

**T.C**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**HOLLAND SİSTEMİ VE TÜRKİYE'DE KARIYER**  
**EĞİLİMLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TUĞBA SANSARCI**

**İSTANBUL, 2011**

**T.C**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**HOLLAND SİSTEMİ VE TÜRKİYE'DE KARİYER**  
**EĞİLİMLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TUĞBA SANSARCI**

**Danışman: DOÇ. DR. TUNÇ BOZBURA**

**İSTANBUL, 2011**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

Tezin Adı: Türkiye’de Kariyer Eğilimleri ve Holland Sistemi  
Öğrencinin Adı Soyadı: Tuğba SANSARCI  
Tez Savunma Tarihi: Mayıs 2011

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Enstitümüz tarafından onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü

İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü

İmza

Bu tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

# ÖZET

## HOLLAND SİSTEMİ VE TÜRKİYE’DE KARIYER EĞİLİMLERİ

Sansarcı, Tuğba

İnsan Kaynakları Yönetimi  
Tez Danışmanı: Doç. Dr., F. Tunç Bozbura

Şubat, 2011, sf.125

Kariyerin sözlük anlamı “bireyin, başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon” olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde bilgi işçisi, entellektüel sermaye gibi kavramların ön plana çıkması, iş hayatındaki eğitim seviyesinin yükselmesi, teknoloji ile birlikte paylaşım, bilgiye, farklı kültür ve çevrelere ulaşımın kolaylaşmasının da etkisi ile bireylerin daha çok kişi, çevre ve konu hakkında bilgi sahibi olması kariyer kavramı daha da çok kullanılabilir hale gelmesine, hayatlarımızda daha çok önem sahibi olmasına yol açmıştır.

Birinci bölümde, temel kavramlar üzerinde durulmuş, kariyer tanımı, kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer yolu, kariyer kalıpları, kariyer çapası ve kariyer platosu gibi kavramlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde, kariyer geliştirme üzerinde durulmuştur. Önce kariyer kavramının tanımı, kariyer geliştirmenin önemi ve kariyer geliştirme sistemleri anlatılmıştır. Daha sonra kariyer geliştirme politikaları açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde, yeni kariyer yaklaşımları üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde, Holland sistemi anlatılmıştır.

Beşinci bölümde, RIASEC modeli üzerinde durulmuştur.

Altıncı bölümde, RIASEC modeline göre Türkiye’de kariyer eğilimleri üzerinde durulmuş, tablo ve veriler ile çözümlenmelerde bulunulmuştur.

Yedinci bölümde, kariyer eğilimlerinin birbirleri ile ilişkisi üzerinde durulmuş, tablo ve veriler ile çözümlenmelerde bulunulmuştur.

Sekizinci ve son bölümde ise tez sonuçları yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Gelişimi, Holland Sistemi, RIASEC Modeli, Kariyer Eğilimleri.

## **ABSTRACT**

### **HOLLAND SYSTEM AND CAREER TENDENCIES IN TURKEY**

Sansarcı, Tuğba

Human Resources Management

Thesis Advisor: Associate Prof., F. Tunç Bozbura

February, 2011, p.125

Career is defined as “a job or a position an individual starts and develops by using the productive years of his/her life and generally maintains until the end of his/her working life” in dictionaries.

In our era, certain factors, such as the prominence of some concepts like knowledge worker and intellectual capital, increase of the level of education in business life, individuals’ having a more in-depth knowledge about more people, environments and subjects as a result of the ability to share and access information, different cultures and environments thanks to technology, caused the concept of career to be used more frequently and to occupy a more substantial place in our life.

In the first section, basic concepts are elaborated; concepts such as career, career planning, career management, career path, career patterns, career anchors and career plateau are defined.

In the second section, career development is analyzed. Firstly, the definition of the concept of career, the importance of developing a career and systems of career development are elaborated. Then, career development policies are explained.

In the third section, new career approaches are analyzed.

In the fourth section, Holland system is elaborated.

In the fifth section, RIASEC model is analyzed.

In the sixth section, career tendencies in Turkey are examined according to the RIASEC model and analyses relating to the issue are conducted through several tables and data.

In the seventh section, the relationship between career tendencies is discussed and through tables and data analyses are conducted.

The last section comprises the conclusions of the thesis.

