelerine, daha fazla çaresizlik duygularına kapılmalarına ve kaygı hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak ileri yetişkinler, yaşamlarından düşük düzeyde doyum almaktadırlar (Pinquart ve Schindler 2007). Bireylerin kişilik özellikleri ve dolaşısıyla bu dönemdeki deneyimlere açıklık düzeyi ve başa çıkma stratejileri yaşam doyumunu belirlemektedir (Robinson ve ark. 2010).

Kariyer Gelişimi, Psikolojik ve Psikososyal İyi Oluş

Bedensel ve zihinsel kapasitenin azalması, beden ve ruh sağlığıyla ilgili problemlerin artması ileri yetişkinlik dönemindeki bireyleri sosyal yaşamdan uzaklaştırmaktadır. Tüm bu sosyal ve fiziksel etkinliklerden uzaklaşma, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini azaltmaktadır (Pushkar ve ark. 2010). Ayrıca, Muthondaki ve arkadaşlarına (2014) göre, ileri yetişkinlik döneminde bulunan bireylerin emekli olmalarına ve sonraki süreçte yaşadıkları güçlüklerle baş etmelerine destek olacak psikososyal destek sistemlerinin olmaması, onların psikososyal iyi oluş düzeylerini düşürmektedir.

Kariyer Kaynaklı Ruh Sağlığı Sorunlarına Müdahale

Değişen yaşam koşullarıyla birlikte bireylerin kariyer gelişimleri ruh sağlıklarından etkilendiği gibi aynı zamanda da onların ruh sağlıklarını etkilemektedir. Bu nedenle; ruh sağlığı uzmanlarının sunulan hizmetler, bireylerin yaşamları boyunca değişen koşullara uyum sağlamalarını kolaylaştıracak bir yapıya sahip olmalıdır. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı temelinde kariyer kaynaklı ruh sağlığı sorunlarına müdahaleler incelendiğinde, bu müdahalelerin daha çok ergenlik, yetişkinlik ve ileri yetişkinlik dönemlerinde uygulandığı görülmektedir. Yapılan müdahalelerin ya bireylerin psikopatolojilerden kurtulmalarına ya da kendilerini daha güçlü hissetmelerine yönelik çalışmalar şeklinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde kariyer kaynaklı ruh sağlığı sorunlarına müdahalelere anılan gelişim dönemleri çerçevesinde yer verilmiştir.

Ergenlik döneminde kariyer kaynaklı ruh sağlığı sorunlarına müdahale çalışmaları, çeşitli açılardan ergenlerin sağlıklı kariyer gelişimi içerisinde olmalarını amaçlamaktadır. Örneğin Salami (2004), liseye devam eden öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmak için onlara kaygıyla sağlıklı bir biçimde başa çıkabilmeyi ve problem çözüme becerilerini kazandırmayı hedeflemiştir. Müdahale çalışmasına dâhil olan ve olmayan lise öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeyleri incelendiğinde, programa katılan öğrencilerin kariyer kararsızlık ölçeğinden aldığı puan katılmayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Çünkü programa katılan öğrenciler, etkili ve sağlıklı bir kariyer gelişimi için gerekli olan becerileri (problem çözüme, karar alma, duyguları kontrol etme vb.) bu müdahale aracılığıyla öğrenmişlerdir. Alanyazında başka bir çalışma da ise, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi olumlu bakış açısından incelenmiştir. Kunnen'in (2013) araştırmasında ergenlere kariyer seçimleriyle ilgili rehberlik hizmetleri (seçilen kariyerle ilgili bilgi toplama, kendi seçimlerini sorumluluğunu alma, seçimleri konusunda daha derin araştırmalar yapma vb.) sunularak sağlıklı bir kimlik geliştirmeleri hedeflenmiştir. Müdahale sonrasında kimlik gelişimlerine dair ölçümler yapılmış, müdahalenin sunulduğu ergenlerin sunulmayan ergenlere göre hem mesleki kimlik hem de kimlik gelişimlerinin daha sağlıklı olduğu bulunmuştur. Nota ve arkadaşlarının (2016) araştırmalarında, öğretmenlerin ve kariyer psikolojik danışmanların sundukları çevrimiçi kariyer müdahalelerinde ergenlerin kariyer kararı verme sürecini yakından tanınması, bu süreçte bireysel özelliklerinin özellikle kimliğinin rolünü anlaması ve alıştırmalar aracılığıyla bireysel özelliklerini keşfetmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çevrimiçi etkinlikler düzenlenmiş ve düzenlenen etkinlikler sonrasında ölçümler yapılmıştır. Ölçümler sonrasında çevrimiçi sundukları kariyer müdahalelerine katılan ergenlerin, müdahale sonrasında yaşam doyumlarının ve kariyer uyum düzeylerinin arttığını bulunmuştur.

