

**ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**UYGULAMALI PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**HOLLAND MESLEKİ KARIYER ENVANTERİ YARATICI VE SOSYAL  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

**Ece TÖZENİŞ**  
**124101018**

**YÜKSEK LİSANS**  
**TEZİ**

**DANIŞMAN: Prof. Dr. Sevda ASGAROVA**

**İstanbul – 2015**



T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 124101018
Öğrenci Adı Soyadı	: Ece Tözeniş
Anabilim Dalı	: Uygulamalı Psikoloji
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Sevda Asgarova
Tezin Başlığı	: Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 25.06.2015	Saati	: 11.00
Öğrenci Savunmaya	: <input checked="" type="checkbox"/> GELDI		
<p>Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ      <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUGU</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez <b>KABUL</b> edilmiştir.</p> <p><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin <b>DÜZELTİLMESİ</b> için ..... ay <b>EK SÜRE</b> verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)</p> <p><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin <b>REDEDEDİLMESİ</b> kararı alınmıştır.</p>			
Savunmada Tezin Başlığı	: <input checked="" type="checkbox"/> Değişmedi.	<input type="checkbox"/> Değişti.	
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: <input type="checkbox"/> GELMEDI		
<p>Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,</p> <p><input type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ ile <b>REDEDEDİLMİŞTİR.</b></p>			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Hüsnü Erkan	
Danışman Üye	Prof. Dr. Sevda Asgarova	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Nadire Gülsen Yıldız	
Üye		
Üye		

(Tüm durumlarda jüri üyelerinin tez değerlendirme raporları (form YL-13) gerekir.)

Tarih : ..... / ..... / 20 .....

Sayı No :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen ve Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisinin Tez Savunma Sınav Tutanağı ve eklerinin Enstitü Yönetim Kurulunda görüşülmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

.....  
Anabilim Dalı Başkanı

**Not :** Bu forma orijinal raporlar (bir nüsha) eklenecektir.

## YEMİN METNİ

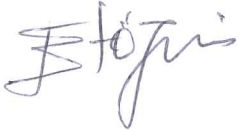
Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

25.06.2015

Ece Tözeniş

İmza



## ÖNSÖZ

Yapılacak olan çalışmanın konusu Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerin Karşılaştırılması olarak belirlenmiştir.

Türkiye’de özellikle üniversite sınavı sonrasında yerleşen adayların istatistiklerine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun tekrar sınava girdiği görülmektedir. Meslek seçimi halen bir takım kalıp yargılara dayanarak yapılan bir davranıştır. Doğru meslek seçiminde ilgi, yetenek, değerler kadar kişilik özelliklerinin de seçilecek mesleğin gerekleri ile karşılaştırılmasında önemli bir faktördür. Meslek seçimi ile ilgili varolan kuramlara bakıldığında her araştırmacı bireylerin farklı özelliklerinden yola çıkarak kuramını oluşturmuştur. Holland Tipoloji Kuramı alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıkları görüşünü savunmaktadır” (Kamaşak & Bulutlar, 2010). Holland, birbirine benzeyen insanların bir çevre oluşturduğu, bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak çevrenin özellikleri hakkında bilgi edinilebileceği görüşünü savunmaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014). Buradan yola çıkılarak sanat ve psikoloji çevreleri, sosyal ve yaratıcı kişilik özellikleri, çalışan ve eğitime devam eden ve mesleğini liseden sonra seçen, mesleğini ilköğretimden sonra seçen iki farklı grubun karşılaştırılması bilimsel açıdan faydalı görülmüştür. Özellikle psikoloji bölümü öğrencileri ile güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlılarından oluşan iki farklı grubun farklı psikososyal yapıları ve meslek seçimine karar verdikleri dönem açısından yapılacak olan değerlendirmenin mesleki seçim kararındaki etkisinin alana önemli bir katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

## TEŞEKKÜR

Araştırmanın planlanmasından gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede birçok kişinin yardımları olmuştur. Öncelikle bu imkanı sağlayan Üsküdar Üniversitesi Kurucu Rektörü Sayın Prof. Dr. Nevzat Tarhan ve onun şahsında Üsküdar Üniversitesi'ne, ilk tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Çiçek Agayeva'ya, çalışmamın her aşamasında bilimsel katkıları ile bana yardımcı olan, gece gündüz desteklerini esirgemeyen, bilgisi ve manevi desteği ile beni sürekli motive eden tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Sevda Asgarova'ya, uygulamalarımnda desteklerini esirgemeyen kardeşim Ayşen Tözeniş'e, İstanbul Devlet Opera ve Balesi Orkestrası'nın değerli sanatçılarına, en içten teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Verilerimi analiz ederken yardımlarını ve sabrını esirgemeyen yol arkadaşım Tolga Ayaz'a, destekleri ile motivasyonumu üst düzeyde tutmamı sağlayan kardeşim Aslı Tözeniş Beller'e teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak tüm hayatım boyunca her zaman yanımda olan annem Sevdije Tözeniş ve babam Faruk Tözeniş'e sonsuz teşekkürler ederim.

Ece Tözeniş

İstanbul, Haziran 2015

## ÖZET

Ülkemiz bireyleri mesleki tercihlerini ve kariyer planlarını yaparken durumsal faktörlerinde göz önünde bulundurulması sonucunda kısmen zorunlu olarak istihdam durumu, cazip olmayan sektörlerden kaçış, yıldızı parlayan mesleklerin çekiciliği ve ÖSYS puanı gibi etkenlere odaklanmakta, bu durum ise haliyle bireylerin kişilik tipleri ve ilgi alanları ile zorunluluktan seçmiş oldukları meslekler arasında farklılıklar ve uyumsuzluklar yaratarak kişilerin gelecekteki kariyerlerine olumsuz etki yapabilmektedir. Kişiler açısından hayatlarındaki en önemli kararlardan biri olan meslek seçimi şüphesiz ki bireyin hayatının hemen hemen tüm alanlarını etkilemektedir. Bu çalışmada sosyal ve yaratıcı kişilik özellikleri psikoloji bölümü öğrencileri ile güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlılara uygulanan 2002 yılında Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak tarafından uyarlanan Holland Mesleki Kariyer Envanteri çerçevesinde incelenmiştir. Sonuçların değerlendirilmesinde frekans analizi kullanılmıştır. Kişilik özellikleri doğrultusunda seçilen meslek alanlarında orta düzeyde yüksek bir dağılım görülürken, farklı gelişim dönemlerinde verilen mesleki karar açısından bir farklılaşma bulunamamıştır. Bunun nedeninin de Psikoloji alanının günümüzde en cazip mesleklerden biri olarak tercih edilmesi nedeniyle öğrenciler bu alana yönelik tercihlerini alanla ilgili belli bir kısım bilgileri toplayarak yapmaları nedeniyle olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Meslek kuramları, meslek seçimi, kariyer, kişilik özellikleri, ilgi, yetenek, mesleki değer

## ABSTRACT

Comparison of Creative and Social Personality Over Holland Professional Career Inventory

### Summary:

Career choice, one of the most important decisions in their lives in terms of people, affects almost all areas of life certainly. When our country individuals making their career choices and plans, they consider situational factors. Essentially, they focus employment status, escape from non-attractive sectors, shining star occupations as attractiveness and on factors such as the University Entrance Exam scores. In this case, it creates between personality types of individuals and selected professions. It is also could adversely affect people's future careers. It was examined in the framework of this study Holland Professional Career Inventory which adopted by Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak to applied the psychology department students and enstürmanist. Frequency analysis used evaluation of the results. It shows a high level in the medium range of the selected occupations as there was no differentiation in terms of professional decisions at different developmental stages. This is because of Psychology, preference is nowadays one of the most attractive profession. students, only to decide to collect certain information may be the cause of this idea. The reasons for differences linked to it.

**Keywords:** Job theorirs, Career Choice, Career, Personality Traits, Interests, Skills, Professional Values

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ SINAV TUTANAĞI .....	
YEMİN METNİ .....	i
ÖNSÖZ .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÖZET.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
KISALTMALAR VE SİMGELER .....	ix
TABLO .....	x
1. BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Hipotez.....	2
1.3. Araştırmanın Amacı.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi .....	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları .....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
2. BÖLÜM – TEMEL KAVRAMLAR.....	5
2.1. Meslek.....	5
2.2. İş .....	5
2.3. Kariyer .....	5
2.4. Kişilik .....	5
2.4.1. Kişilik Kuramları .....	6
2.4.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar .....	6
2.4.2.1. Karakter.....	6
2.4.2.2. Mizaç(Huy) .....	6
2.4.3. Kişilik ve Meslek Seçimi .....	



2.5. Yetenek.....	7
2.5.1. Yetenek ve Meslek Seçimi.....	7
2.6. İlgi.....	7
2.6.1. İlgiler ve Meslek Seçimi .....	7
2.7. Meslek Değerleri .....	8
2.7.1. Meslek Değerleri ve Meslek Seçimi .....	8
3. BÖLÜM – MESLEKİ GELİŞİM SÜRECİ .....	9
3.1. Temel Eğitim Dönemi Mesleki Gelişim Görevleri .....	10
3.2. İlköğretim İkinci Dönem Mesleki Gelişim Görevleri .....	11
3.3. Ortaöğretim Dönemi Mesleki Gelişim Görevleri .....	11
3.4. Yetişkinlik Dönemi Mesleki Gelişim Görevleri.....	12
4. BÖLÜM -MESLEK SEÇİMİNİ/GELİŞİMİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR.....	13
4.1. Holland Tipoloji Kuramı .....	13
4.2. Özellik-Faktör Kuramı .....	23
4.3. Psikanalitik Kuramlar .....	24
4.4. Roe'nin Gereksinim Kuramı.....	25
4.5. Karar Kuramları.....	25
4.6. Gelişim Kuramları .....	27
4.7. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	29
4.8. İşe Uyum Kuramı .....	29
4.9. Yeni Yaklaşım ve Modeller.....	29
5. BÖLÜM – TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTEYE GİRİŞ SİSTEMİ VE MESLEK SEÇİMİ .....	31
5.1. Sınav Sistemi .....	31
5.2. Öğrenci Seçimi .....	32
5.3. Meslek Seçimi .....	32
BÖLÜM 6 – TÜRKİYE'DE SANAT EĞİTİMİ .....	34
6.1. Güzel Sanatlar ve Konservatuvarlara Öğrenci Kabulü.....	34
EKLER.....	3
EK 1. Holland Mesleki Kariyer Envanteri .....	37
EK 2. Holland Mesleki Kariyer Envanteri Puanlama Cetveli.....	40

EK 3. Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yorumlama Tablosu .....	42
SONUÇ .....	44
DEĞERLENDİRME.....	48
ÖNERİLER.....	50
KAYNAKÇA.....	51
ÖZGEÇMİŞ .....	55

## KISALTMALAR VE SİMGELER

R: Gerçekçi

I: Araştırmacı

A: Yaratıcı

S: Sosyal

E: Girişimci

C: Geleneksel

## TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Psikoloji Öğrencilerinin Kişilik Düzeyleri .....	1
Tablo 2: Psikoloji Öğrencilerinin Yaratıcı Kişilik Düzeyleri.....	2
Tablo 3: Psikoloji Öğrencilerinin Sosyal Kişilik Düzeyleri .....	3
<b>Tablo 4:</b> Psikoloji Öğrencilerinin Sosyal Kişilik Düzeyleri.....	<b>4</b>
Tablo 5: Psikoloji Öğrencilerinin Geleneksel Kişilik Düzeyleri.....	5
Tablo 6: Psikoloji Öğrencilerinin Gerçekçi Kişilik Düzeyleri.....	6
<b>Tablo 7:</b> Enstürmanistlerin Araştırmacı Kişilik Düzeyleri.....	<b>1</b>
Tablo 8: Enstürmanistlerin Yaratıcı Kişilik Düzeyleri .....	2
Tablo 9: Enstürmanistlerin Sosyal Kişilik Düzeyleri .....	3
<b>Tablo 10:</b> Enstürmanistlerin Girişimci Kişilik Düzeyleri .....	<b>4</b>
Tablo 11: Enstürmanistlerin Geleneksel Kişilik Düzeyleri .....	5
Tablo 12: Enstürmanistlerin Gerçekçi Kişilik Düzeyleri .....	6

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1: Tiplerin Gelişimi .....	1
Şekil 2: Holland Altıgeni .....	2
Şekil 3: Paraşüt Yıldızı.....	3

## 1.BÖLÜM - GİRİŞ

Eğer kendinize ait bir hikayeniz olmazsa hep başkalarının hikayelerini yaşamak zorunda kalırsınız.

Kariyer hayat boyu çok uzun bir yolculuk ve biz bu yolculuğa çıkarken doğru ya da yanlış kararlarla başlıyoruz. Ama o ilk anda kararın doğru ya da yanlış olduğunu bilmiyoruz. Tek bildiğimiz şey o anda onu yapmak istememiz ya da şartların bizi bunu yapmaya zorlaması olarak karşımıza çıkıyor. Yıllar geçtikçe o karar sorgulanmaya başlanıyor. Başladığımız kararlar devam ediyoruz ya da kararımızı sorgulayıp kendimizi bambaşka bir yolda buluyoruz.

Çocuklukta, ergenlikte, yetişkinlikte bu karar ne zaman alınmaya başlanıyor sorusuyla başlıyoruz. Çocuklukta ne olmak istiyorsun sorusuyla başlıyor her şey ve biz o dönemlerde her şey olabiliyoruz. Lisede ergenlikle birlikte bir de karar vermek gibi bir zorlamayla karşılaşılıyor, üniversite sınavı yaklaştıkça net kararlar vermeme bekleniyor.

Meslek tercihimizi etkileyen sayısız etkenden bazıları ana babayı, televizyonu, sinema filmlerini, magazin dergilerini ve cinsiyeti içeriyor. Çocukların çalışma anlayışları genellikle aile içinde başlar. Çocuk ergenliğe yaklaştıkça, ana babaları onları doğrudan ya da dolaylı olarak etkiliyorlar. Bu etkileme aile işini ele alma ya da ana babadan birinin mesleğini sürdürme beklentisinin işaretleri yoluyla oluşuyor. Bazı aileler bunu becerileri öğretmek, ilgileri ve hobileri özendirerek yapar. Ana babalar, çocuğun ya da ergenin özdeşleşeceği modeller olarak işlev görüyorlar.

Televizyon ve sinema filmleri çocuklara ve ergenlere meslekler hakkındaki fikirlerinin birçoğunun değerlendirilmesi imkanını sağlıyor fakat bunların çoğu zaman gerçekçi ve doğru olmadığını görüyoruz. (Mary J.Gander, 1995).