**Key Words:** Career, Career Development, Holland System, RIASEC Model, Career Tendencies.

# İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	viii
İNGİLİZCE TERİMLER .....	ix
1. GİRİŞ .....	1
1.1 TEMEL KAVRAMLAR.....	1
1.1.1 Kariyer Tanımı .....	1
1.1.2 Kariyer Planlama.....	1
1.1.3 Kariyer Yönetimi .....	2
1.1.4 Kariyer Yolu.....	3
1.1.4.1 Klasik (geleneksel) kariyer yaklaşımı .....	4
1.1.4.2 Yatay kariyer yaklaşımı .....	5
1.1.4.3 Ağ tipi (davranışsal) kariyer yolu .....	5
1.1.4.4 İkili kariyer yaklaşımı .....	6
1.1.5 Kariyer Kalıpları .....	7
1.1.5.1 Devamlı durumdaki kariyer kalıbı .....	7
1.1.5.2 Doğrusal Kariyer Kalıbı .....	7
1.1.5.3 Spiral Kariyer Kalıbı .....	7
1.1.5.4 Geçiş Tipi Kariyer Kalıbı.....	7
1.1.6 Kariyer Çapaları .....	8
1.1.7 Kariyer Platosu.....	8
2. KARİYER GELİŞTİRME .....	9
2.1 KARİYER GELİŞTİRME KAVRAMININ TANIMI .....	12
2.2 KARİYER GELİŞTİRMENİN ÖNEMİ .....	12
2.2.1 Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi .....	12
2.2.2 Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi .....	13
2.3 KARİYER GELİŞTİRME SİSTEMLERİ .....	13
2.4 İŞLETMELERDE KARİYER GELİŞTİRME POLİTİKALARI.....	16

2.4.1 Örgütsel Kariyer Geliştirme.....	16
2.4.1.1 Kariyer geliştirme programlarının amaçları.....	16
2.4.1.2 Kariyer geliştirme programları.....	17
2.4.1.3 Kariyer ve psiko-teknik.....	20
2.4.2 Bireysel Kariyer Geliştirme .....	20
2.4.2.1 Tanınma (Exposure).....	21
2.4.2.2 İstifa .....	21
2.4.2.3 Örgütsel sadakat.....	21
2.4.2.4 Olanak geliştirme .....	22
2.4.2.5 İş performansı .....	22
2.4.3 Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları .....	23
2.4.3.1 Kariyer imkanlarını keşfetmek, araştırma.....	23
2.4.3.2 Kariyer hedeflerini belirlemek .....	23
2.4.3.3 Kariyer stratejilerini geliştirme ve uygulama.....	23
2.4.3.4 Kariyer ilerlemesini kişisel değerlendirme .....	24
2.4.4 Kariyer Geliştirmenin Kişi ve Örgüt Üzerindeki Etkileri .....	25
3. YENİ KARİYER YAKLAŞIMLARI .....	26
3.1 SINIRSIZ KARİYER .....	28
3.2 İKİ BASAMAKLI KARİYER YOLU.....	28
3.3 ESNEK KARİYER.....	29
3.4 PORTFÖY KARİYER.....	29
4. HOLLAND SİSTEMİ.....	30
5. RIASEC MODELİ.....	34
6. RIASEC MODELİ'NE GÖRE TÜRKİYE'DE KARİYER EĞİLİMLERİ.....	35
7. KARİYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRİ İLE İLİŞKİSİ .....	39
7.1 BÖLGELERE GÖRE KARİYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİSİ .....	40
7.2 TÜRKİYE'DEKİ KARİYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİSİ ..	84
7.3 GÖZLEMLENEN EN ÇOK VE EN AZ KARİYER EĞİLİMLERİ.....	103

7.3.1 Bölgelere Göre .....	103
7.3.2 Türkiye’de .....	105
8. SONUÇ .....	106
KAYNAKÇA .....	124
EKLER .....	125
EK.1: Türkiye Genelinde ve Bölgelere Göre Kadınların ve Erkeklerin Kariyer Eğilimleri .....	126
EK.2: Türkiye’de Bölgelere Göre (Kadın ve Erkek Bazında) Kariyer Eğilimlerinin Birbirleri ile İlişkisi .....	127
EK.3: Türkiye’de (Kadın ve Erkek Bazında) Kariyer Eğilimlerinin Birbirleri ile İlişkisi .....	128
ÖZGEÇMİŞ .....	129