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylere yönelik müdahaleler incelendiğinde, müdahalelerin belirgin olarak kariyer kararı verme öz-yeterlik inançlarının artırılması (Wang ve ark. 2010), kariyere ilişkin akılcı olmayan inançların değiştirilmesi (Thrift ve ark. 2012), başarılı kimlik statüsüne ulaşabilmek için denemeler yapıp karar alınması (Moore 2003), iş yaşamına hazır olma (Koivisto ve ark. 2010) gibi amaçlara sahip olduğu söylenebilir. Müdahale sonuçları incelendiğinde araştırma kapsamında üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanmış kariyer gelişim sınıflarına katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilerle karşılaştırıldığında müdahale sonrasında öz-yeterlik inançlarının arttığı ve başarılı bir kimlik statüsüne ulaştıkları bulunmuştur (Moore 2003).

Beliren yetişkinlik dönemin başındaki bireylerin kariyerlerine ilişkin akılcı olmayan inançlarının akılcı inançlarla yer değiştirerek kariyer kararsızlığını azaltmaya hedefleyen

Thrift ve arkadaşların (2012) araştırmalarında uygulanan programın, katılımcıların akılcı olmayan inançlarını ve kariyer kararsızlık düzeylerini azalttığını bulmuşlardır. Beliren yetişkinlik döneminin sonuna doğru bireylerin iş yaşamına hazırlanabilmesi için onlara bazı becerilerin kazandırılması, bu dönemde yapılan müdahalelerin odağını oluşturmaktadır. Örneğin Koivisto ve arkadaşları (2010), bireylerin iş yaşamına uyumlarını arttırmayı hedefledikleri okuldan işe geçiş programının, onların ruh sağlıkları ve yaşam amaçları üzerindeki etkisini incelemiştir. Hem program sonrası hem de 10 ay sonraki izleme aşamasında yapılan ölçümler, bireylerin bu program aracılığıyla yapılandırılmış yaşam amaçlarına sahip olduklarını ve program öncesine göre daha az depresyon belirtileri sergilediklerini göstermiştir.

Yetişkinlik dönemindeki bireylere yapılan müdahaleler, onların kariyer gelişimlerini destekleyerek ruh sağlıklarını iyileştirmeyi ve güçlendirmeyi hedeflemektedir. Genç yetişkinlik dönemindeki bireylere yönelik müdahaleler, onları iş yaşamına hazırlamayı ve okuldan sonra iş yaşamına uyum sağlamayı kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Örneğin Vuori ve arkadaşları (2008) "Çalışma Yaşamına Doğru" adını verdikleri grup yaşantıları aracılığıyla genç yetişkinleri hem çalışma yaşamına hazırlamayı hem de onların ruh sağlıklarını desteklemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçları ise, araştırmacıların hedefine ulaştığını, bir başka deyişle genç yetişkinlerin depresyon belirtilerini azaltarak ruh sağlığını desteklediklerini göstermiştir.

Yetişkinlik dönemindeki bireylere sunulan hizmetler, onların ruh sağlıklarıyla ilgili gösterdikleri belirtileri azaltmaya yönelik sunulabildiği gibi aynı zamanda da kariyer gelişimleriyle ilgili yaşadıkları sorunları çözmeye yönelik de olabilmektedir. Örneğin Davidson ve arkadaşları (2012), kişilerarası ilişkilerinde şiddete maruz kalan kadınlara kariyer danışmanlığı hizmeti sunarak onların kariyer kararı verme yetkinlik beklentilerini, algılanan destek düzeylerini artırmayı aynı zamanda da kaygı ve depresyonlarını azaltmayı hedeflemiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde ise; bu hedefin gerçekleştiği, kadınların geleceğe ve kendilerine yönelik olumlu beklentilerinin arttığı ve kaygılarının azaldığı görülmektedir.