Yalnızca çocukluktan yaşlılığımıza dek yaşam etkinlikleri için harcadığımız tüm zamanı göz önüne aldığımızda bile başlıca tek uğraşımızın meslek gelişimimiz olduğu açıkça ortaya çıkıyor. Uyanık kaldığımız zamanın çoğunda, özellikle ergenlikten sonra, hatta ilkokul yıllarımızda bile, ya bir meslek için hazırlanmaya ya da bir meslekle uğraşmaya kendimizi veriyoruz. Ergenlik, yetişkinliğimizde karmaşık ve çoğunlukla da

şarırtıcı bir iş dünyasının içinden geçerken izleyeceğimiz yolları büyük ölçüde belirleyen bir meslek seçimi kararı için kritik zamandır.

Yaşam boyunca gerçekleştirilen yaşam etkinliklerinin niteliğini de göz önüne aldığımızda, meslek gelişimimiz kişisel ve toplumsal uyumumuzun en önemli etkeni olarak daha da büyük bir önem taşıyor. Freud, Civilization and its Discontents adlı eserinde çalışmanın gerçeklikle ilişkimizin temel noktası olduğunu çok zekice gözlemleyerek, anlamlı ve verimli çalışmanın, sevebilme kapasitesiyle de birlikte, olgunlaşmanın bir işaretini oluşturduğumuzu ileri sürüyor. (Adams, 1995).

### **1.1. Problem**

Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerin Karşılaştırılması

### **1.2. Hipotez**

Yaşam boyunca gerçekleştirilen yaşam etkinliklerinin niteliğini de göz önüne aldığımızda, meslek gelişimimiz kişisel ve toplumsal uyumumuzun en önemli etkeni olarak daha da büyük bir önem taşımaktadır. Anlamlı ve verimli çalışma, sevebilme kapasitesiyle de birlikte, olgunlaşmanın bir işaretini oluşturmaktadır.

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı lise eğitimleri sonrasında psikoloji bölümünü seçerek psikoloji eğitimlerine devam eden öğrenciler ile ilköğretim de veya sonrasında güzel sanatlar ve konservatuar eğitimi almış, şu anda mesleklerini devam ettiren sanatçılar arasındaki kişilik özelliklerine uygun mesleki kararları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Seçtikleri ve içinde buldukları alanlar ile bağlantılı olarak sosyal ve yaratıcı kişilik özelliklerinin karşılaştırmasını yapmaktır. Bu amaçlara paralel olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Psikoloji öğrencilerinin bölüm ile kişilik tipleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma var mıdır?
2. Güzel sanatlar ve konservatuar çıkışlı kişilerin seçtikleri meslek ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
3. İlköğretim döneminde verilen mesleki karar ile lise sonrasında verilen mesleki karar arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
4. Seçilen mesleklerin gerektirdiği kişilik özellikleri ile envanter sonucunda çıkan kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Holland insanların tanımladığı 6 kişilik tipinden birine ait olduğunu ve ona uygun mesleklerden birini seçtiğini savunmaktadır. Birçok insan benzerlikler dikkate alındığında altı kişilik tipinden birine yerleşmektedir. Bunlar; gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve gelenekçi tiplerden oluşmaktadır. İnsanlar sahip oldukları beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri aramaktadırlar. Uygun çevre ve şartlar sağlanırsa her insan üstün yetenek ve performans sergileyebilmektedir.

Kişilik tipleri insanları birbirinden ayırır ve her kişilik tipinin belirgin karakteristik özellikleri vardır fakat bazı özellikler ise birkaç tipe uygun olabilmektedir.

Holland, insanların kişilik örüntülerinin, kişilik tiplerindeki profile benzediğini kabul etmekle birlikte, bir insanın bir tipe yakın olmakla beraber diğer bir iki tipe de benzerlik gösterebileceğini ve böylece farklı kişilik örüntülerinin ortaya çıkabileceğini belirtmektedir.

Belirtilen altı çeşit kişilik tipinin birbirleri arasında bir tutarlılık, yakınlık bulunurken aynı zamanda bir tutarsızlık da vardır. Holland kişilik tiplerini ölçmek için geliştirdiği bazı ölçekler ile her bir kategoriden alınan puanlara göre çizilebilecek bir altıgen üzerinde bireyin kişilik örüntüsünün görülebileceğini öne sürmektedir.

Uygulanan ölçekten alınan en yüksek iki kategorinin puanları yerleştirilerek oluşturulacak altıgen, insanların kişilik profili örüntülerinin tutarlı olup olmadığını da belirlemektedir.

İnsanlar genellikle kişilik tiplerinin uygun olduğu meslekleri seçmektedirler. Holland'a göre meslek seçimi; kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. O, insanların, tanımladığı 6 kişilik tipinden birine sahip olduğunu ve ona uygun mesleklerden birini seçtiğini savunmaktadır. Mesleki doyum bireyin kişilik tipi içinde yer alan özelliklerin, bu tiplere uygun olarak tanımlanan iş çevresine uyumu ile pozitif ilişkilidir.

Bu doğrultuda; her insanın sahip olduğu kişilik tipi bulunduğu; kişilerin meslek seçimlerinin ilerleyen dönemlerde yaşam standartlarını etkileyeceği, meslek seçiminde etkili olan etmenlerden birinin de kişilik tipinin olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak bir bireyin tercih ettiği meslek ile kişilik tipi arasındaki ilişkinin önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmada kabul edilen varsayımlar aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmada kullanılan Holland Mesleki Kariyer Envanterinin, kişilik tipini ortaya koymada geçerli ve güvenilir bir araç olduğu kabul edilmektedir.
2. Seçilen araştırma grubunun evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.
3. Kaynaklardan elde edilecek bilgilerin gerçeği yansıttığı,
4. Uygulanan istatistiksel yöntem ve bilgisayar değerlendirmelerinin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
6. Araştırmaya katılanların envanteri doğru yanıtladıkları kabul edilmektedir.
7. Envanteri uygulayan araştırmacının, envanter sonuçlarını objektif olarak yansıttığı kabul edilmektedir.

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma Psikoloji bölümünde okuyan öğrenciler ile güzel sanatlar ve konservatuvar ıkışılılar ile sınırlıdır.
2. Holland Mesleki Kariyer Envanteri alanları ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma, uygulamaya katılanların; gerçekçi, araştırıcı, sosyal, gelenekçi, girişimci, yaratıcı kişilik tipleriyle sınırlıdır.



## 2. BÖLÜM - TEMEL KAVRAMLAR

### 2.1. Meslek

“En genel tanımıyla “bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü şeklinde ifade edilebilir(Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013).

### 2.2. İş:

“Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Özel bir çalışma alanındaki görevleri tanımlar. İş, meslek bilgi ve becerilerinin uygulamaya konmasıdır. Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktivitelerdir” (Yeşilyaprak, 2013).

### 2.3. Kariyer

“Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerini birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir”. (Yeşilyaprak, 2013).

### 2.4. Kişilik

Kişilik dendiğinde hemen herkes tarafından kabul görmüş genel bir tanıma rastlanmamaktadır. Kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 2010).Genel kullanım biçimine baktığımızda kişilik kavramı, kişinin toplumda oynadığı rol üzerine yoğunlaşmaktadır. Kişilik tanımında yer alan terimlerden yola çıkarak; kişilik oluşumunda bireyin diğer bireylerden ayırt edici olan özellikleri onu tanımlamamız açısından önemli bir etmendir. Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu ilişki ise kendi içindeki duygu ve düşünceleri olduğu kadar dış dünyadaki insan, olay ve nesnelere de algılama biçimini kapsamaktadır(Cüceloğlu, İnsan ve Davranışı, 1993). Kişilik tanımında yer alan tutarlılık ise bireyin benzer şekilde karşılaştığı durumlarda gösterdiği aynı tür davranışları ifade ederken; yapılaşmışlık ise kişilik özelliklerinin birbirleriyle uyum içinde gösterdiği tutarlı örüntüyü ifade etmektedir (Cüceloğlu, İnsan ve Davranışı, 1993)

#### **2.4.1 Kişilik Kuramları**

Freud kişiliği tanımlarken id-ego ve süperego olmak üzere üç birimden söz etmektedir. İd bireyin ilkel ve biyolojik temellerine dayalı dürtüleri ile hareket eden yönünü oluştururken ego id'in isteklerini gerçekçi koşullar içinde yerine getirmeye çalışmaktadır. Süperego ise toplumun ahlak kurallarını temsil ettiğinden dolayı doğru ve yanlışın ayırt edicisi olma özelliğini taşımaktadır(Cüceloğlu, İnsan ve Davranışı, 1993). Rotter ise; iç merkezli ve dış merkezli olmak üzere iki temel boyuttan söz etmektedir (Cüceloğlu, İnsan ve Davranışı, 1993). İç merkezli bireyler kendi yaşamlarını kendi duygu ve düşünceleri ile yapılandırırken, dış merkezli bireyler dış etmenlerden etkilenerek yaşamlarını yapılandırmaktadırlar.

Öğrenme kuramı ile kişiliği tanımlayanlar pekiştirme, cezalandırma, genelleme ve ayırt etme gibi öğrenme kavramlarının açıklamada yeterli olduğundan söz etmektedir. Benlik kuramı ile kişiliği açıklayanlar ise kişinin doğuştan itibaren iyi olarak dünyaya geldiğine ve daha iyi olmak adına kendini sürekli olarak geliştirdiğine inanarak kişilik tanımlarını yapmaktadırlar(Cüceloğlu, İnsan ve Davranışı, 1993).

#### **2.4.2. Kişilik İle İlgili Kavramlar**

##### **2.4.2.1. Karakter**

Karakter, “Bireye ait davranışların bütünü olup, insanın bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değerdir” (Güney, 2009)Bu tanım doğrultusunda karakter aslında kişinin içinde yaşadığı toplumun değer yargıları sonucu oluşmaktadır.

Toplumsal yapıda karakter ceza ve ödüllendirme, mantıklı düşünme ve duygusal betimlemeler, örnek alma yöntemleriyle gelişmektedir (Güney, 2009)

##### **2.4.2.1. Mizaç (Huy)**

Mizaç da karakter gibi kişiliğin bir kısmını oluşturmaktadır. “Mizaç, kalıtsal bir özellik taşıyıcı ve devamlılık gösterir. Mizaç, bireye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri ifade eden bir kavramdır” (Güney, 2009). Mizaç, karakterin toplumsal ve ahlaki bir değer almasında önemli bir belirleyici özelliği taşımaktadır.

#### **2.4.3. Kişilik ve Meslek Seçimi:**

Kişilik, bir bireyin değişik durumlarda nasıl davranacağını belirleyen önemli bir role sahip olduğundan dolayı kişinin kariyerinin temel taşlarının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Meslek seçimi, iş performansı ve kariyer değişiklikleri gibi temel kariyer kararları bireyin temel kişilik yapısından etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2013).

Kişilik özelliklerine uygun olarak mesleki kararlarını veren bireyler uzun soluklu ve başarılı bir meslek yaşamı geçirirken; kişilik özelliklerinden çok farklı meslek seçimi kararı vermiş kişilerde zaman içerisinde farklı iş kolları deneme, kariyere ara verme, yeniden farklı bir alanda işe başlama gibi süreçler gözlemlenmektedir.

## **2.5. Yetenek**

“Yetenek, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuçlandırma gibi zihinsel özellikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerinin bir bütünüdür” (Güney, 2009).

Yetenek bedensel ve zihinsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bedensel yetenekler, bireyin doğuştan getirdiği ve zamanla gelişen özelliklerini oluştururken; zihinsel yetenekler, bireyin toplumsal yaşama ve çevreye uyum sağlayabilmesi için bedensel yeteneklerini kullanmak için geliştirdiği yetenekler bütününden oluşmaktadır.

Yeteneklerin gelişmesini eğitim, tecrübe çalışma üç ana faktörü sağlamaktadır.

### **2.5.1. Yetenekler ve Meslek Seçimi**

Meslek seçimi kararı sonrasında icra edilen işte başarılı ya da başarısız olma durumu yetenekle ölçülebilmektedir. İş ve kişinin yetenekleri doğru orantılı ise bu orantıya bağlı olarak o işte kişinin başarılı olması da beklenmektedir. Tam tersi olarak yeteneklerinin üstünde bir işi tercih etmiş olan kişiler de işin gereklerine yetişememekten dolayı başarısızlık gözlemlenmektedir. Kısaca başarı elde etmek için seçilecek meslek ve kişinin var olan zihinsel ve bedensel yeteneklerinin doğru orantılı olması beklenmektedir.

## **2.6. İlgi**

“Roe’ya (1957) göre ilgi bir kimsenin özel bir gayret sarf etmeden dikkat ettiği, gözlemlendiği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı işlerdir” (Kuzgun, 2014).

### **2.6.1. İlgiler ve Meslek Seçimi**

Birey meslek seçimi kararını yaklaşma-uzaklaşma ya da kayıtsız kalma türünden gösterdiği tepkiler doğrultusunda vermektedir. Bir etkinlikte bulunurken yaşanan yetkinlik ve durumu kontrol edebilme duygusu ilgilerden kaynaklandığından dolayı birey meslek seçiminde bu etmenleri dikkate aldığı anda başarılı bir iş yaşamı geçirdiği gözlenmektedir( (Kuzgun, 2014)

## **2.7. Meslek Değerleri**

“Meslek değerleri, mesleklerin gerektirdiği görevlerle sağladığı olanakların kişi için anlamını ifade eden yönleridir” (Kuzgun, 2014).

### **2.7.1. Meslek Değerleri ve Meslek Seçimi**

Bireylerin her meslekten beklentileri farklılıklar göstermektedir. Beklentiler doğrultusunda alınacak sonucun doyum olması gerektiğinden bireyin en fazla doyum sağlayabileceği mesleğe yönelmesi beklenmektedir (Kuzgun, Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, 2014)

### 3. BÖLÜM - MESLEKİ GELİŞİM SÜRECİ

Yaşam boyu gelişim dönemlerine bakıldığında her dönemin özelliklerine uygun olarak kendini gösteren belli başlı etkenlerden birinin meslek seçimi olduğu görülmektedir. Çocuklukta “ne olacaksın” sorusu ile başlayan meslek seçimi farklı gelişim dönemlerinde farklı soru ve bu soruların devamında getirdiği sorunlarla karşımıza çıkmaktadır.