## KISALTMALAR

Araştırıcı Tip (Investigative)	: I
Gelenekçi Tip (Conventional)	: C
Gerçekçi Tip (Realistic)	: R
Girişimci Tip (Enterprising)	: E
Kendini Araştırma Envanteri (Self Directed Search)	: SDS
Sanatçı Tip (Artistic)	: A
Sosyal Tip (Social)	: S

## İNGİLİZCE TERİMLER

Araştırıcı	: Investigative
Gelenekçi	: Conventional
Gerçekçi	: Realistic
Girişimci	: Enterprising
Kendini Araştırma Envanteri	: Self Directed Search
Sanatçı	: Artistic
Sosyal	: Social
Tanınma	: Exposure

# 1. GİRİŞ

## 1.1 TEMEL KAVRAMLAR

### 1.1.1 Kariyer Tanımı

Kariyerin sözlük anlamı “bireyin, başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon” olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deneyim ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir.

Kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını taşımaktadır.

Arthur vd.’ne göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca ardışık iş deneyimleridir.

### 1.1.2 Kariyer Planlama

Ne tür bir isteğiniz olduğuna “Karar verme”

Ne tür becerilere ihtiyacınız olacağını “Belirleme”

Bu becerilere ulaşma yöntemlerini “Keşfetme”

SÜRECİDİR...

Kariyer planlama, kişinin ilgilerini, yeteneklerini, kişiliğini, becerilerini ve değerlerini temel alan kişinin kendisine ‘uygun’ kariyer yolunu keşfetme ve kararlar verme sürecidir.

Bir insanın bilgi, beceri, davranış ve tutumlarını kullanarak, toplum içinde aldığı iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmek için eğitim görmesini ve böylece sahip olduğu bilgi, yetenek ve çalışma arzusunu daha da geliştirmesini kapsar.

Kariyer planlama bireyin hayatı boyunca yapmayı tasarladığı görevleri, ulaşmak istediği hedef ve pozisyonları kısacası kendi geleceğini birbirine kenetlenen halkalar halinde planlaması anlamına gelir. Kariyer planlama sürecinde birey kendisini tanır, becerilerini, değerlerini ve ilgi alanlarını belirler. Meslek araştırması yaparak kendi kariyer hedeflerini oluşturur ve iş yaşamı boyunca başarıyı yakalamak için planlama yapar.

**Kariyer Planlama**, Kişinin gelecekte beklediği yaşam istediğine bağlı olarak ortaya koyduğu hedeflere ulaşması için bir süreç tasarlaması anlamına gelmektedir.

### **1.1.3 Kariyer Yönetimi**

Kariyer Yönetimi, İnsan kaynakları uzmanları ve yöneticilerine, işgücü ihtiyaçlarını tatmin etme ve kendi kişisel kariyer hedeflerini başarmalarına fırsat verme olanağını kılan amaç, plan ve stratejileri dizayn edip, uygulanmasını sağlayan süreçtir.

Bireylerin kariyer planlarının çalıştıkları kurumların kariyer geliştirme programlarıyla denkleştirilip desteklenmesine de kariyer yönetimi denir. Bu bir anlamda birey ve kurumun hedeflerini ortak kazançlar dahilinde birbirlerine uygunlaştırması süreci olarak da algılanabilir. Kariyer yönetimi sürecinde hem bireyin hem kurumun ayrı ayrı sorumlulukları vardır. Bireyin gereken becerilerini tanıyıp organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanımlaması, hedeflerini belirleyip kariyer planını hazırlaması gerekirken, kurumlar insan kaynakları planlarıyla sistemlerini bütünleştirip kariyer danışmanlığı yapmalı ve performans artırmaya dayalı eğitim programları türünden çalışmalar yürütmelidir. Kariyer yollarının belirlenmesinde yardımcı olup çalışanların performans değerlendirmelerini yapmalıdır. Kariyer yönetiminde unutulmaması gereken en önemli nokta eşit, tarafsız ve adil uygulama yapılmasıdır.