İleri yetişkinlik döneminde sunulan ruh sağlığı hizmetleri daha çok ileri yetişkinlerin emeklilik dönemine uyum sağlamalarına ve bu dönemde yaşayacaklarına ilişkin hazırlık yapmalarına yönelik olarak tasarlanmaktadır. Örneğin Lavelle (2005), emekli profesyonel sporcularla yürüttüğü çalışmada emekli olan bireylerin bu süreçte uyum sağlamalarını kolaylaştıracak bir yaşam boyu gelişim müdahalesi tasarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, programa katılan emekli sporcular katılmayanlara göre bu süreçte daha kolay uyum sağladıkları bulunmuştur.

Sonuç

Bu çalışma, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisini yaşam boyu gelişim perspektifinden incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonuçlarına göre, bireylerin ruh sağlıkları onların kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Bir başka ifadeyle, farklı gelişim dönemlerinde yer alan bireylerin ruh sağlığının olumlu olması onların kariyer gelişimlerini olumlu olarak etkilerken; olumsuz olması ise, tam tersi bir etkiyi ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada bireylerin kariyer gelişimi ve ruh sağlıkları yaşam boyu gelişim yaklaşımı çerçevesinden incelenmiştir. Literatürde, ruh sağlığı ve kariyer gelişimi farklı gelişim dönemlerinde farklı değişkenlerle ayrı ayrı incelenmektedir. Oysaki kariyer gelişimini dönemlere göre bütüncül olarak incelemek, araştırmacılara farklı bir bakış açısı

sunabileceği gibi aynı zamanda da ruh sağlığı çalışanlarının dönemlere göre bireylerin kariyer davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmelerine katkı sunabilir (McMahon ve Watson 2008a). Ek olarak, yaşam boyu gelişim yaklaşımıyla, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisini inceleyen çalışmalara alanyazında rastlanmadığı da görülmektedir. Bu noktada, bu çalışma alanyazına katkı sağlamıştır denilebilir.

Çalışma bulguları, ruh sağlığı bağlamında da değerlendirilebilir. Günümüz dünyasında ruh sağlığının pozitif ve patolojik olmak üzere iki önemli yönünün olduğu vurgulanmaktadır (Vaillant 2002, Hefferon ve Boinwell 2010). Bu çalışmada, kariyer gelişimini olumlu olarak etkileyen faktörler pozitif ruh sağlığı bağlamında değerlendirilebilir. Öte yandan, kariyer gelişimini olumsuz olarak etkileyen faktörler ise ruh sağlığının patolojik yanının yansıması olarak değerlendirilebilir. Aşağıda bu çalışmada ele alınan literatürdeki araştırma sonuçlarına dayanarak oluşturulan; kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi, bu ilişkiyi belirleyici etmenler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Gelişim dönemlerine göre kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi

Gelişim Dönemleri	Olumlu Ruh Sağlığı Göstergeleri	Olumsuz Ruh Sağlığı Göstergeleri
Çocukluk Dönemi	Yaşam Doyumu; Duyusal Kontrol	Durumluk Kaygı
Ergenlik Dönemi	Yaşam Doyumu; Öznel İyi Oluş; Yaşama Anlam Yükleme; Umut; İyimserlik	Durumluk Kaygı; Sürekli Kaygı
Beliren Yetişkinlik Dönemi	Yaşama Anlam Yükleme; Öz-Yeterlik; Yaşam Doyumu; İyimserlik; Umut	Akılcı Olmayan İnançlar; Stres; Nevrotizm; Depresyon; Kaygı
Yetişkinlik Dönemi	İhtiyaç Doyumu; Kişi- Çevre Uyumu; Yaşam Doyumu	İşkoliklik; İntihar; Depresyon; Uyku Bozuklukları; Stres; Nevrotizm; Aile İçi Çatışmalar;
İleri Yetişkinlik Dönemi	Yaşam Doyumu; Dışa Dönüklük; Psikolojik İyi Oluş; Psikososyal İyi Oluş	Depresyon; Madde Kullanımı; Nevrotizm