Doğumdan itibaren hemen hemen bütün insanlar yaşamlarını diğer insanlarla kurdukları ilişkiler içinde geçirmektedirler (Dönmez, 1993). “Baumrind’e(1980) göre; toplumsallaşma, bireylerin çevreyle karşılıklı etkileşim içinde ne iseler o hale geldikleri, yetişkinlerce başlatılan bir süreçtir” (J.Gander & W.Gardiner, 1995). Bu bağlamda aile bireyin gizilgüçlerini sınırlayacak ya da genişletecek en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (J.Gander & W.Gardiner, 1995)

Aile ile başlayan toplumsallaşma süreci gelişim dönemleri doğrultusunda farklı kişi ve gruplarla oluşturulan sosyal yapılar ile genişlemektedir.

Oluşturulan bu sosyal çevreler ile kurduğu ilişkiler sonrasında ilgilerini farklılaştıran ve yeteneklerini geliştiren bireyin meslek seçimi kararında ana faktör başlarda aile iken sonrasında farklı kişi ve oluşturduğu gruplardan etkilenecek bu kararlarını olgunlaştırmaya başladığı ya da kararlarında değişiklik yaptığı gözlemlenmektedir.

5 evreden oluşan Mesleki Gelişim Süreci, bireye ve çevresine ait olan birçok etkenin çocuklukta yetişkinliğe dek bireyi ve birbirlerini izlemesi ile oluşmaktadır(Yeşilyaprak).Birbirlerini izleyen gelişim aşamaları bu evreleri oluşturmaktadır. Her gelişim evresi kendinden sonra gelen her aşamayı etkilemektedir. Isaacson’a göre bu evreler şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Uyanış ve farkında olma (Awareness): Bu dönem 5-12 yaş aralığını karşılayan ilköğretim dönemini kapsamaktadır. Meslek bilincinin oluşmaya başladığı bu dönemde çocuk, çevresindeki insanların farklı uğraşları olduğunu gözlemlerken çeşitli mesleklerin varlığını görme ve anlama farkındalığını oluşturmaya başlamaktadır.
2. Meslekleri keşfetme ve araştırma ( Exploration): Bu dönem 12-15 yaş aralığını karşılayan ortaokul(temel eğitimin ikinci kısmı) dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde kişilerin ve mesleklerin ortak olan ve yönleri ve farklı nitelikleri

üzerinde bilgi sahibi olmaya başlayan çocuk yeni yönleri anlamakta ve keşfetmektedir.

3. Karar verme (Decision Making): Bu dönem 15-18 yaş aralığını karşılayan lise dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde eğitim sisteminin de getirdiği zorunluluklar sonrasında ve yaş özellikleri nedeniyle kendisi ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak, varolan ve edindiği bilgilerini eşleştirmeye, bu bilgileri birbirine uydurmaya ve geleceğine ilişkin kariyer hedefleri oluşturmaya başlamaktadır.
4. Hazırlık (Preparation): Bu dönem 18-23 yaş aralığını karşılayan yükseköğrenim dönemini kapsamaktadır. Mesleki kararı sonrasında mesleğin eğitimine başlayan birey bu dönemde yapacağı işlerle ilgili temel eğitimleri almak ve uygulamalarla seçtiği alana yönelik yeteneklerini geliştirme çalışmalarını tamamlamaktadır.
5. İşe yerleşme (Employment): Bu dönem 23 yaş ve sonrası yaş aralığını karşılayan, iş yaşamına atılma dönemini kapsamaktadır. Bireyin iş dünyasında yerini alarak çalışmaya başladığı bu dönemde birey kazandığı bilgi ve becerileri uygulama alanına koyarak bir yandan mesleği icra ederken bir yandan da mesleki gelişimini sürdürmektedir.

5 evreden oluşan mesleki gelişim süreci eğitim sistemi içindeki dönemleri kapsayarak gerçekleşmektedir. Okul öncesi ya da ilköğretim aşamasından başlayan eğitim süreci aynı zamanda mesleğe hazırlanma sürecini de kapsamaktadır. Mesleki gelişim süreci içerisinde bireyin sürecin her döneminde başarılması gereken Mesleki Gelişim Görevlerini yerine getirmesi beklenmektedir(meb.k12.tr).

### **3.1. Temel Eğitim Dönemi Mesleki Gelişim Görevleri**

Okul öncesi dönemden başlayarak ilköğretimin 1.kademesini kapsayan bu dönemde çocuğun aşağıdaki mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmesi beklenmektedir;

1. İş yaşamı ve çalışmaya ilişkin olumlu tutumlar geliştirme
2. Kişisel nitelikleri ile meslekler/işler arasındaki ilişkileri anlamaya başlama
3. Meslekleri keşfetme ve tanıma
4. Boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları geliştirme
5. Birlikte iş yapma/işbirliği ve paylaşmayı öğrenme
6. Toplum yaşamında çalışmanın önem ve gereğinin farkına varma

## 7. Karar verme, amaç belirleme, plan yapma stratejileri geliştirme

Mesleki gelişim açısından 5-12 yaşlar arası bir “Uyanış” dönemi olarak nitelendirilmektedir. İlköğretimin hedefi demokratik bir toplum içinde bireyin sahip olması gereken ortak ve zorunlu davranışların kazanılmasını sağlamaktır (Kuzgun, İlköğretimde Rehberlik, 1992).

### 3.2.İlköğretim İkinci Dönem Gelişim Görevleri

Bu dönemde, temel eğitim döneminde belirtilen mesleki gelişim görevlerini geliştirerek devam etmenin yanında çocuktan zevki erteleyebilme, bir işe kendini verebilme, bir işi yapabilme için zamanını ve enerjisini organize edebilme, ekonomik bağımsızlığa erişme gereğini hissetme ve bunu sağlayabilmek için bir meslek seçerek ona hazırlanma gereği hissetme, toplumsal sorumluluk bilincine erişme davranışlarını geliştirmesi beklenmektedir (Kuzgun, İlköğretimde Rehberlik, 1992)

Çocuğun çeşitli girişimleri sonunda yaşadığı başarı veya başarısızlık yaşantıları ile benlik tasarımı gelişmektedir. Olumlu benlik tasarımı, başarı güdüsü, yarışma duygusu ve kişisel yeterlik kazanma çabaları ailenin ve okulun etkisi ile gelişmektedir (Kuzgun, İlköğretimde Rehberlik, 1992). Bu dönemde başarılması gereken en önemli gelişim görevi farklı yaşantılar içinde gencin kendini ve meslekleri araştırma davranışının geliştirilmesini sağlamaktır. Daha önemlisi gencin kendi ve çevre hakkında(mesleklere ilişkin) bilgi düzeyi arttıkça ileride daha isabetli bir karar verebileceği anlayışını gence kazandırabilmektir. Gençte bu anlayış gelişirse “araştırma” uğraşısını sürdürmeye karşı güdüleneceği düşünülmektedir(meb.k12.gov.tr)

### 3.3.Ortaöğretim Döneminde Gelişim Görevleri

15-18 yaş aralığını kapsayan bu dönemde genç bir taraftan ergenliğin getirdiği birtakım özelliklerle başa çıkmaya çalışırken diğer taraftan da oluşturduğu algılara dayanarak, var olan bilgilerini değerlendirerek eşleştirerek meslek seçimi konusunda kendi için en uygun ve en doğru kararı vermeye çalışmaktadır.

Ancak lise dönemi, gerek gencin fiziksel ve psikolojik gelişimi açısından oldukça sancılı ve karmaşık bir dönemdir çünkü genç ayrışma ve bireyselleşme çabaları içinde kimliğini ve kişiliğini bulmaya çalışırken bu durumdan dolayı mesleki kararlarını alırken de bir takım güçlükler yaşamaktadır (Gümüsel, 2013). Bu değişim ve karar sürecinden genç sağlıklı bir şekilde çıkarsa geleceğine yönelik mesleki kararını en uygun şekilde vereceği beklenmektedir.

Lise yılları sonunda genç ya mezun olup iş yaşamına atılacak ya da bir üst öğrenime yönelip belli bir meslek için eğitimini sürdürecektir. Her iki durumda da, gencin yaşamının geri kalanını tümüyle etkileyecek bir karar söz konusu olmaktadır(mebk12.gov.tr).

### 3.4.Yetişkinlik Dönemi

Ergenlik dönemi mesleki gelişimi işe yerleşme ile son bulmaktadır. İşe girme meslek seçimi sürecinin ardından bir dönüm noktası olarak da tanımlanmaktadır (Onur, 1997). Bu dönemde yetişkinlerden ekonomik düzenini kurarak hayat standartlarını geliştirmesi, yetişkinlere özgü toplumsal sorumluluklarını üstlenmesi beklenmektedir (Yeşilyaprak, et al., 2002) Super'a göre; 25-45 Yaş aralığı "Yerleşme" dönemi olarak geçmektedir. Kişinin bir işte çalışmaya başlaması ile başlayan bu dönem benlik kavramının role uyarlanması olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2013).Yönetmel ve profesyonel meslekler, uzun süreli meslekler olduğu için yerleşme dönemi de uzun bir yaş aralığını kapsamaktadır. Ancak yarı kalifiye olan veya kalifiye olmayan mesleklerde çalışanlar için bir işe ve organizasyona yerleşme söz konusu olmamaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Super'a göre bu dönemin alt basamakları;

- Karar Kılma: İşe alışmakla ve o işin gereklerini yerine getirmekle ilgilidir.
- Sağlamaştırma: İşteki pozisyonun sabitlenmesi ile ilgilidir. Bunun ardından birey işinde daha rahat olmaya başlar ve işinde güvenilir ve yeterlik sahibi bir kişi olarak bilinmek ister.
- İlerleme: Kişinin yaptığı işte daha fazla sorumluluk alması gereken ve daha fazla ücret alabileceği bir üst pozisyona geçmesi anlamına gelir (Yeşilyaprak, 2013).

Yine bu dönemde bireyin beklentileri doğrultusunda yaptığı değerlendirmelerde bir bunalım döneminden söz etmek mümkün olmaktadır. Birey işle ilgili hedeflerini değerlendirirken eğer geride kaldığını düşünürse istemli olarak meslek değişikliğine gidebilmektedir. Bu dönem için işten çıkarılma, hastalanma vb. durumlarda bireyi zorunlu meslek değiştirme durumunda bırakabilmektedir(Onur, 1997).



## 4. BÖLÜM - MESLEK SEÇİMİNİ /GELİŞİMİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR

### 4.1.Holland Tipoloji Kuramı

Holland, birbirine benzeyen insanların bir çevre oluşturduğu, bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak çevrenin özellikleri hakkında bilgi edinilebileceği görüşünü savunmaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014). Başka bir deyişle mesleklerin gerektirdiği faaliyetler ile kişilik ve mesleklerin yürütüldüğü çevre arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Kamaşak & Bulutlar, 2010)

“Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıkları görüşünü savunmaktadır” (Kamaşak & Bulutlar, 2010).

Holland, Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci, Yaratıcı olmak üzere bireyleri kişilik özellikleri bakımından 6 gruba toplamaktadır. Bu grupların oluşturdukları çevreleri de aynı şekilde gruplayıp adlandırmaktadır.

Holland, kuramının 4 temel varsayımı olduğunu belirtmektedir;

1. Birçok insan Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci ve Yaratıcı tiplerden birine benzerlikleri dikkate alındığında yerleşebilmektedir (Yeşilyaprak, Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, 2008).
2. Altı kişilik tipinin karşılığı olarak altı tip çevre bulunmaktadır (Yeşilyaprak, Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, 2008).
3. İnsanlar var olan beceri, yetenek, ilgi ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri aramaktadırlar (Yeşilyaprak, Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, 2008).
4. Kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşim bireyin meslek seçimi davranışını etkilemektedir (Yeşilyaprak, Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, 2008).

Holland, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve davranış türlerinin birkaç geniş kategori içinde açıklanacağına olan inancından yola çıkarak 6 kişilik kategorisine uygun olan özellikleri belirtmektedir(Yeşilyaprak).

İnsanların oluşturdukları çevreleri de gruplara ayırmaktadır. Holland'a göre Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci, Yaratıcı kategorilerinde birbirine benzer bireyler bir çevre oluşturmaktadır. Bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak o çevrenin özellikleri ile ilgili bilgi edinmemiz mümkün olmaktadır (Yeşilyaprak).

Her çevrede bir kişilik tipi başattır ve çevrenin sorunları da onlara özgü olan karakterize özelliklerden oluşmaktadır. Örneğin; sosyal çevre sosyal tiplerin var olduğu bir çevredir ve sosyal sorunlarla ilgilenmektedir (Yeşilyaprak).

Birey, yaşamı boyunca kendi kişilik özelliklerine, ilgi, yetenek ve eğilimlerine yönelik soruları arayacak ve bu sorulara cevap bulabilmek adına kendi kişisel eğilimlerine uygun insanları ve bu insanların buldukları ortamları tercih ederek kendine bir çevre oluşturmaktadır.

Bireylerin çevre arayışları bilincin değişik düzeylerinde gerçekleştiğinden dolayı uzun bir zaman almaktadır (Yeşilyaprak). Birey var olan yeteneklerini, becerilerini ve tutumlarını rahatlıkla ifade edebileceği ve üstesinden gelebileceği rolleri oynayabileceği çevreler aramaktadır.

Bireyin davranışı onun kişiliği ve çevrenin özelliklerinin etkileşimi sonucunda belirlenmektedir. O halde bireyin kişisel özelliklerini ve içinde var olduğu çevrenin özelliklerini bilirsek onun hangi mesleği seçeceğini bilmek mümkün olabilmektedir (Yeşilyaprak).

Holland tipoloji ve çevre modelini geliştirmede aşağıdaki ilkeleri benimsemektedir.

- Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir: Mesleki rehberliğin başlangıç aşamalarında ilgi envanteri geliştirilmekte ve bu ilgi envanterleri sonuçlarına göre bireyler uygun meslek alanları önerilmektedir. Bu yaklaşımda yalnızca ilgi alanlarına bakılarak bireylerin meslek seçimlerini yapabilecekleri zannedilmektedir. Fakat zamanla kişisel ve sosyal faktörlerin meslek seçme ve iş değiştirme davranışları ile ilişkisi konusunda bilgi birikimi arttıkça kişilik özelliklerinin de meslek seçimindeki önemini fark edildiği görülmektedir (Kuzgun, Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, 2014)
- İlgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir: İlgiler kişiliğin bir yönünü oluşturmaktadır. İlgi envanterleri kişinin kendisini nasıl algıladığını yansıtmaktadır (Yeşilyaprak).