Kariyer yönetimi, İnsan kaynakları planları ile sistemin bütünleştirilmesi, kariyer yollarının belirlenmesi, kariyer bilgisinin artırılması için açık işlerin duyurulması, çalışanların başarımlarının değerlendirilmesi, astlara kariyer danışmanlığı yapılması, iş deneyimlerinin artırılması ve eğitim programlarının düzenlenmesi etkinliklerinin tümüdür.

#### 1.1.4 Kariyer Yolu

Kariyer yolu, kişisel gelişme veya tatmin hakkındaki kişisel duyguların ve subjektiflikten uzak zincirleme iş tecrübelerinin objektif olarak belirlenmesi veya, bireye arzu ettiği kariyer amaçlarına ulaşması için yol gösteren iş pozisyonlarının bir dizisi olarak tanımlanabilmektedir.

Kariyer planlaması ile amaçlanan pozisyonlara ulaşmak için, kariyer yolları oluşturulur. Kariyer yolları ise, bireyin organizasyonda çalışma süresi boyunca değişik roller üstlenerek sürdürdüğü patika olarak ifade edilebilir. Kariyer yolları organizasyonun genel yapısı içerisinde insan kaynakları yönetimi tarafından desteklenerek geliştirilmelidir. Bir firmadan gerçekçi kariyer yollarını geliştirilmesi için dört evre gereklidir.

- i) İş analizi yolu ile iş yerindeki çeşitli işler için gerekli bilgi, beceri ve diğer niteliklerin saptanması,
- ii) İçerik, bilgi ve beceri gerekliliğine bağlı olarak işler arasındaki benzerliklerin ortaya çıkarılması,
- iii) Benzer işlerin aileler biçiminde gruplandırılması,
- iv) Bu iş aileleri arasında, daha sonra kariyer yollarını temsil edecek olan mantıki ilerleme çizgisinin oluşturulması.

Kariyer hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlar, kariyer seçimleri ve fırsatları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bunun bir yolu da her bir iş için kariyer yolu ile ilgili bilgilerin elde edilmesidir. Çalışanların kendileri için seçebileceği dört değişik kariyer yolu vardır. Bunlar;

- i) Geleneksel kariyer yolu, kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesidir.
- ii) Yatay kariyer yolu, kariyer gelişiminde sadece yatay fırsatların olduğunu açıklamaktadır. Bununda çalışanları yeni sorumluluklar ve ek görevler verilmesiyle sağlandığı belirtilmektedir.

- iii) Ağ kariyer yolu, kariyer gelişimi sırasında dikey ve yatay fırsatlardan yararlanılması anlamına gelmektedir.
- iv) İkili kariyer yolu yöntemi ise, genelde, teknik uzmanlar ve profesyonellere, yönetici olmamalarına rağmen, işletmeye katkı yapmaları için sorumluluk ve yetki verilmesi olarak açıklanmaktadır.

#### **1.1.4.1 Klasik (geleneksel) kariyer yaklaşımı**

Geleneksel kariyer yolu, kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesidir.

Kişinin kariyer basamaklarında dikey olarak yükselmesine olanak sağlamasını ifade etmektedir. Bu tip kariyer yolunda, kişinin yatay deneyim kazanma olanağı bulunmamakta ve organizasyonda üst kademelere doğru yaklaşıldıkça yeni ilerleme fırsatlarının sayısı azalırken, buraya aday olanların sayısı artmaktadır (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.309).

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bir çalışanın aynı meslek alanı içinde bir işten diğerine dikey olarak yukarıya doğru ilerlediği veya, tek bir meslekte veya işin fonksiyonel bir alanı içinde çalışanların yukarıya doğru hareket ederek ilerlediği, kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır. Bu yolun açıkça belirlenmiş olması, bireylerin ulaşabilecekleri ilişkileri işleri bilmesi açısından son derece önemlidir.

Günümüz iş dünyasında geleneksel kariyer düşüncesi çoğu insan için bir şirketin içinde daha güvenli ve daha iyi işlerde otomatik olarak ilerlemenin bir serisi şeklinde düşünülmektedir. Bu anlamda geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu değildir. İnsanlara olayın bütünü tanıma, kariyerlerini planlama olanağı verilmez ve subjektiftir. Geçmişten gücünü alır, gelişen koşulları dikkate almaz bundan dolayı da esnek değildir.