Çalışma bulguları incelendiğinde, çocukluk döneminde kariyer gelişimi ve ruh sağlığı problemleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda gerçekleştiği görülmektedir (Pulkkinen 2001, Işık 2014). Bu çalışmalarda ise, müdahale boyutunun ele alınmadığı sonucuna varılır. Bu noktada çocukluk döneminde, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı ilişkisi müdahale çalışmaları bağlamında da yürütülmelidir. Ek olarak, bu dönemdeki çocuklara yapılacak müdahale çalışmalarında aile üyelerinin ve çocukların çevresinde yer alan çalışanların yer alması yönünde alanyazında açıklamalar yer almaktadır. Çünkü ancak bu sayede çocuklar, çevresindekileri gözlemleyerek kendilerine uygun olan ve olmayan mesleklere ilişkin izlenimler oluşturabilir (Herr ve ark. 2004).

Kariyer alanı, insanların kendilerini gerçekleştirdikleri önemli alanlardan biridir. Ancak, insanların kendilerini gerçekleştirdikleri başka yaşam alanları da vardır. Bu alanlara örnek olarak; ilişki, beden ve maneviyat gibi alanlar verilebilir (Peseschkian 2002). Bu yaşam alanları arasında bireylerin denge kurmaları; bir başka deyişle zamanlarını dengeli kullanmaları onların hem kendilerini gerçekleştirmelerine hem de ruhsal açıdan daha sağlıklı olmalarına yardımcı olabilmektedir (Peseschkian 2002). Çünkü dengesiz bir yaşam; bireylerin depresyon, kaygı gibi ruhsal bozukluklar sergilemelerine, problem davranışlar göstermelerine ve evlilikte ve arkadaş ilişkilerinde sorunlar yaşan-

malarına neden olmaktadır (Ten Brummelhuus ve Van Der Lippe 2010). Yapılacak çalışmalarda dengeli yaşam ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma sonuçları, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişkileri ortaya koyarken aynı zamanda da ortaya çıkan ruhsal problemlere nasıl müdahale edileceğine yönelik önemli bilgiler ve bulgular ortaya koymuştur. Yaşam boyu gelişim yaklaşımından yararlanarak müdahalenin nasıl yapılması gerektiği konusunda da bakış açısı genişletilebilir. Bilindiği gibi yaşam boyu gelişim yaklaşımı çok boyutlu ve multi-disipliner bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın temel varsayımlarından yola çıkarak, kariyer kaynaklı ruhsal problemlere farklı disiplin alanlarından bireylerle işbirliği içerisinde müdahale edilmesi önerilebilir. Psikolojik ve psikiyatrik yardım sunan meslek elemanları, bir araya gelerek kariyer gelişimi ve ruh sağlığı platformu kurabilirler. Bu platform aracılığı ile işbölümü ve iş birliği gerçekleştirilebilir. İlerleyen süreçte toplumsal ihtiyaçlara yönelik politikalar, eğitim programları ve müdahale programları hazırlanabilir.