- Meslekler aynı zamanda yaşam biçimini gösteren çevreyi de temsil etmektedirler. Bireyin mesleğe güdülenmesini, kendi hakkındaki iç görülerini, yeteneklerini algılama biçimlerini ve meslek hakkındaki bilgisini seçtiği meslek yansıtmaktadır (Kuzgun, Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, 2014)
- Mesleki kalıplar güvenilir, önemli psikoloji ve sosyolojik anlama sahiptir: Bireyleri nasıl davranışlarına, kıyafetlerine ve farklı özelliklerine bakarak değerlendirebiliyorsak mesleklerine bakarak da onlar hakkında bazı değerlendirmeler yapılabilmektedir. Buradan yola çıkarak satıcıların ikna edici, öğretmenlerin sevecen, avukatların atılgan kişilik özellikleri gösterdiği söylenebilmektedir. Araştırmalar yetişkin kişilerin ve üniversite öğrencilerinin, kadın ve erkeklerin meslekleri aynı şekilde algıladıklarını ve SED yönünden algılamalarda bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (Kuzgun, Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar, 2000).

Holland'a göre ilgi envanterlerinin çoğu insanların meslekleri aynı şekilde algıladıkları ve bu algıların zaman boyunca aynı kaldığı sayılına dayanmaktadır.

- Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve öz geçmişe sahiptir: Meslek gruplarında yer alana bireylerin geçmiş yaşantılarına bakıldığında hemen hemen hepsinin benzer bir yaşam hikayesine sahip olduğu gözlemlenmektedir (Kuzgun, Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar, 2000).
- Bir meslek grubundaki insanlar birbirlerine benzedikleri için birçok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar ve kendilerine özgü bir kişilerarası çevre oluştururlar: Holland, üniversitede okuyan öğrencilerin önemli bir yüzdesinin benzer bir profil oluşturacağını ifade etmektedir (Yeşilyaprak).
- Mesleki doyum, meslekte karar kılma ve başarılı olma bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bağdaşımaya bağlıdır: Birey kendi yeteneklerine, ilgilerine, değerlerine benzer yetenek, değer ve ilgileri olan bireylerle birlikte olmaktan daha mutlu oluyorsa psikolojik olarak da kendine uygun bir meslek alanında çalıştığında daha başarılı olmaktadır (Yeşilyaprak).

#### **Holland'ın Tipleri ve Özellikleri**

**Gerçekçi (Realistic) Tip:** Gerçekçi tipteki insanlar insan yararına olacak şekilde nesnelere, araçları, hayvanları, bitkileri sistematik olarak kullanmaya önem vermektedirler. El ile yapılan işler, alet ve makineleri kullanmak, bitki ve hayvan

üretmek ilgi alanlarına girmektedir. Sosyal ilişkilerden ve yaptıkları işlerde zihinsel faaliyetleri kullanmaktan hoşlanmadıklarından dolayı problemlerin çözümünde fazla karmaşık olmayan kolay yöntemleri seçmektedirler.

Gerçekçi tiplerin; utangaç, geleneklere bağlı, içten, doğal, ercil (maskülen), pratik, sebatkar, iç görüşü zayıf, kendini olaylara kaptırmayan, doğal kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir (Yeşilyaprak).

Mesleki değerleri, kişilik özellikleri ve ilgilerine bağlı olarak para, güç ve statüye dayalı olarak oluşmaktadır.

Mühendislikler, Mekanik ve Elektronik Teknisyenlikler, Ziraat ile ilgili meslekler, Ormancılık, Denizcilik, Beden Eğitimi Öğretmenliği tercih ettikleri meslekler arasında yer almaktadır(Yeşilyaprak ).

**Araştırmacı (Investigative) Tip:** Araştırmacı tipteki kişiler fiziksel, biyolojik, sosyal olayları anlamaya ve onları sistematik olarak gözlemlemeye, sosyal kavramlarla uğraşmaya önem vermektedirler. Bundan dolayı başlıca ilgi alanlarını bilimsel çalışmalar oluşturmaktadır (Kuzgun, 2014).

Araştırmacı tiplerin; entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız çekingem, içedönük kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir (Yeşilyaprak).

Kişilik özellikleri ve ilgilerine bağlı olarak kendilerini akademik yeteneklere sahip, zihinsel bakımdan güçlü olarak algıladıklarından dolayı problem çözümünde araştırmacı yeteneklerini kullanabilecekleri mesleklere yönelmektedirler (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Biyolog, Doktor, Genetikçi, Matematikçi, Kimyager, Fizikçi, Araştırma Analizcisi, Astronot, Antropolog, Tıp Teknisyenliği tipik meslekleri arasında yer almaktadır.

**Yaratıcı (Artistic) Tip:** Yaratıcı tipteki kişiler net, sistematik ve belirli olmayan faaliyetlere önem vermektedirler. Bu tipteki kişiler hep aynı şekilde yapılan rutin işlerden hoşlanmamaktadır. Karşılaştıkları sorunları artistik özelliklerini kullanarak çözmeye çalışmaktadırlar (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Yaratıcı tiplerin; heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, kurallara uymayan, duyarlı ve etkileyici kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir (Yeşilyaprak,).

Kişilik özelliklerine ve ilgilerine bağlı olarak bağımsız ve yaratıcı çalışmalar yapabilecekleri, sanatsal etkinlikler ve ürünler yaratabilecekleri, tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler geliştirebilecekleri mesleklere yönelmektedirler (Yeşilyaprak).

Yazar, Ressam, Aktör, Tiyatro Sanatçısı/Öğretmeni, Müzisyen, Kompozitör, Dekoratör, Mimar tipik meslekleri arasında yer almaktadır.

**Sosyal (Social) Tip:** Sosyal tipteki kişiler bilgilendirmeye, eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, aydınlatmaya yönelik faaliyetlere, kişilerarası ilişkilerde beceri kazanmaya önem vermektedirler. Sosyal becerilerini kullanarak sorunları çözmek, başkalarına yardım etmek ilgi alanları arasında yer almaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Sosyal tiplerin; yardımsever, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empati kurabilen, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir(Yeşilyaprak).

Kişilik özelliklerine ve ilgilerine bağlı olarak ikna yeteneklerini kullanabilecekleri, insanlarla birlikteliği sağlayan, başkalarına yardım edebilecekleri, başkalarını eğitmek için çalışma yapabilecekleri mesleklere yönelmektedirler (Yeşilyaprak).

Sosyal Hizmet Uzmanı, Fizyoterapist, Psikolog, Psikolojik Danışman, Halkla İlişkiler Uzmanı, Sınıf Öğretmeni, Okul Öncesi Öğretmenliği tipik meslekleri arasında yer almaktadır.

**Girişimci (Enterprising) Tip:** Girişimci tipteki kişiler ekonomik çıkar elde etmek veya bir kurumun hedefine erişmek için insanları kullanmaya yönelik faaliyetler önem vermektedirler (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014). Adrenalin seviyesi yüksek faaliyetler ve risk alabilecekleri sektörler ilgi alanları arasında yer almaktadır.

Girişimci tiplerin; dışadönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir(Yeşilyaprak).

Kişilik özellikleri ve ilgi alanlarına bağlı olarak ikna yeteneklerini kullanabilecekleri, sosyal, eğlendirici ortamların bulunduğu, organize çalışmalar yapabilecekleri mesleklere yönelmektedirler(Yeşilyaprak).

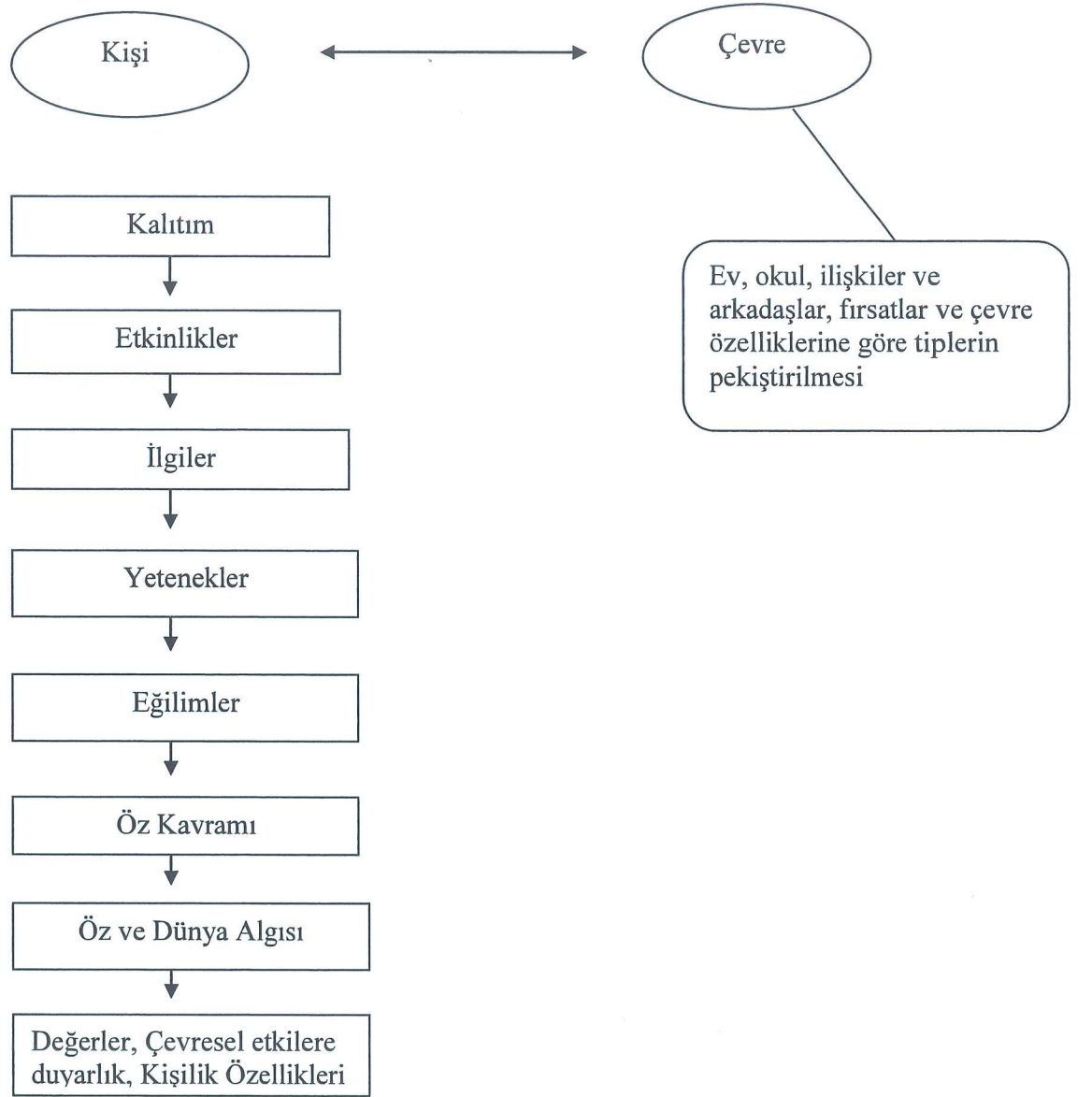
Satış ve Pazarlama Uzmanı, Politikacı, Avukat, İşletmeci tipik meslekleri arasında yer almaktadır.

**Gelenekçi(Conventional) Tip:** Gelenekçi tipteki kişiler verilerle ilgilenmeye, bunları bir sistematige göre düzene sokmaya, dosyalama yapmaya, bilgisayar kullanmaya yönelik faaliyetlere önem vermektedirler (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Gelenekçi tiplerin; dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, öz denetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir (Yeşilyaprak).

Kişilik özellikleri ve ilgi alanlarına bağlı olarak sistemli kurallara bağlı aktiviteler, nesnelere ilgili sistematik çalışmalar yapabilecekleri mesleklere yönelmektedirler.

Aktüer, Bankacı, Finansçı, Arşiv Sorumlusu, Kütüphaneci, Muhasebeci tipik meslekleri arasında yer almaktadır.



**Şekil 1: Tiplerin Gelişimi**

Holland'a göre bireyler belirli bir kalıtsal donanımla dünyaya gelmektedirler ve çevreyle etkileşimleri sırasında ilgileri gelişmektedir. Bu konuda en önemli rolü üstlenen anne-babalar her biri belirli bir tipi temsil ettiklerinden dolayı çocuklarına o tipe özgü gelişim olanakları sağlamaktadırlar (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Çocuğun özel kalıtımı ve geçirdiği deneyimler onu bazı etkinlikleri tercih etmeye yöneltirken bazılarında da kaçınmaya yöneltmektedir. Zaman içinde bu tercihler belirgin ilgiler halini alırken çocuk başkalarının takdirlerini kazanırken aynı zamanda kendi özünü de gerçekleştirmektedir (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Holland'a göre yetenekler doğuştan ayrılmazken ilgiler de çevrenin ödüllendirmesi ile zaman içinde oluşmaktadır. Belirli bir alana duyulan ilgi o alanla ilgili yeteneklerin gelişmesine de olanak sağlamaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

İlgiler, yetenekler ve değerler tercih edilen etkinlikler yolu ile ayrışacağından zamanla belli bir kişilik tipi oluşmaktadır (Sansarcı, 2011).

### **Tiplerin Belirlenmesi**

Holland, kişilik tiplerini belirlemek için Mesleki Tercih Envanteri(Vocational Preference Inventory-VPI) ve Kendini Araştırma Ölçeği(Self-Directed Search-SDS) olmak üzere iki ölçme aracı geliştirmiştir. SDS'de etkinlikler, yetenekler, mesleklerle ilgili sorular ve kendini dereceleme maddeleri yer almaktadır. İlgiler bölümünde kişi envantere verdiği yanıtları kendisi puanlayarak 6 tip için 6 puan elde edebilmektedir. Elde edilen 6 puan bir profil oluşturmakta ve en yüksek puan kişinin tipini belirlemektedir(Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014). SDS'de bireyin kişilik örüntüsü 3 harfli kodlarla belirlenmektedir. Bunlar en yüksek puanı aldığı üç kişilik tipinin sırasını göstermektedir. Örneğin; Gerçekçi, Araştırmacı ve Gelenekçi alt ölçeklerinden alınan puanlar diğerlerinden yüksek yüksek ve en yüksek puan Gerçekçi ölçeğinden alınmış, bunu sırasıyla Araştırmacı ve Gelenekçi alt ölçeklerinden alınana puanlar izliyorsa; kişinin kodu Gr A G1 ya da orijinal kodu RIC'dir.