Bu yaklaşımda her ne kadar çalışanlar gelecekte ilerleyebilecekleri kariyer yolunu net bir şekilde görebilseler de, fakat yukarıya doğru yükselebilenin alternatif bir yolu

olmaması, çalışanların giderek böyle bir çalışma ortamından zevk alamamaları ve dolayısıyla örgüte bağlılıklarının ve iş tatminlerinin azalması kişileri işletme dışında farklı iş alternatiflerini düşünmelerine yol açmıştır. Diğer taraftan firmalar ve işçiler arasındaki psikolojik iş anlaşmanın değişmesi ve örgütsel yeniden yapılanma araştırmacıları çoklu ve sınırsız kariyerler gibi yeni kariyer yaklaşımlarını araştırmaya doğru yöneltmiştir.

#### **1.1.4.2 Yatay kariyer yaklaşımı**

Çalışan açısından yalnızca yatay kariyer fırsatlarının var olduğunu ifade etmektedir. Burada kişinin sorumluluklarının ve görevlerinin artırılmasına rağmen dikey bir ilerleme olmamaktadır.

#### **1.1.4.3 Ağ tipi (davranışsal) kariyer yaklaşımı**

Ağ kariyer yolu, kariyer gelişimi sırasında dikey ve yatay fırsatlardan yararlanılması anlamına gelmektedir.

Kişinin kariyer gelişimi sürecinde yatay ve dikey kariyer fırsatlarından yararlanmasını ifade etmektedir. Doğrusal ve sınırlayıcı bir yükseltme sisteminden çok, farklı terfi seçenekleri sunan ağ tipi kariyer yolu, hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından önemli yenilikler getirmiştir. Bu kariyer yolunda yaş, kıdem gibi unsurların etkisi yoktur; deneyim, işin gerektirdiği özellikler ve yetenekler bu süreçte önemli belirleyiciler olmaktadır (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.310).

Şimdiye dek kariyer yolları sürekli yukarıya doğru terfi zinciri şeklinde algılanıyordu. Şirket içindeki hizmet yılına, tecrübeye, daha önceki üst düzey yöneticilerinin izledikleri aşamalara göre kariyerler oluşturuluyordu. Ancak geleneksel kariyer yoluna göre, çalışanlar yetenekli olsalar bile yaş, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere çıkmalarının engellenmesi, örgütlerde yeni bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır. Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok her noktayı bir mevki olarak düşünen bir ağ örgüsü yapılanmasıyla, mevkiler arasında pek çok terfi kombinasyonu elde etmeyi amaçlayan “ağ tipi kariyer yolunda” hem yönetici hem

çalışanlar hangi görevler için ne tür niteliklerin gerektirdiğini bilirler. Bu yaklaşımda yaş ve kıdem etkisizdir. Burada tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek, yükselmek için önemli parametre olarak görülmektedir. Ve bu yeni model, bireylerin kariyer tatminini de önemli ölçüde sağlamaktadır.

Davranışsal kariyer yolunda iş aileleri arasında yatay ve dikey geçişler yapmak mümkün olduğundan çalışanlar için sonsuz olasılıkla birçok kariyer yolu yaratmak mümkündür. Bu yolla çalışanların gelişimi için daha fazla fırsatlar sağlanırken diğer taraftan, bir çalışanın başka bir çalışanın gelişimini engellemesi sorunu da azaltılmış olmaktadır.

#### **1.1.4.4 İkili kariyer yaklaşımı**

Yönetici olmamalarına rağmen, teknik uzman ve profesyonellere sorumluluk ve yetki vererek, organizasyona katkılarının sağlanmasını ifade etmektedir.

Örgütsel veya “çift basamaklı” kariyer modeli de denilen bu yaklaşım, yöneticilerin teknik basamaklarda daha zor ilerlemelerine karşılık, teknik basamaklardakilerin yönetim alanında daha kolay ilerlemeleri sorununu çözmek için geliştirilmiştir. Teknik elemanların yukarıya doğru hareketliliğine fırsat sağlayan bu yolda işgörenler hem uzmanlık bilgilerini artırabilirler ve hem de kendi örgütlerine katkıda bulunabilirler. İyi bir teknisyen kötü bir yönetici olmaktansa, çift basamaklı kariyer yolu sayesinde örgüt hem yetenekli yöneticileri hem de teknik elemanları elinde tutmuş olabilecektir. Bürokrasinin günümüzdeki yıpratıcı etkisinin azaltılması, düşünen, yaratıcı, koltuk peşinde koşmayan elemanlarının oluşturulması konusunda ikili kariyer uygulamalarının büyük önemi vardır. Laurance (1977) Peter’in “hiyerarşik bir örgütte her görevli kendi yeteneksizlik düzeyine kadar yükselmesi ilkesinin” ikili kariyer yolu sayesinde bir ölçüde azaltılabileceğini ifade etmiştir.