Kariyer gelişimi sırasında en önemli değişkenlerden bir tanesi de bireylerin kaygı düzeyleri ve bu düzeyleri tetikleyen duygu, durum ve inançlardır. Zunker'a (2012) göre bireylerin kaygı düzeyleri kariyere ilişkin akılcı olmayan inançlarından etkilenecek ve aynı zamanda da artan olumsuz iç konuşmalarına neden olacaktır. Ayrıca bireylerin, kaygı düzeyleri arttıkça kendilerine olan güvenleri azaltmakta ve bireyler kariyer gelişim görevlerini başarıyla yerine getiremeyeceklerine inanmaktadır. Bu nedenle de bireylerin potansiyellerini kullanma olasılığı düşmekte ve davranışın gerçekleşme ihtimali azalmaktadır (Roll ve Arthur 2002, Lent 2005). Bu bilgilerden ve bulgulardan hareketle, ruh sağlığı uzmanları, bu araştırmada yer alan bulguları değerlendirerek müdahale hizmetlerini düzenlerken, geliştirirken ve uygularken bireylerin kaygı düzeylerini ve akılcı olmayan inançlarını dikkate almalıdır. Ayrıca, kapsamlı ruh sağlığı programı geliştirilebilirler. Bu programın içeriğinde; kaygıyı azaltma (Zunker 2012); stresle başa çıkma (Pinquart ve Schindler 2007), işkolikliği azaltma (Burke ve Koksall 2002), intihar düşüncelerini ortadan kaldırma (Duff ve Chan 2014), stres ve uyku problemleriyle başa çıkma (Ito ve Brotheridge 2012), aile üyeleriyle ilişki düzenleme (Bakker ve Demerouti 2007), madde kullanımını önleme (Zantinge ve ark. 2013), yaşam doyumunu, umudu, iyimserliği, öz-yeterliliği artırma (Wang ve ark. 2010), yaşama anlama yüklemeye (Constantine ve ark. 2006), psikolojik ve sosyal iyi oluşu sağlama (Muthondeki ve ark. 2014) gibi boyutlar yer alabilir.

Sonuç olarak kariyer gelişimi, ruh sağlığı ile yakından ilişkilidir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, bu ilişkiyi gelişim dönemleri çerçevesinde ele alıp incelemeye olanak sağlamaktadır. Ruh sağlığı uzmanları, kariyer temelli ruh sağlığı problemlerine yaşam boyu gelişim bakış açısından müdahale edebilirler.

Kaynaklar

- Akkoç F (2012) Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 32:49-70.
- Arnett JJ (2001) Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *J Adult Dev*, 8:133-143.
- Arnett JJ (2004) *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through The Twenties*. New York, Oxford University Press.
- Baard PP, Deci EL, Ryan RM (2004) Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *J Appl Soc Psychol*, 34:2045-2068.
- Bakker AB, Demerouti E (2007) The job demands-resources model: state of the art. *J Manage Psychol*, 22:309-328.