### **RIASEC MODELİ**

1. Realistik (Gerçekçi) - R
2. Investigative (Araştırmacı) – I
3. Artistic (Yaratıcı) – A
4. Social (Sosyal) – S
5. Enterprising (Girişimci) – E
6. Conventional (Geleneksel) – C

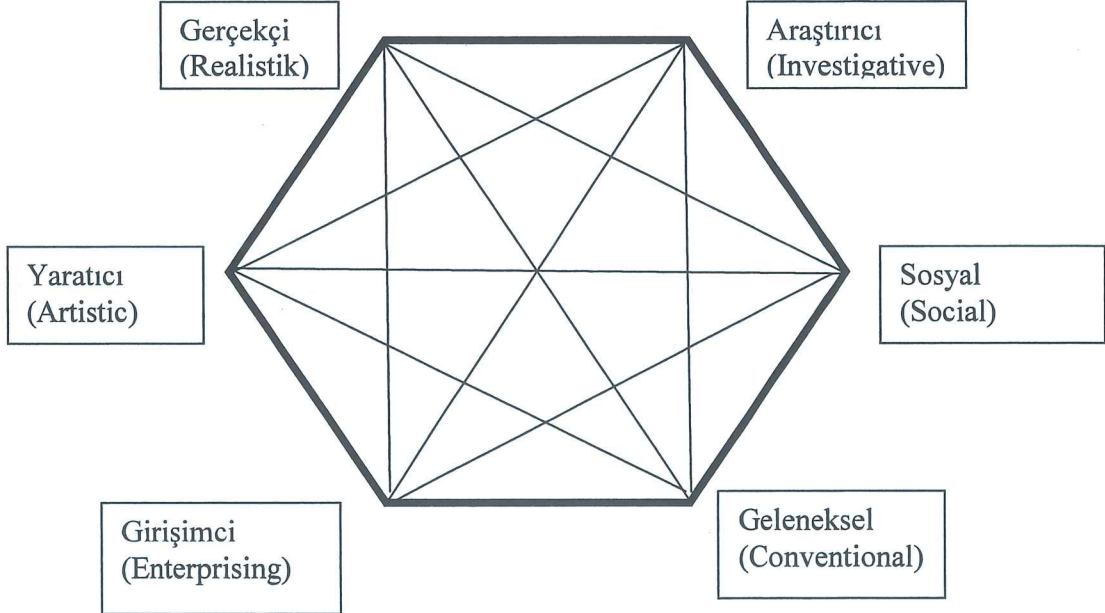


Ayrışma; bir kişilik profilinde altı tipten birinin veya ikisinin diğerlerinden daha yüksek bir puanla ifade edilmesi yani gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve gelenekçi ölçeklerden alınan en yüksek ve en düşük puanların mutlak değerleri arasında farklar olması anlamına gelmektedir. İyi ayrılmış örüntülerde profil keskin sivrilikler, iyi ayrılmamış olanlarda ise daha yayvan bir biçim gösterirken, bir kimsenin profili ne kadar ayrılmış ise onun tercihlerini tahmin etmek o kadar kolay olmaktadır (Sansarcı, 2011).

Tutarlılık; altı tipten bazıları ortak özelliklere sahip olduklarından birbirlerine diğerlerinden daha yakın oldukları anlamına gelmektedir. Örneğin; Gerçekçi, Araştırmacı, Girişimci ve Gelenekçi şeklindeki bir profil, Araştırmacı, Girişimci ve Gelenekçi şeklindeki bir profilden çok daha tutarlı/bağdaşık bir kişiliği göstermektedir (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

### Holland'ın Altıgeni

Holland tiplerin konumunu bir altıgen biçiminde belirtmektedir. Bu altıgende tipler, sol üstten başlayarak Gerçekçi-Araştırmacı-Yaratıcı-Sosyal-Girişimci-Gelenekçi olarak yer almaktadır.

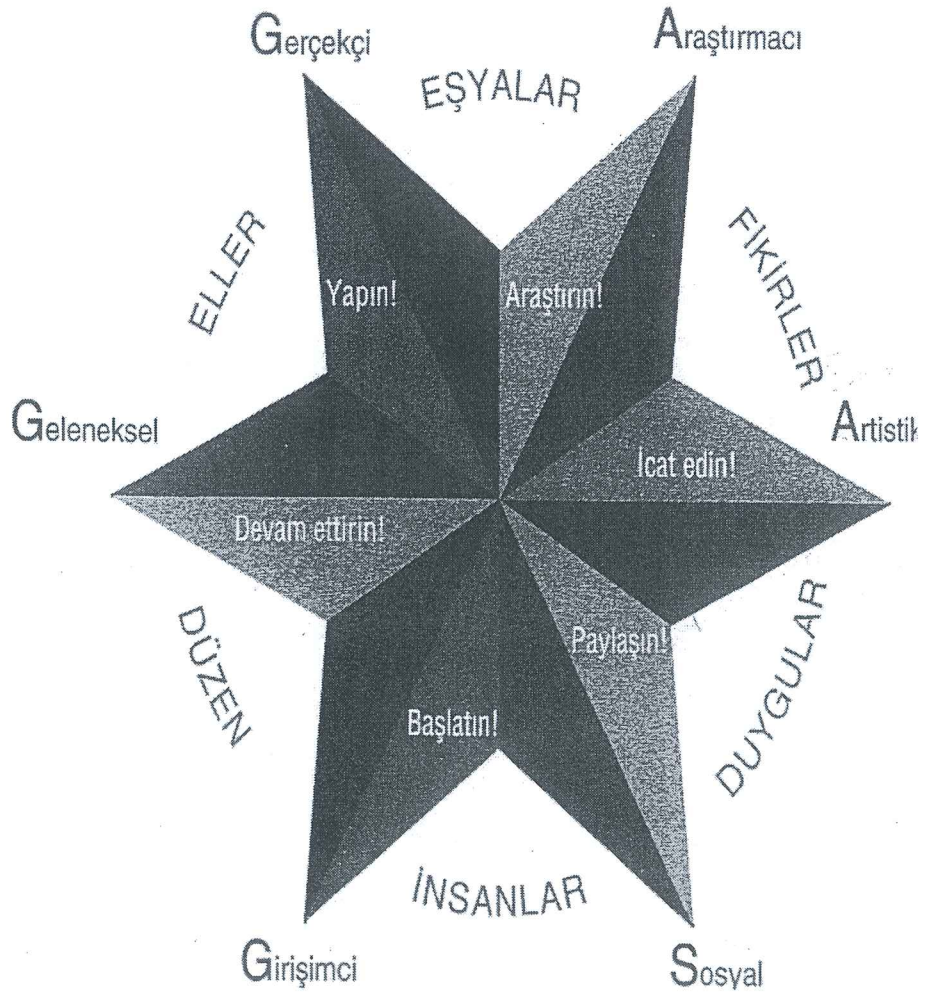


Şekil 2: Holland Altıgeni

### Paraşüt Yıldızı:

Holland Altıgeni Bolles tarafından da alt ayrı ilgi alanı şeklinde Paraşüt Yıldızı olarak da kullanılmaktadır (N.Bolles, 2005).

## PARAŞÜT YILDIZI



Şekil 3: Paraşüt Yıldızı

### **Holland'a Göre Bireylerin Kişisel Kodları**

Genetik bazı bireyleri bazı kodlara yakın veya uzak kılabilirdiğinden dolayı Holland'a göre bireylerin kişisel kodları genetik ve çevrenin etkileşimi sonucu oluşur.

Bireylerin kişisel kodları üç harfle belirlenir. Örneğin;

- SGY
- RAD

Bazen herhangi bir pozisyonda bir veya birden fazla harf olabilir.

- S/G-Y-D
- RA/GD

### **4.2.Özellik-Faktör Kuramı**

Bu yaklaşımın ana dayanağı Paterson'un Mesleki Büro'daki çalışmalarından ortaya çıkmaktadır. Burada elde bulunan ölçme araçları ile yapılan çalışma; meslek üyelerinin özelliklerini ve danışanların özelliklerinin değerlendirilerek elde edilen verilerin birbirleriyle eşlenerek bireyleri meslek ve işlere yönlendirme şeklinde gerçekleşmektedir (Kuzgun, Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar, 2000).

Özellik-Faktör yaklaşımını benimseyen danışmanlar yalnız meslek seçimi sorunu ile değil, okul başarısı sorunu ile de ilgilenerek eşleme işlemini öğrencilerin, niteliklerine uygun okul programlarına yerleştirilme işlemlerinde de uygulamaktadırlar (Kuzgun, 2014).

Özellik-Faktör kuramı bireysel özellikleri, çevresel olanakları ve beklentileri sabit bir kavram olarak ele alarak bireyin gelişimi, çevresel etkenler, yaşantı birikimi, kişisel özellikleri gibi meslek seçimini etkileyecek psikolojik ve gelişimsel dönemleri göz ardı ettiğinden dolayı eleştirilmektedir. Kuramın bu eksikliğine karşılık olarak da gelişim kuramları ve psikodinamik kuramlar sonraki yıllarda ortaya çıkmaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

O'hara'ya Göre (1969) özellik-faktör kuramı, sınırlılıklarına rağmen hala meslek danışmanlığı uygulamalarında başvurulan bir yaklaşım olarak varlığını korumaktadır. Çünkü eğitimi süresince kariyer gelişimine yardım hizmeti gören bir kimse de sonunda tek bir meslek seçme sorunu ile karşı karşıya gelmektedir. Ayrıca, Özellik-faktör yaklaşımında meslek seçimi, sadece bir test puanını yordayıcı olarak

ele alıp, bireyin tek bir meslekle bağlantısını kurma işi olarak ele alınmamaktadır. Aslında yapılan iş nitelik örüntülerinin göz önüne alınması ve bunların iş dünyasında kendine uygun bir yer edinmek isteyen bireyin, zaman zaman yaptığı tercihlerle ilişkisinin kurulmasını sağlamaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

#### **4.3. Psikanalitik Kuramlar**

Psikanalistlere göre meslek seçimi, zevk ve gerçeklik ilkelerine dayalı bir seçim olduğundan mesleğin bilinçdışı ihtiyaçları doyurma yolu olduğunu ileri sürmektedirler. Birey iş seçimi yaparken o anda ve gelecekte yaşayacağı zevki de düşündüğünden dolayı bireyin içgüdüleri onun hangi uğraşlardan zevk alacağı konusunda ona bir iç rehber rolü oynamaktadır (Kuzgun, Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar, 2000).

Meslek gelişiminde psikanalitik yaklaşımı en iyi tanımlayan çalışma Bordin ve ark. (1963) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu üç araştırmacı, Muhasebe, Sosyal Çalışma ve Sıhhi Tesisatçılık olmak üzere 3 meslek belirleyerek bu mesleklerden alınan doyum biçimlerinin boyutlarını saptayarak bir matris oluşturmuşlardır. (Kuzgun, 2014). Buna göre analitik kavramlardan yola çıkarak 10 boyut geliştirmişler ve bu boyutların görece gücü açısından herhangi bir mesleği betimlemenin mümkün olabileceğini ifade etmektedirler.

Psikanalitik kuramcılara göre meslek seçiminde en önemli rol oynayan analitik kavram “Özdeşim”dir. Burada da çocukluk döneminde başlayarak anne-baba ile kurulan özdeşim üzerinden gidilmektedir.

Psikanalitik yazarlara göre, çocuklukta geçirilen yaşantılar bir kimsenin ihtiyaç örüntüsünü, ihtiyaç örüntüsü de onun genel yönelişini belirlemektedir. Genel psişik enerjinin yöneldiği alana göre kişinin yetenekleri özgülleşir, ilgi ve tutumları belirginleşirken, psişik enerjinin belli faaliyet alanlarına yönelmesi, meslek faaliyetlerinin kaynağını oluşturmaktadır (Kuzgun, 2014).

Bu kurama getirilen eleştiri ise; bir meslek danışmanlığı sürecinde danışanın psikanalitik kurama göre danışanının çocukluk yaşantılarını araştırması süreç olarak pek mümkün ve gerekli olmamaktadır. Danışman danışanına ancak ısrarla yöneldiği alana yönelişinin nedenlerini düşünmesi önerebilme yetkisine sahip olmaktadır.

#### **4.4.Roe'nun Gereksinim Kuramı**

Roe kuramını geliştirirken yaşamın ilk yıllarında yer alan yaşantılar ile ilgiler, yetenekler, tutumlar arasındaki ilişkiler ile bunların hayata genel yönelişte ve meslek seçiminde nasıl yansıdığını açıklayan bazı hipotezler ortaya atmaktadır. Roe'nin Gereksinim Kuramında yaşamın ilk yıllarına bağlı ana-baba tutumları da önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Roe'nin geliştirdiği hipotezlere göre çocuklukta geçirilen yaşantılar bir kimsenin gereksinim örüntüsünü, gereksinim örüntüsü de onun genel yönelişini belirlemektedir. Genel psikik enerjinin yöneldiği alana göre, kişinin yetenekleri özgülleşirken ilgi ve tutumları da belirginleşmektedir (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

Psikik enerjinin belli faaliyet alanlarına yönelmesi meslek faaliyetleri içinde geçerli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir kimsenin bir alanda çalışma isteği onun bilinçdışı gereksinim örüntüsüne ve şiddetine bağlı olmaktadır (Kuzgun, 2014).

Roe çocukluk yaşantılarını incelerken özellikle ana babaların çocuklarına karşı tutumları üzerinde durarak ana baba tutumlarını biri sevgi diğeri kontrol olan ve birbirini kesen yatay ve düşey çizgilerle gösterilebilen iki boyutta açıklayarak, sevgi ve kontrolün gösterilme derecesine göre farklı ana baba tutumları betimlemektedir.

Roe'nun kuramına karşılık olarak bir çok araştırmacı kurduğu bağlantıları doğrulamak adına farklı araştırmalar geliştirdikleri ve uyguladıkları görülmektedir. Fakat sonuç olarak görülmüştür ki Roe meslek seçimini belirlemede tek kriter olarak çocukluk yaşantılarından kaynaklanan ihtiyaçları gösterirken yapılan araştırmalarda bunun tek belirleyici etmen olduğu kanıtlanamamaktadır (Kuzgun, Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, 2014).

#### **4.5.Karar Kuramları**

İnsan gün içinde ihtiyaçlarını karşılamak adına sürekli bir karar verme davranışı gösterme zorunda olduğu görülmektedir. Karar verme bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götürecek birden fazla yol olduğu zaman ya da erişilmek istenen bir hedefin gereksinmeyi gidermede uygun ve yeterli olup

olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için atılan bir adım, bir davranış olarak tanımlanabilmektedir (Kuzgun, 2014).

Meslek seçimi gibi bir karar verme davranışı kişinin yaşamını önemli ölçüde etkileyeceğinden bu gibi durumlarda daha detaylı bir değerlendirme yapmak gerekmektedir.

**a.Gelatt'ın Karar Modeli:** Gelatt(1962) karar verme davranışı karşısında kalan bireyin öncelikli olarak yordama ve değer sistemlerine ihtiyaç duyduğu görüşünden yola çıkarak karar verme sürecini Yordayıcı Sistem, Değer Sistemi ve Karar Sistemi olarak modelleştirmektedir.

Bir kimse ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgiye sahip olursa, farklı eylemleri uygulamaya koyduğunda, alacağı risk hakkında o derece açık bir fikre sahip olmaktadır. Hiçbir kararda riskten kurtulmaya olanak olmadığı gibi, gerek de yoktur. Önemli olan kişinin alacağı risktir. Seçeneklerin kişi açısından istenilirlik derecesi kararın yönünü belirleyen en önemli faktördür (Kuzgun, 2014).

**b.Vroom'un Beklenti Kuramı:** Vroom'a göre karar istenilir yönleri en fazla istenmeyen yönleri en az ve erişme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme olarak tanımlanmaktadır.

Beklenti kuramına göre insanlar öncelikle erişmeyi en çok istedikleri ve erişme olasılığını en yüksek gördükleri hedefe yönelmektedirler (Kuzgun, 2014).

Eğer risk faktörü düşükse kişi erişme olasılığı zayıf olsa bile en çok istediği seçeneğe yönelmektedir. Şu andaki üniversite giriş sınavlarına baktığımızda da öğrencilerin tercihlerinde aynı durumla karşılaşmaktadır. Adaylar tercihlerini yaparken erişme olasılıkları en az olan seçeneği en başa yazarak erişme olanağı yüksek olan seçenekleri altlara yazarak 30 tercih yapma hakkına sahiptirler. Burada istek ve erişme faktörlerine bir de risk faktörü eklenmektedir.

**c.Hilton'un Karar Modeli:** Hilton'a göre meslek kararı vermede güdüleyici faktör bilişsel tutarsızlığı azaltma çabası olarak belirlenmektedir. Bilişsel tutarlılığa erişme bilişsel yapının yeniden dengeye kavuşması ile mümkün olabilmektedir (Kuzgun, 2014).

Bu modelde; karar vermek için en önemli güdülenme bireyin o ana kadar dengeli giden bilişsel yapısını ve düzenini bozan bir uyarıcının yaşamına dahil olması ile başlamaktadır. Türkiye'de uygulanan üniversite giriş sınavları da bireye

biranda karar verme zorunluluğu getirdiğinden bu modele güzel bir örnek oluşturmaktadır.

**d.Gati'nin Modeli:** Gati'ye göre seçme ve tercih belirtme verilen kararın doğruluğunu etkilemektedir. Tek bir başvurunun olduğu durumlarda belirsizlik yokken seçenekler arttığında istenilirlik de olacağından bir sıralama yapmak gerekmektedir. İnsanlar seçme değil de sıralama yaptıklarında gönüllerinden geçeni daha iyi ifade etmektedirler(Kuzgun, 2014).

#### **4.6. Gelişim Kuramları**

**a. Ginzberg ve Arkadaşları:** Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimi kararını yaşamın belli bir anına özgü bir olaydan daha çok yaşamın ilk 20 yılında gelişen bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Meslek gelişimi tersine çevrilemez, geri dönülemez bir süreç olup bireyin istekleriyle ona sağlanan olanakların bir uzlaşması olarak değerlendirilmektedir (Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013)

**Bu süreç 3 döneme ayrılır;**

- Hayal Dönemi(7-12 yaş): Çocuklar çok küçük yaşlardan itibaren mesleki tercihlerini dile getirmeye başlamaktadırlar. Ama bu dönemlerde yönelindikleri etkinliklerin temelinde zevk alma ilkesi yattığından hoşlandıkları alanlara yönelmektedirler. Zevk ilkesinin yanında bu dönemde mesleki tercihlerinde önemli olan bir diğer faktör özdeşim olduğundan anne veya baba ile kurdukları özdeşim sonucunda kendi yetersizliklerini güçlü yetişkinin yeterlilikleriyle giderme davranışını göstermektedirler.

-Deneme Dönemi: Bu dönem boyunca bireyler kendi ilgi, yetenek, değerlerini belirginleştirerek mesleki karar vermenin gerekliliğini fark etmektedirler (Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013)

Bu dönemde çocukluk döneminden farklı olarak gelecekteki doyum için şimdiki zevki erteleyebilme becerisine sahip birey güçlü-zayıf yönlerini, mesleklerin gerektirdiği yetenekleri ve sağladığı olanakları tanımaktadır. Zaman perspektifi geliştiğinden şimdiki eylemlerinin geleceğini etkileyeceğini bilmektedir (Kuzgun, 2014).

-Gerçeklik Dönemi: Diğer dönemlere göre farklılaşma gösteren bu dönem 18-22 yaşlarını kapsamaktadır(Kuzgun, 2014). Bu dönemde bireyler yetenekleri ile hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları şeyler arasında bir bütünlük sağlayarak, kendi ilgi ve yeteneklerinin, toplumsal değerler ve kişisel değerleri ile uyumuna bakmaktadırlar (Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013). Bu dönem araştırma, billurlaşma ve belirleme olmak üzere alt basamaklara ayrılmaktadır.

b. Super'ın Yaşam Boyu Gelişim Kuramı: Super kuramını kişilik gelişimine paralel olarak meslek seçme olgusunu görerek oluşturmakta ve sürecin çocukluktan meslek ömrünün sonuna kadar çeşitli gelişim basamaklarından geçerek yaşandığı fikrini ortaya atmaktadır(Kuzgun, 2014).

Yaşam alanı, yaşamın yapısı, rol etkileşimi, yaşamı yeniden tasarlama, yaşam süresi, büyüme, mesleki kimlik, sistemler, meslek olgunluğu kuramın temel başlıklarını oluşturmaktadır. Super'ın Çocuklukta Kariyer Gelişim Modeli ve Öz Kavramı Kuramı da yaşam boyu gelişim kuramını desteklemektedir.

c- Tiedeman ve O'Hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı: Tiedeman ve O'Hara kuramlarını oluştururken Erikson'un 8 gelişim evresini temel olarak almaktadırlar. Kişinin yaşantılarını değerlendirme, geleceği tasarlama ve deneyimlerini belleğinde, gelecek çerçevesinde depolama gücüne eriştiği nokta kişinin özünün farkına vardığı andan başlamaktadır(Kuzgun, 2014). Tiedeman ve O'Hara'ya göre bu gelişme ayrıştırma ve bütünleşme olarak iki farklı ilkeyle gerçekleşmektedir.

d- Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı: Farklı sosyal yapı ve etnik gruplardaki kadın ve erkeğin bazen ilgilerine çok da uygun olmayan meslek seçimlerini gözlemleyerek meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisini vurgulayan görüşlerini ortaya atmaktadırlar (Kuzgun, Mesleki Gelişim ve Danışmanlığı, 2014).

Bu kuramın temeli, kişinin özüne ilişkin algılarının kararlarını etkilemesi sonucu ortaya çıkması varsayımından oluşmaktadır.

Kuramında toplumsal olarak geliştirilen kalıp yargıları kararlarla bağdaştıran Gottfredson aslında bu zamanda gerçekleşen meslek seçimine de vurgu yapmaktadır. Günümüzde de mesleki kararlar alınırken hala toplumsal olarak prestij sayılan mesleklerin en çok tercih edilen meslekler arasında yer aldığı görülmektedir. Kişilik özellikleri, yetenekler, ilgiler gibi temel meslek seçimi etkenleri göz ardı



edilerek prestiji yüksek meslekler için seçimler yapılmakta ve devamında mutsuz meslek elemanları yetişmektedir. Aynı durum Gottfredson'un kuramında belirttiği gibi kadın-erkek cinsiyet rollerinde de karşımıza çıkmaktadır. Bazı meslekler toplumsal olarak geliştirilen cinsiyet yargılarından dolayı karşı cins mesleği olarak kabul edilip seçilmemektedir.

#### **4.7.Sosyal Öğrenme Kuramı**

Sosyal Öğrenme kuramı insanların neden belli bir eğitime ve mesleğe yönelmelerini ya da belli bir meslek içindeyken neden meslek değiştirmek istediklerini açıklamaya çalışmaktadır (Kuzgun, 2014).

Meslek seçimi kararları ilgi, değer, yetenekler ve kişilik özelliklerine bakılarak alınmaktadır. Bu kuram meslek seçiminde; kişisel özellikler, ilgiler, yetenekler ve değerlerin yanında kişilerin gizil güçleri, geliştirebilecekleri yetenekleri gibi farklı alanlara da dikkat edilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

#### **4.8.İşe Uyum Kuramı**

İşe uyum kuramı da Özellik-Faktör kuramında olduğu gibi bireysel nitelikler ve işlerin gereklerinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçim kuramı olarak ortaya çıkmaktadır (Kuzgun, 2014).

Kuram psikolojinin temel önermelerine dayanmaktadır. Bireyin temel çevresi içinde hayatta kalabilme savaşını inceleyerek bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamak adına ortaya çıkan iş alanlarından yola çıkmaktadır.

#### **4.9.Yeni Yaklaşım Ve Modeller**

Teknolojinin hayatımıza girmesi ve hızla gelişmesi sebebiyle oluşan değişim öyle hızlı ve etkisi öyle derindir ki eğitim, sanat, yaşam tarzı, kişilerarası sosyal ilişki kurma biçimi gibi insan yaşamının her alanını geri dönülemez bir biçimde etkilemektedir (Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013). Buna bağlı olarak bilginin üretilmesine ve kullanılmasına temel olan eğitim sistemleri de her geçen yıl bu değişimin gerisinde kalmaktadır. Meslek ve mesleki kavramlar da hızlı bir değişme göstermektedir. İstatistiklere göre gelişmiş ülkelerde uzmanlık alanları ile birlikte yaklaşık 10.000 adet meslek adından söz edilmektedir. Eğitim, kariyer ve çalışma dünyasını da derinden değiştiren bu gelişimden kariyer ile ilgili kuramlarda etkilenmektedir.

Değişen ihtiyaçlar ve yenilenen meslek alanları doğrultusunda oluşturulan mesleki kuramlarda içinde bulunduğumuz dönemin ihtiyaçları doğrultusunda gelişmeler ve yenilenmeler göstermek zorunda kalmaktadır. İnsan tek bir açıdan değil sürekli olarak değişen ihtiyaçları doğrultusunda değişebilen bir varlık olduğundan dolayı insana çok yönlü bakabilmek ve karar süreçlerini bu çok yönlülük doğrultusunda oluşturmak gerekmektedir.

Son yıllarda üzerinde durulan “yapılandırmacı yaklaşımlar” ile kariyer danışmanlığı konusunda var olan kuramların işlevsel yanlarının birleştirilmesine dayanan “bütünsel yaklaşımlar” üzerinde durulmaktadır. Bu yaklaşımların kullanılabilmesine yönelik olarak Amudson ve arkadaşları tarafından geliştirilen Kariyer Tekeri Modeli ile Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından geliştirilmeye başlanan Kariyer Yelkenlisi Modeli ile Niles, Amundson ve Neault tarafından geliştirilen Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli sunulmaktadır (Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2013).

## 5. BÖLÜM - TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTEYE GİRİŞ SİSTEMİ VE MESLEK SEÇİMİ

### 5.1.Sınav Sistemi

Türkiye'de üniversiteye giriş sistemi Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi(ÖSYM) tarafından yönetilmektedir. ÖSYM'nin ortaöğretimden yükseköğretime geçmek durumunda olan öğrencilerin seçilmesi ve yerleştirilmesini sağlamak amacı ile kurulduğu görülmektedir.

Cumhuriyet döneminden 2000'li yıllara kadar artan lise mezun sayıları doğrultusunda üniversiteye giriş sınavlarında farklı dönemlerde farklı değişiklikler yapılmak zorunda kalınmaktadır. Günümüzde de en fazla tartışılan konulardan biri olarak değişen sınav sistemleri gelmektedir.

Yakın geçmişe bakıldığında; 1999 yılına kadar tek basamaklı olarak gerçekleştirilen üniversite sınavı 1999 yılında tek basamaklı bir sınava dönüştürülerek devamlılık sağlanırken 2006 yılında sınav içeriğinde bir değişiklik yapıldığı görülmektedir.

2010 yılında ise sistem tekrar değiştirilerek iki basamaklı ve alan bazlı (Fen, Matematik, Edebiyat, Türkçe) sınav başlatılmaktadır (osym.gov.tr).

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı(ÖSYS) olarak iki basamaklı yürütülen sınav sistemi bugün itibari ile devam etmektedir.

Birinci Aşama, Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS): Ortaöğretimden yükseköğretime geçişte iki aşamalı sınavın birinci aşaması "Yükseköğretime Geçiş Sınavı" olarak adlandırılan ortak ve tek bir sınavdır. "Yükseköğretime Geçiş Sınavı" ortaöğretimi başarı ile tamamlayan ve yükseköğrenim görmek isteyen kişilerin tabii tutulacağı, yüksek öğretime geçiş için yeterliliği ölçen bir sınavdır (osym.gov.tr).

İkinci Aşama, Lisans Yerleştirme Sınavları (LYS): "Lisansa Yerleştirme Sınavları", adayların ders düzeyindeki bilgi ve yeteneklerini ölçen ve açık öğretim dışındaki örgün lisans programlarına yerleştirmede esas alınacak başarı puanını belirleyen sınavlardır. Bu sınavlar 5 alanda ve ayrı ayrı oturumlarda yapılmaktadır (osym.gov.tr)

## 5.2.Öğrenci Seçimi

Üniversiteye girişte uygulanan sınav sistemi öğrencinin akademik yeteneğini(soyut konuları öğrenme gücünü) ve okul başarısını(bilgisinin ve çalışma disiplini) değerlendirmektedir(Kuzgun).

ÖSYM'nin uyguladığı seçme sisteminde adayları Tercih Bildirim formlarını oluştururken girmeyi en çok istedikleri programı en başa yazdıkları varsayılmaktadır. Buna bağlı olarak da bireyin girmek istediği programın onun kişilik özelliklerine, ilgilerine, beklentilerine en uygun olan program olması beklenmektedir. Bu beklentilerin aksine sınav puanı gibi farklı değişkenlerin etkisiyle bir çok aday tercihlerinde ilgi, yetenek, kişilik özelliklerinde uygunluktan daha çok bu farklı değişkenleri gözönüne alarak tercihlerini yapmaktadır. Bu da eğitimin başladığı andan itibaren umutsuzluğa kapılmaya yol açmaktadır. Günümüzde her yıl düzenlenen sınavlara bakıldığında tekrar sınava girecek olan öğrencilerin sayısı azmsanmayacak kadar artış göstermektedir.

Her yıl sınava başvuran adayların sayısına bakıldığında bir seçme işlemi yapmanın kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Mesleklerinde umutsuz çalışanlar yaratmamak adına yapılabilecek tek şey doğru bireylere doğru meslek seçiminin öğretilmesini sağlamaktır.