- Baltes PB (1987) Theoretical propositions of life-span developmental psychology on the dynamics between growth and decline. *Dev Psychol*, 23:611-626.
- Beale D, Hoel H (2011) Workplace bullying and the employment relationship exploring questions of prevention, control and context. *Work Employ Soc*, 25:5-18.
- Bee H (1994) *Life-span Development*. New York, Harper Collins.
- Betz NE (2000) Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *J Career Assess* 8:205-222.
- Betz NE, Hackett G (2006) Career self-efficacy theory: back to the future. *J Career Assess*, 14:3-11
- Burke RJ, Koksall H (2002) Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: an exploratory study. *Psychol Rep*, 91:60-80.
- Büyükgöze-Kavas A (2016) Predicting career adaptability from positive psychological traits. *Career Dev Q*, 64:114-125.
- Cable DM, DeRue DS (2002) The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *J Appl Psychol*, 87:875-884.
- Chartrand JM, Rose ML, Elliott TR, Marmarosh C, Caldwell S (1993) Peeling back the onion: personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *J Career Assess*, 1:66-82.
- Constantine MG, Miville ML, Warren AK, Gainor KA, Lewis-Coles MAE (2006) Religion, spirituality, and career development in African American college students: a qualitative inquiry. *Career Dev Q*, 54:227-241.
- Creed P, Prideaux LA, Patton W (2005) Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *J Vocat Behav*, 67:397-412.
- Davidson MM, Nitzel C, Duke A, Baker CM, Bovaird JA (2012) Advancing career counseling and employment support for survivors: an intervention evaluation. *J Couns Psychol*, 59:321-328.
- Deci RL, Ryan RM (1985) *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, Plenum.
- Diener E (2009) *The Science of Well-Being*. New York, Springer.
- Duff A, Chan CA (2014) Investigating suicide as a career response. *Career Dev Int*, 19:4-26.
- Duffy RD (2006) Spirituality, religion, and career development: current status and future directions. *Career Dev Q*, 55:52-63.
- Duffy RD, Blustein DL (2005) The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *J Vocat Behav*, 67:429-440.
- Erikson EH. (1968) *Identity: Youth and crisis*. New York, Norton Company.
- Ersoy-Kart M (2005) Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Soc Behav Pers*, 33:609-618.
- Eryılmaz A (2011) Yaşam boyu gelişim yaklaşımı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3:49-66.
- Flores LY, O'Brien KM (2002) The career development of Mexican American adolescent women: a test of social cognitive career theory. *J Couns Psychol*, 49:14-27.
- Gati I (1986) Making career decisions: a sequential elimination approach. *J Couns Psychol*, 33:408-417.
- Gati I, Gadassi R, Saka N, Hadadi Y, Ansenberg N, Friedmann R et al. (2010) Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *J Career Assess*, 19:3-20.
- Gelso C, Fretz B (2001) *Counseling Psychology*, 2nd. Belmont, CA, Wadsworth.
- Ginzberg E, Ginsburg SW, Axelrad S, Herma JL (1951). *Occupational Choice*. New York, Columbia University Press.
- Greenberg P, Birnbaum H (2000) The workplace burden of depression: underlying causes, recent empirical findings, and future directions. *The Economics of Neuroscience*, 2(6):37-40.
- Hall DT (1996) *The Career is Dead--Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Hefferon K, Boniwell I (2011) *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. Oxford, McGraw-Hill.
- Herr EL, Cramer SH, Niles SG (2004) *Career Guidance and Counseling through the Life-span*, 6th ed. Boston, Pearson Education.
- Hirschi A (2011) Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Appl Psychol*, 60:622-644.
- Hurley L (2013) A quantitative analysis investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students (Master thesis). Dublin, Dublin Business School.
- İşık E (2012) The relationship of carer decision self efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychol Rep*, 111:805-813.
- İşık E (2014) Relationship of childhood career development to life satisfaction, and state anxiety. *Elementary Education Online*, 13:682-693.
- Ito JK, Brotheridge CM (2012) Work-family and interpersonal conflict as levers in the resource/demand-outcome relationship. *Career Dev Int*, 17:392-413.
- Jamdar S, Byford J (2003) *Workplace Stress: Law and Practice*. London, Law Society.
- Kanungo R (1982) Measurement of job and work involvement. *J Appl Psychol*, 67:341-349.

- Kawakami N, Haratani T, Araki S (1992) Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scand J Work Environ Health*, 18:195-200.
- Kessler RC, Frank RG (1997) The impact of psychiatric disorders on work loss days. *Psychol Med*, 27:861-873.
- Kim JE, Moen P (2002) Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 57:212-222.
- Knight JL (2015) Preparing elementary school counselors to promote career development recommendations for school counselor education programs. *J. Career Dev*, 42:75-85.
- Koivisto P, Vuori J, Vinokur AD (2010) Transition to work: effects of preparedness and goal construction on employment and depressive symptoms. *J Res Adolesc*, 20:869-892.
- Koyuncu A (2015) Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş (Yüksek lisans tezi). Konya, Mevlana Üniversitesi.
- Kunnen ES (2013) The effects of career choice guidance on identity development. *Educ Res Int*. 2013:1-9.
- Kuzgun Y (2000) Meslek Rehberliği Danışmanlığına Giriş, 2. baskı. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Lavallee D (2005) The effect of a life development intervention on sports career transition adjustment. *Sport Psychol*, 19:193-202.
- Lee RT, Ashforth BE (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *J Appl Psychol*, 81:123-133.
- Lent RW (2005) A social cognitive view of career development and counseling. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Eds SD Brown, RT Lent):101-127. Hoboken, NJ, Wiley.
- Lent RW, Brown SD (2006) On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *J Career Assess*, 14:12-35.
- Linehan MM, Comtois KA, Murray AM, Brown MZ, Gallop RJ, Heard HL et. al. (2006). Two-year randomized controlled trial and follow-up of dialectical behavior therapy vs therapy by experts for suicidal behaviors and borderline personality disorder. *Arch Gen Psychiatry*, 63:757-766.
- Lockenhoff CE, Terracciano A, Costa PT (2009) Five-factor model of personality traits and the retirement transition: longitudinal and cross-sectional associations. *Psychol Aging*, 24:722-728.
- Maslach C, Leiter MP (2008) Early predictors of job burnout and engagement. *J Appl Psychol*, 93:498-512.
- McCrae RR, Costa PT (2003) *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*, 2nd ed. New York, Guilford Press.
- McMahon M, Watson M (2008a) Children's career development: status quo and future directions. *Career Dev Q*, 57:4-6.
- McMahon M, Watson M (2008b) Career development in childhood. *Career Dev Q*, 57:4-83.
- McMillan LH, O'Driscoll MP (2006) Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In *Research Companion to Working Hours and Work Addiction* (Eds RJ Burke):89-107. Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Moore T (2003) The impact of career development classes on the identity development and career self efficacy of traditional aged college students (Master Thesis). Ohio, Ohio State University.
- Murphy KA, Blustein DL, Bohlig AJ, Platt MG (2010) The college-to-career transition: an exploration of emerging adulthood. *J Couns Dev*, 88:174-181.
- Muthondeki D, Sirera MA, Mwenje M (2014) Psychosocial challenges faced by retired police officers: a case of retired administration police officers in Kenya. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8):55-63.
- Niles SG, Harris-Bowlsbey J (2013) *Career Development Interventions in the 21st Century*, 4th ed. Boston, MA, Pearson.
- Nota L, Santilli S, Soresi S (2016) A life-design-based online career intervention for early adolescents: description and initial analysis. *Career Dev Q*, 64:4-19.
- Osborn D, Zunker VG (2005) *Using Assessment Results in Career Counseling*, 7th ed. Pacific Grove, CA, Brooks/Cole.
- Papalia DE, Olds SW, Feldman RD (2004) *Human Development*, 9th ed. New York, Mc Graw Hill.
- Patel D (2011) Occupational travel. *Occup Med (Lond)*, 61:6-18.
- Paul KI, Moser, K (2009) Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *J Vocat Behav*, 74:264-282.
- Peseshkian N (2002) *Günlük Yaşamın Psikoterapisi (Çeviri H Fışloğlu)*. İstanbul, Beyaz Yayınlar.
- Peterson GW, Sampson JP, Reardon RC, Lenz JG (1996) Becoming career problem solvers and decision makers: a cognitive information processing approach. *Career Choice and Development*, 3:423-475.
- Pinquart M, Schindler I (2007) Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychol Aging*, 22:442-455.
- Pulkkinen L (2001) Reveller or striver? How childhood self-control predicts adult behavior. In *Constructive and Destructive Behavior: Implications for Family, School, and Society* (Eds AC Bohart, DJ Stipek):167-185. Washington, DC, American Psychological Association.