## 5.3.Meslek Seçimi

Çağdaş bir toplumda özgür bir bireyin en önemli gelişmi görevlerinden biri olarak meslek seçimi karşımıza çıkmaktadır. Bireyin herhangi bir konuda doğru kararı verebilmesi ve sağlıklı bir seçim yapabilmesi için neler istediğini ve bunları elde edebilmek için hangi olanaklara sahip olduğunu bilmesi gerekmektedir (Kuzgun, Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı: Meslek Seçimi, 1994). Bu süreci tamamlayan bireyin daha iyisini yapabilmek adına bu bildikleri ile birlikte seçeneklerini oluşturarak her bir seçeneğin isteklerine ve koşullarına ne derece uygun olduğunu değerlendirmesi gerekmektedir. Bu mesleki gelişim görevlerini sağlıklı bir şekilde tamamlayamayan bir birey meslek yaşamında mutsuz bir birey olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bunlara rağmen halen ülkemizde meslek seçimini zorlaştıran bir takım etmenler bulunmaktadır. Bireylerin çalışma dünyası ve insan nitelikleri hakkında edinmiş oldukları bir takım inanç ve genellemeler meslek seçimini zorlaştıran etmenleri oluşturmaktadır.

Doğru meslek seçimi yapmanın ilk adımı kişinin kendini tanıması ve sonrasında seçeneklerini iyi araştırmasından geçmektedir. Henüz tercih aşamasında olan bir bireyin; geçmişte ne gibi işler yaparken mutlu olduğunu, ne zaman gerginlik ve sıkıntı yaşadığını değerlendirerek kendi için bir iğe bakış yöntemi oluşturarak karar vermesi gerekmektedir.

### 3. BÖLÜM - TÜRKİYE'DE SANAT EĞİTİMİ

**Konservatuvar** kelimesi, Türkçe'ye İngilizce, Fransızca ve İtalyanca gibi Latin kökenli dillerden girmiştir (İng. Conservatory, Fra. Conservatoire, İta. Conservatorio) ve hepsinin okunuşu, bugün Türkçe'de kullanılan konservatuvar kelimesine benzemektedir (Wikipedia). Kelime anlam olarak *muhafaza eden, koruyan* anlamındadır ve bir sanatın veya sanat dalının korunması, bu sanat dalının bir ekol haline getirilmesi olarak düşünülebilir. Bazı yorumlara göre sanatın korunması, güncel olarak yorumlanması ile mümkündür (Wikipedia). Konservatuvar eğitimi ve yapılması genel olarak müzik üzerine kuruludur. Ancak bazı konservatuvarlarda müzik dışında dans, drama ve müzikal gibi eğitimleri içeren çalışmalar da bulunmaktadır (Wikipedia). Türkiye'de ise dünyadaki eğitime benzer şekilde genelde Müzik, Müzikoloji ve Sahne Sanatları adı altındaki bölümlerde eğitimler toplanmaktadır. Bu eğitimler kapsamında, sahne sanatlarının altında, bale, opera ve tiyatro gibi eğitimler de verilmektedir (T.C. İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuvarı). Genel olarak Akdeniz havzasındaki ülkelerde yaygın olarak görülen ama dünyanın bütün ülkelerinde faaliyetini sürdüren konservatuvarlar ile akademik eğitim yapan kolej, üniversite ve enstitüler karşılaştırılmaktadır. Türkiye'de hem akademik eğitime devam eden üniversitelerde hem de üniversitelerin altında kurulmuş olan konservatuvarlarda aynı eğitimlerin yapıldığı görülmektedir. Bu ikilem, zaman zaman tartışmaları beraberinde getirmektedir (Wikipedia). Konservatuvarların en önemli özelliği, akademik çalışmaların yanında, öğrencilerin yüksek oranda uygulamaya yönelebilmesi ve profesyonel standartlarda ilgili sanatı uygulama geliştirme ve yayınlama şansını elde etmesidir. Akademik eğitimlerde izlenen ve toplu eğitimin aksine bazı sanat dallarındaki bireysel eğitim ancak konservatuvarlarda yakalanabilmektedir (Wikipedia). Konservatuvarların üniversite programlarından farkı ise genelde üniversite programlarında verilmekte olan ve müzik dışı, edebiyat, yabancı diller, tarih ve hatta matematik gibi akademik eğitimlerin zorunlu olmamasıdır (Wikipedia).

Sonuç olarak Türkiye'de her iki akım olan konservatuvar programları ve üniversitelerin ilgili programları arasında belirli bir denge elde edilmiştir (Wikipedia).

#### 6.1. Konservatuvarların Öğrenci Kabulü

Bazı bölümleri en geç orta okul, bazı bölümleri ise liseden sonra üniversite seviyesinde öğrenci kabul etmektedir. Her seviyeden öğrenci kabulü için jüri karşısında yeteneğe

dayalı bir sınav vermek gerekmektedir. Üniversite seviyesindeki kabul için, öğrencilerin lise mezuniyeti ardından ÖSYM tarafından yapılan sınavlarda belirli bir başarı elde etmesi gerekmektedir. Ardından istenilen bölümün yetenek sınavına girilerek bir jüri değerlendirmesine tabi tutulurlar. Başarılı olan öğrenciler bölüme kabul edilir ve eğitimlerine başlarlar (Wikipedia).

Türkiye’de konservatuvar eğitimini farklı kılan en önemli fark ise özellikle ilköğretim sonrası alınan eğitimlerde tamamen öğrencinin yeteneklerinin ön plana çıkmasıdır. Burada meslek seçiminin diğer alanlara göre biraz daha erken yaşlarda başladığını ve daha bilinçli olarak yapıldığını söyleyebiliriz. Şöyle ki; bireyin konservatuvara başlaması için var olan yeteneğinin keşfedilmiş olması gerekir. Yeteneği keşfedilmiş olan birey bu eğitime başlar ve böylece mesleki seçim yolunu daha erken yaşlarda çizmiş olur. Türkiye şartlarında düşündüğümüzde bu erken karar diğer öğrencilere kıyasla bir şanstır. Diğer bir yandan da mezuniyet sonrasına baktığımızda çalışabilecekleri alanlar keskin sınırlarla belirlidir.

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversiteleri olmak üzere konservatuvar eğitimi veren toplam 37 üniversite bulunmaktadır.

## **EKLER**

Ek1. Holland Mesleki Kariyer Envanteri

Ek2. Holland Mesleki Kariyer Envanteri Puanlama Cetveli

Ek3. Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yorumlama Tablosu



## EK-1

### HOLLAND MESLEKİ KARIYER ENVANTERİ

	<b>Yönerge:</b> Aşağıda verilen her bir maddeyi okuyarak o etkinlikten hoşlanıp hoşlanmadığınızı ya da ne derece hoşlanabileceğinizi düşününüz. Sizin durumunuza en uygun yanıtı yandaki sütuna çarpı işareti (X) ile belirtiniz.	Hoşlanırım	Farketmez	Hoşlanmam
1	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek			
2	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek			
3	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemlerini kullanmak			
4	Bitki hastalıklarını incelemek			
5	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak			
6	Resimler tasarlamak ve çizmek			
7	Bir iş yaptırmak için parayla eleman tutmak			
8	Bir bilim müzesini incelemek			
9	Gözlük için mercekleri parlatmak			
10	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak			
11	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak			
12	Bir dükkanda envanter (kayıt) tutmak			
13	Bir kuş yemliği tasarlamak			
14	Bir oyun için takım oluşturmak			
15	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek			
16	Bir toplantıyı yönetmek			
17	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak			
18	Küçük bir işletmeyi idare etmek			
19	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda kılavuz hazırlamak			
20	Diğer insanların işlerini planlamak			
21	Küçük grup tartışmalarına katılmak			
22	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak			
23	Mali bir hesaptaki hataları bulmak			
24	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak için incelemek			
25	Planlar veya grafikler yapmak			
26	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak			
27	Kusurlarını bulmak için üretilen mamulleri incelemek			
28	Telefonla iş idare etmek			
29	Acil durumlarda insanlara yardım etmek			
30	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini yürütmek			
31	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek			
32	Filmler için konu müziği bestelemek			
33	Yeni yöntemler veya politikalar geliştirmek			
34	Biyoloji çalışmak			
35	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak			
36	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak			

37	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak			
38	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek			
39	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak			
40	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak			
41	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek			
42	Yaratıcı fotoğraflar çekmek			
43	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak			
44	Bir bandoda müzik aleti çalmak			
45	Bir orkestrada caz müziği çalmak			
46	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak			
47	Depremi sebeplerini araştırmak			
48	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak			
49	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak			
50	Bir sinema filmi senaryosu yazmak			
51	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak			
52	Mobilya yapmak			
53	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek			
54	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak			
55	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek			
56	İl genel meclisinde çalışmak			
57	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak			
58	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak			
59	Elektronik alet çalıştırmak			
60	Çocuklara, nasıl oyun oynanacağını veya nasıl spor yapılacağını göstermek			
61	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek			
62	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak			
63	Ziyaretçilere yol göstermek			
64	Diğer insanların bir problemin nasıl çözülebileceğine ilişkin kanılarını öğrenmek			
65	Bir sergiye gezi düzenlemek			
66	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak			
67	İş gazeteleri veya dergileri okumak			
68	Yıldızların oluşumunu öğrenmek			
69	Taksit ödemelerini tahsil etmek			
70	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak			
71	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak			
72	Metal bir heykel tasarlamak			
73	İnsanlara yasal doğruları açıklamak			
74	Kısa hikayeler yazmak			
75	İnsanlara mali kararlar vermelerinde yardım etmek			
76	Gelir vergisi kazancını düzenlemek			
77	Sertifika, plaket veya takdir belgesi hazırlamak			
78	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak			
79	Aylık bir bütçe planı yapmak			
80	Bir havuz veya gölde yabancı bitkilerin hayatını araştırmak			

81	Bir tiyatro oyununda rol almak			
82	Bir resim çerçevesi yapmak			
83	İş gezilerine çıkmak			
84	Orman yangınları için gözetleme yapmak			
85	Yeni bir alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak			
86	Bir muhasebecilik sistemi kurmak			
87	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmaya çalışmak			
88	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek			
89	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak			
90	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek			

## EK-2

### HOLLAND MESLEKİ KARIYER ENVANTERİ PUANLAMA CETVELİ

**AÇIKLAMA:** Her kategorinin kapsamına giren sorulara (numaraları aşağıda işaretleyin) çetele tutunuz ve her kategoride toplam puanları altına yazınız. En yüksek “Hoşlanırım” yanıtı ise bu gencin ait olduğu kişilik tipini gösterir. En yüksek “Hoşlanmam” yanıtı ise gencin uzak olduğu kişilik tipini gösterir. Yüksek puanlar daha çok “Farketmez”de yoğunlaşmışsa gencin kişilik tipi hala belirginleşmemiştir.

	HOŞLANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
<b>ARAŞTIRICI</b> 1,3,4,8,11,17,22,34 39,41,47,48,68,71,80			
TOPLAM			
<b>YARATICI</b> 6,10,14,31,32,42,44,45 50,62,72,74,77,78,81			
TOPLAM			
<b>SOSYAL</b> 2,21,29,37,49,55,58,60 64,65,66,73,87,88,90			
TOPLAM			
<b>GİRİŞİMCİ</b> 7,15,16,18,20,28,33,35 51,56,63,67,75,83,85			
TOPLAM			
<b>GELENEKSEL</b> 5,12,23,24,27,30,36,43			

46,57,69,76,86,89			
TOPLAM			
<b>GERÇEKÇİ</b>			
9,13,19,25,26,38,40,52			
53,54,59,61,70,82,84			
TOPLAM			

**EK-3 HOLLAND MESLEKİ KARIYER ENVANTERİ  
YORUMLAMA TABLOSU**

<b>KİŞİLİK TİPİ</b>	<b>BELİRGİN ÖZELLİKLERİ</b>	<b>BASKIN TALEPLER/ETKİNLİKLER</b>	<b>TİPİK MESLEKLER</b>
<b>GERÇEKÇİ</b>	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, antisosyal, uyumlu, içten, doğal, sabırlı, iç görüleri ve başarıma güdüleri fazla	*Kas etkinliği, motor koordinasyonu gerektiren işler *Açık havadaki işler, mekanik, sistematik çalışmalar *Nesneler, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler	Otomobil tamircisi-her çeşit araç teknisyeni , elektrikçi, mühendis, ziraat ile ilgili meslekler, beden eğitimi öğretmeni
<b>ARAŞTIRICI</b>	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, popüler olmaktan hoşlanmayan	*Analitik gözlem yapma *Sistematik deneysel çalışma *Fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları araştırma	Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronom, antropolog, tıp teknisyeni
<b>YARATICI</b>	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan, duyarlı ve etkileyici	*Estetik faaliyetler yapar *Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler *Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma *Bağımsız yaratıcı çalışmalar	Yazar, ressam, aktör, tiyatro sanatçısı, müzisyen, kompozitör, dekoratör ve mimar
<b>SOSYAL</b>	Yardımsöver, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	*İnsanlarla birlikteliği saptayan aktiviteler *Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek *Başkalarını ikna etme, yönlendirme	Sosyal hizmet uzmanı, rehabilitasyon danışmanı, psikolog, psikolojik danışman, halkla ilişkiler uzmanı, üniversite öğretim üyesi, öğretmen
<b>GİRİŞİMCİ</b>	Dışa dönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	*Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler *Sosyal eğlendirici etkinlikler *Organize edilmiş çalışmalar	Satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menejer, politikacı, avukat

<b>GELENEKSEL</b>	Dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, özenetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	*Sistemli kurallara bağlı aktiviteler *Nesnelerle ilgili sistematik çalışmalar *Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma	Banka veznedarı, kütüphaneci, daktilograf, postacı, muhasebeci, kitapçı, finans elemanı
-------------------	---	--	---

## SONUÇ

**Tablo 1: Psikoloji Öğrencilerinin Araştırmacı Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Araştırmacı Kişilik Düzeyleri	Düşük Düzey	1	1,7
	Orta Düzey	43	71,6
	Yüksek Düzey	16	26,7

Psikoloji öğrencilerinin araştırmacı kişilik düzeyleri; %71,6 yüzelik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %26,7, düşük düzey %1,7 yüzelik diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 2: Psikoloji Öğrencilerinin Yaratıcı Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Yaratıcı Kişilik Düzeyleri	Düşük Düzey	0	0
	Orta Düzey	39	65
	Yüksek Düzey	21	35

Psikoloji öğrencilerinin yaratıcı kişilik düzeyleri; %65 yüzelik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %35, düşük düzey %0 yüzelik diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 3: Psikoloji Öğrencilerinin Sosyal Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Sosyal Kişilik Düzeyleri	Düşük Düzey	7	11,7
	Orta Düzey	47	78,3
	Yüksek Düzey	6	10

Psikoloji öğrencilerinin sosyal kişilik düzeyleri; %78,3 yüzelik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %10, düşük düzey %11,7 yüzelik diliminde dağılım göstermiştir.