- Pushkar D, Chaikelson J, Conway M, Etezadi J, Giannopoulos C, Li K et al. (2010) Testing continuity and activity variables as predictors of positive and negative affect in retirement. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 65:42–49.
- Riggar TF, Maki DR (2004) Concepts and paradigms. In *Handbook of Rehabilitation Counselling* (Eds DR Maki, TF Riggar):1-24. New York, Springer Publishing.
- Robinson OC, Demetre JD, Corney R (2010) Personality and retirement: exploring the links between the big five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Pers Individ Dif*, 48:792–797.
- Roll T, Arthur N (2002) Beliefs in career counseling. *NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT*. 1-9. <http://contactpoint.ca/wp-content/uploads/2013/01/pdf-02-03.pdf> (15.06.2016'da ulaşıldı).
- Rottinghaus PJ, Jenkins N, Jantzer AM (2009) Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *J Career Assess*, 17:271–285.
- Saka N, Gati I (2007) Emotional and personalityrelated aspects of persistent career decision-making difficulties. *J Vocat Behav*, 71:340- 358.
- Salami SO (2004) Effects of problem-solving technique and anxiety management training on career indecision of school-going adolescents in Nigeria. *J Psychol Afr*, 14:139-145.
- Salami SO (2008) Gender, identity status and career maturity of adolescents in south west Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 16:35-49.
- Sampson JP, Peterson GW, Reardon RC, Lenz JG (2000) Using readiness assessment to improve career services: a cognitive information-processing approach. *Career Dev Q*, 49:146-174.
- Santröck JW (1997) *Life Span Development*. London, Brown Benchmark Publishers.
- Savickas ML (1994) Measuring career development: current status and future directions. *Career Dev Q*, 43:54-62.
- Savickas ML (1997) Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Dev Q*, 45:247-259.
- Schultheiss DEP (2008) Current status and future agenda for the theory, research, and practice of childhood career development. *Career Dev Q*, 57:7-24
- Skinner EA (1995) *Perceived Control, Motivation and Coping*. Newbury Park, CA, Sage Publications.
- Spence JT, Robbins AS (1992) Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *J Pers Assess*, 58:160-168.
- Strauser DR, Lustig DC, Cogdal, PA, Uruk AÇ (2006) Trauma symptoms: relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *Career Dev Q*, 54:346-360.
- Super DE (1957) *The Psychology of Careers*. New York, Harper.
- Super DE (1990) A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass.
- Ten Brummelhuis LL, van der Lippe T (2010) Effective work-life balance support for various household structures. *Hum Resource Manage*, 49:173-193.
- Tetrick LE, Quick JC (2003) *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed. Washington DC, American Psychological Association.
- Thrift MM, Ulloa-Heath J, Reardon RC, Peterson GW (2012) Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *J Couns Dev*, 90:169-176.
- Tinsley DJ, Bigler M (2002) Facilitating transitions in retirement. In *Counseling Across the Lifespan: Prevention and Treatment* (Ed CL Juntunen, DR Atkinson): 375–397. Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Uthayakumar R, Schimmack U, Hartung PJ, Rogers RJ (2010) Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *J Vocat Behav*, 10:1-31.
- Vaillant GE (2002) *Aging Well*. Boston, Little Brown.
- Vignoli E, Croity-Belz S, Chapeland V, de Fillipis A, Garcia M (2005) Career exploration in adolescents: the role of anxiety, attachment, and parenting style. *J Vocat Behav*, 67:153-168.
- Vondracek FW (1998) Career development: a lifespan perspective (Introduction to the special section). *Int J Behav Dev*, 22:1-6.
- Vuori J, Koivisto P, Mutanen P, Jokisaari M, Salmela-Aro K (2008) Towards working life: Effects of an intervention on mental health and transition to post-basic education. *J Vocat Behav*, 72:67-80.
- Wallace-Brosious A, Serafica FC, Osipow SH (1994) Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *J Res Adolesc*, 4:127-149.
- Wang J, Patten SB (2001) Perceived work stress and major depression in the Canadian employed population, 20-49 years old. *J Occup Health Psychol*, 6:283-289.
- Wang J, Zhang D, Shao J (2010) Group training on the improvement of college students'career decision-making self-efficacy. *Health*, 2:551-556.
- Whiston SC, Brecheisen BK (2002) Practice and research in career counseling and development. *Career Dev Q*, 51:98–154.

- Wilkins KG, Santilli S, Ferrari L, Nota L, Tracey TJ, Soresi S (2014) The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *J Vocat Behav*, 85:329-338.
- Yeşilyaprak B (2011) Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, 1.baskı. Ankara, PegemA.
- Yeşilyaprak B (2012) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12:97-118.
- Yuen M, Yau J (2015) Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *J Vocat Behav*, 91:147-156.
- Zantinge EM, van den Berg M, Smit HA, Picavet HSJ (2013) Retirement and a healthy lifestyle: Opportunity or pitfall? A narrative review of the literature. *Eur J Public Health*, 24:433-439.
- Zunker VG (2012) *Career Counseling: A Holistic Approach*, 8th edition. Belmont, CA, Brooks-Cole.

Ali Eryılmaz, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir; **Tansu Mutlu**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Yazışma Adresi/Correspondence: Ali Eryılmaz, Eskişehir Osmangazi Üniv., Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ABD, Eskişehir, Turkey. E-mail: erali76@hotmail.com

Bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir - No conflict of interest is declared related to this article

Çevrimiçi adresi / Available online: www.cappsy.org/archives/vol9/no2/

Geliş tarihi/Submission date: 14 Temmuz/July 14, 2016 - **Kabul Tarihi/Accepted:** 8 Ağustos/August 8, 2016