**Tablo 4: Psikoloji Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Girişimci Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	0
		Orta Düzey	39
		Yüksek Düzey	21

Psikoloji öğrencilerinin girişimci kişilik düzeyleri; %65 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %35, düşük düzey %0 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 5: Psikoloji Öğrencilerinin Geleneksel Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Geleneksel Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	0
		Orta Düzey	21
		Yüksek Düzey	39

Psikoloji öğrencilerinin girişimci kişilik düzeyleri; %65 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı yüksek düzeyde göstermiştir. Orta düzey %35, düşük düzey %0 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 6: Psikoloji Öğrencilerinin Gerçekçi Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Gerçekçi Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	1
		Orta Düzey	33
		Yüksek Düzey	26

Psikoloji öğrencilerinin gerçekçi kişilik düzeyleri; %56,7 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %41,6, düşük düzey %1,7 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 7: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Araştırmacı Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Araştırmacı Düzeyleri	Düşük Düzey	0	0
	Orta Düzey	46	76,7
	Yüksek Düzey	14	23,3

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların araştırmacı kişilik düzeyleri; %76,7 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %23,3, düşük düzey %0 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 8: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Yaratıcı Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Yaratıcı Düzeyleri	Düşük Düzey	1	1,7
	Orta Düzey	49	81,6
	Yüksek Düzey	10	16,7

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların yaratıcı kişilik düzeyleri; %81,6 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %16,7, düşük düzey %1,7 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 9: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Sosyal Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzdeler (%)
Sosyal Düzeyleri	Düşük Düzey	1	1,7
	Orta Düzey	54	90
	Yüksek Düzey	5	8,3

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların sosyal kişilik düzeyleri; %90 yüzdeler dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %8,3, düşük düzey %1,7 yüzdeler diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 10: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Girişimci Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Girişimci Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	0
		Orta Düzey	38
		Yüksek Düzey	22

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların girişimci kişilik düzeyleri; %63,3 yüzelik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %36,7, düşük düzey %0 yüzelik diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 11: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Geleneksel Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Geleneksel Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	0
		Orta Düzey	19
		Yüksek Düzey	41

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların geleneksel kişilik düzeyleri; %68,3 yüzelik dilimi ile en yüksek dağılımı yüksek düzeyde göstermiştir. Orta düzey %31,7, düşük düzey %0 yüzelik diliminde dağılım göstermiştir.

**Tablo 12: Güzel Sanatlar ve Konservatuvar Çıkışlıların Gerçekçi Kişilik Düzeyleri**

		Kişi Sayısı	Yüzelik (%)
Gerçekçi Düzeyleri	Kişilik	Düşük Düzey	0
		Orta Düzey	40
		Yüksek Düzey	20

Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların gerçekçi kişilik düzeyleri; %66,6 yüzdelerik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermiştir. Yüksek düzey %33,3, düşük düzey %0 yüzdelerik diliminde dağılım göstermiştir.

## DEĞERLENDİRME

Holland Mesleki Kariyer Envanteri sonuçlarına göre ; belirgin özellikleri yardımsever, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı; baskın etkinlikler ise insanlarla birlikteliği sağlayan aktiviteler, başkalarını eğiterek geliştirmek ve yardım etmek, başkalarını ikna etme ve yönlendirmeyi karşılayan meslek gurubu arasında Psikoloji yer almaktadır. Psikoloji öğrencilerine uygulanan Holland Mesleki Kariyer Envanteri sonucuna göre soruları cevaplayan bölüm öğrencilerinin %78,3 yüzdelerik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermişlerdir. Doğru meslek seçiminde kişilik özelliğine uygun meslek alanına karar vermede çıkan sonuç anlamlıdır.

Holland Mesleki Kariyer Envanteri sonuçlarına göre; belirgin özellikleri heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan duyarlı ve etkileyici; baskın etkinlikler ise estetik faaliyetler, tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler, sanatsal etkinlikler ve ürünler yaratma, bağımsız yaratıcı çalışmaları karşılayan meslek gurubu arasında Sanatçı meslek gurubu yer almaktadır. Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlılara uygulanan Holland Mesleki Kariyer Envanteri sonucuna göre soruları cevaplayan güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların %81,6 yüzdelerik dilimi ile en yüksek dağılımı orta düzeyde göstermişlerdir. Doğru meslek seçiminde kişilik özelliğine uygun meslek alanına karar vermede çıkan sonuç anlamlıdır.

Uygulama yapılan her iki grupta da envanter sonuçlarına göre seçilen meslek alanlarına karşılık gelen kişilik özelliklerinin seçilen alanlarla anlamlı bir oranda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Her iki grupta da en yüksek dağılım yüksek düzeyde Geleneksel kişilik düzeyinde görülmüştür. Geleneksel kişilik tipindeki bireylerin mevcut düzeni koruma, değişikliklere sınırlı düzeyde açık olma özellikleri göstermektedirler. Performans mesleklerinde ve psikoloji alanında meslekte devam ederken dünya görüşünün önemli olmadığı, değişikliklerin yaşandığı durumların olması gerektiğini değerlendirirsek bu sonuç dikkat çekicidir.

Gruplar arasında meslek seçimi dönemleri arasında yapılan karşılaştırmada doğru karar verme düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma çıkmamıştır. Güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlıların ilköğretim sonrasında konservatuvara devam ederek erken yaşlarda aldıkları meslek eğitimlerindeki kararları ile psikoloji bölümünde okuyan öğrencilerin lise sonrasında aldıkları meslek kararları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Her iki gurubunda kişilik özelliklerine uygun meslekleri seçtikleri görülmüştür.

Kuzgun'a göre çok hızlı bir değişimin yaşanmakta olduğu çağımızda insanların ömürlerini tek bir meslekle tamamlama olasılığının azalmakta olduğu gözlenmektedir. Bilim ve teknoloji geliştikçe meslek çeşitleri de hızla artmakta, bir yandan bazı meslekler çalışma yaşamından silinirken bir yandan da yeni meslekler ortaya çıkmaktadır.

Bu gelişmeler karşısında, yirmi birinci yüzyılda bir insanın meslek yaşamı boyunca ortalama üç- beş meslek değiştireceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda uygulama sonuçlarına göre sosyal ve yaratıcı kişilik tiplerinin karşılığı olan mesleklerin anlamlı sonuçlarına karşılık uygulamaya katılanların diğer kişilik tiplerinin de orta düzeyde yüksek dağılım göstermesi de bu görüşü kanıtlamaktadır. Günümüz meslek alanlarına bakıldığında meslek tanımları tek tip bir mesleği karşılamaktan daha çok farklı disiplinleri de bir arada bulunduran tanımlardan ve bir çok ilgi alanına giren etkinliklerden oluşmaktadır. Kişilik düzeyleri arasındaki bu yakın oranlar arasındaki başka bir nedenin de gurupların içinde oldukları gelişim dönemi olarak düşünülmektedir. Genç yetişkinlik döneminde olan psikoloji öğrencileri ile orta yetişkinlik döneminde olan sanatçılar buldukları çevre, var olan sorumlulukları, toplumda var olmalarını sağlayan sosyal kimlikleri nedeniyle birden çok ilgi alanını kişilik özelliklerinde bulduurmaları gereğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

## ÖNERİLER

Sadece akademik performansa göre değil kişilik örgütlenmesine göre de meslek ve alan seçimlerinin yapılmasını sağlayıcı bir eğitim ortamı hem bireysel hem de toplumsal açıdan bilgi, teknoloji ve hizmet üretiminde verimliliği arttıracak önemli ölçütlerden biri olarak toplumsal gelişime katma değer katacaktır.

Aynı çalışma gurubuyla psikoloji lisans eğitimini tamamladıktan sonra yapılacak çalışmada psikoloji lisans eğitiminin etkili olup olmadığı ve yarattığı farkı ölçmede önemli bir veri olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, J. F. (1995). Ergenliği Anlamak. Ankara: İmge Kitabevi.
- Akkök, F. (2006). Mesleki Bilgi, Rehberlik Ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu. Ankara: İŞKUR Dokümanları.
- Bacanlı, H. (2000). Gelişim ve Öğrenme. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (1993). D. Cüceloğlu içinde, İnsan ve Davranışı (s. 403-432). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2010). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dönmez, A. (1993). Sosyal Psikoloji. Ankara: İmge Kitabevi.
- Erdoğan, B.Z. (2008). *Bireyden Profesyonele Kariyere İlk Adım*, Ankara: Ekin Yayınları,
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Fidan, N. ve Ark. (1994). *Eğitime Giriş*, Ankara: Meteksan Matbaacılık,
- GCDF (2007). Kariyer Geliştirme Danışmanlığı Sertifika Programı (Global Career Development Facilitator) Eğitim Notları, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul
- Gümüşel, O. (2013). Genciz Biz. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Güney, S. (2009). S. Güney içinde, Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayıncılık .
- <http://www.osym.gov.tr/belge/1-2706/tarihsel-gelisme.html>. (tarih yok). Mayıs 24, 2015 tarihinde ÖSYM Web Sitesi: <http://www.osym.gov.tr> adresinden alındı.
- İpşiroğlu, N. (1990); Çağdaş Eğitimden Ne Anlıyoruz, Yaratıcı Toplum Yolunda Çağdaş
- Eğitim, İstanbul: Çağdaş Eğitimi Destekleme Derneği Yayınları, No: 1 Doğan Ofset.
- J.Gander, M., & W.Gardiner, H. (1995). Çocuk ve Ergen Gelişimi. Ankara: İmge Kitabevi.

- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 119-126.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (10. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Kuzgun, Y. (1992). İlköğretimde Rehberlik. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39-42.
- Kuzgun, Y. (1982). Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi, Doçentlik Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 118, Ankara
- Kuzgun, Y. (1994). Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı: Meslek Seçimi. *Bilim ve Teknik Dergisi*, 50-54.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2008). <http://www.osym.gov.tr/belge/1-8337/meslek-seciminde-bilinmesi-gerekenler.html?vurgu=s%FDnav+sistemi>. Mayıs 24, 2015 tarihinde ÖSYM Web Sitesi: [www.osym.gov.tr](http://www.osym.gov.tr) adresinden alındı
- Kuzgun, Y. (2014). Y. Kuzgun içinde, *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (1991). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Kitabı*, Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2006). Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kulaksızoğlu, A. (1999). *Ergenlik Psikolojisi*, İstanbul: Remzi Yayıncılık.
- Korkut, F. (2007). Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197
- Milli Eğitim Bakanlığı. (tarih yok). Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi. adresinden alınmıştır
- N.Bolles, R. (2005). *Paraşütünüz Ne Renk?* Ankara: Elma Yayınevi.



- Onur, B. (1997). Gelişim Psikolojisi. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Özgüven, İ.E. Psikolojik Testler. Ankara: PDREM Yayınları, 2000.
- Özgüven, İ. E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma hizmetlerinin dünü ve bugünü. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1, 4-15.
- Özgüven, İ. E. (2005). Bireyi tanıma teknikleri (7. bs). Ankara: PDREM Yayınları.
- Özoğlu, S. Ç. (1977). *Kuder*
- Özbay, Y. (2002). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Editör: Gürhan Can, 2. Baskı, Ankara:Pegem A Yayıncılık.
- Sansarcı, T. (2011, Mayıs). Türkiye'de Kariyer Eğilimleri ve Holland Sistemi. Türkiye'de Kariyer Eğilimleri ve Holland Sistemi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul, Türkiye: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Senemoğlu, N. (1997). Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Spot Matbaacılık.
- Tarhan, N. (2011). Genç Arkadaşım. İstanbul: Timaş Yayınları.
- T.C. İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuvarı. (tarih yok). T.C. İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Web Sitesi: <http://konservatuvar.istanbul.edu.tr> adresinden alınmıştır.
- Uysal, Ş. (1969). Bireysel ve Toplumsal Faktörlere Göre Lise Öğrencilerinin Mesleki Seçimleri (Doçentlik Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara
- Wikipedia. (tarih yok). Wikipedia: [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com) adresinden alınmıştır
- Yeşilyaprak, B. (2008). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2013). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (tarih yok). Prof.Dr.Binnur Yeşilyaprak . Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak Kişisel Web Sayfası. adresinden alınmıştır
- Yeşilyaprak, B., Aydın, B., Can, G., Ersanlı, K., Kılıç, M., Külahoğlu, Ş., et al. (2002). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Yeşilyaprak, B. (1986). Gençlere Meslek Seçiminde Yapılacak Yardımlar. Cilt 10, Sayı 59, Ankara: Eğitim ve Bilim Dergisi.
- Yeşilyaprak, B. (1992). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt2, Sayı 6, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (1997). Mesleki gelişim süreci açısından temel eğitim dönemi. III. Ulusal PDR Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (s. 97-104). Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2007). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının gelişiminde Türk PDR-DER’in rolü. F. Korkut ve R. Özyürek (Ed.), Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecinde ilerlemeler içinde (s. 21-54). Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42 (1), 193-213.
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A.ve Kurç, G. (1995). Eğitsel ve mesleki rehberlik. Ankara: Varan Matbaası.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler:

**Adı-Soyadı:** Ece Tözeniş

**Doğum Tarihi ve Yeri:** 24 Mart 1977 / Eskişehir

### Eğitim Durumu:

**Lise:** Eskişehir Cumhuriyet Lisesi

**Üniversite:** Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

### Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

#### İngilizce

**Okuma:** Başlangıç

**Yazma:** Başlangıç

**Konuşma:** Başlangıç

### İş Deneyimi:

- Üsküdar Üniversitesi – Kurumsal İletişim Direktörü-Tercih Danışmanı (Mayıs 2012 – Halen devam ediyor)
- Acıbadem Üniversitesi – Rehber ve Psikolojik Danışman (Nisan 2011- Mayıs 2012)
- Okan Üniversitesi – Tercih(Kariyer) Danışmanı (Temmuz 2008 – Şubat 2011)
- Özel Fenerbahçe Spor Kulübü Anadolu Lisesi - Psikolojik Danışman (Eylül 2004 - Temmuz 2008)
- Bozüyük Mustafa Şeker Anadolu Lisesi – Psikolojik Danışman (Eylül 2002 – Temmuz 2004)
- Eskişehir Uğur Dershaneleri – Psikolojik Danışman (Mart 2000 – Ağustos 2002)
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Servisi (Klinik Psikoloji Stajı – 1 Ay)