### **1.1.5 Kariyer Kalıpları**

Kişilerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını ifade eder. Dört farklı kariyer kalıbından söz etmek mümkündür;

#### **1.1.5.1 Devamlı durumdaki kariyer kalıbı**

Kararlı kariyer kalıbı olarak da adlandırılan bu süreçte, eğitimini tamamlayan kişi; meslek yaşamına geçmiş, iş ve kariyer sorumluluğunu devam ettirmektedir. Bu kişiler, işlerinde uzmanlaşmış, işlerinden zevk alan, içsel motivasyonlarını sağlamış, becerikli insanlardır. Bir hekimin uzun yıllar mesleğini icra etmesi, bu kalıba örnek olarak verilebilir.

#### **1.1.5.2 Doğrusal kariyer kalıbı**

Kişi organizasyon kademeleri içinde, zaman sürecinde dikey olarak ilerlemektedir. Bir başka ifade ile kişi, geleneksel kariyer yolunda ilerlemektedir. İşletmenin herhangi bir departmanında eleman olarak işe başlayan kişinin, belirli bir süre sonra şefliğe yükselmesi bu kalıba örnek olarak verilebilir.

#### **1.1.5.3 Spiral kariyer kalıbı**

Kişinin belirli bir zamandan sonra, uzmanlığı açısından pek de farklı olmayan, değişik alanlardaki işlerde çalışmasını ifade etmektedir. Üniversitede öğretim üyesi olarak çalışan bir kişinin işinden ayrılarak, herhangi bir işletmede kendi konusuyla ilgili bir yönetim kademesine geçmesini, bu kalıba örnek olarak vermemiz mümkündür.

#### **1.1.5.4 Geçiş tipi kariyer kalıbı**

Kişi çok sık iş değiştirmektedir ve her iş birbirinden önemli derecede farklılıklar göstermektedir. Eğitim düzeyleri ve kişisel becerileri pek de yüksek olmayan kişiler bir alanda karar vermekte çeşitli açılardan güçlük çekerek işler arasında sık sık geçiş yaparlar. Bir süre garson olarak çalışan bir kişinin, daha sonra kısa süreli tezgahçılık yapması ve bu işler arası geçiş sürecinin devam etmesi, örnek olarak verilebilir.

### **1.1.6 Kariyer apaları**

Bireyin kişisel değeri ve tutumlarından oluşan; kendi algıladığı nitelik, yetenek, güdü, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen, yönlendiren unsurlardır.

Kişisel değeri kümesi olarak da adlandırılabilir bu kariyer dengeleri, kişinin kariyer tercihinde devreye girmekte, örneğin iş seçiminde ya da bir işten başka bir işe geçerken etkili olmaktadır.

### **1.1.7 Kariyer Platosu**

Kişinin kendi özel veya iş yaşamından dolayı belirli bir dönem itibarıyla kariyer ilerlemesinde meydana gelen durağanlığı ifade etmektedir. Bu sürenin gereğinden fazla uzaması gerek çalışanı, gerek organizasyonu olumsuz etkileyeceğinden, hem bireysel hem de organizasyonel önlemlerin zamanında devreye sokulması gerekecektir (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.311).

## 2. KARIYER GELİŞTİRME

Kariyer geliştirme, kişinin eğitim, yetiştirme ve iş tecrübesi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planlarının gerçekleşmesinin sağlanmasıdır. Örgüt açısından konuya bakıldığında, bu amaçların çalışanların yatay ve dikey olarak işlerinin değiştirilmesi, planlanmış eğitim programları ile ilgili, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi gibi amaçlarla gerçekleştirildiği görülür (Aytaç, S. 1997, s.127).

Bireysel yaşam ve kariyer evreleri, İnsan yaşamı çeşitli evlerden oluşur. Bu evreler, insanın kendi, ailevi ve mesleki gelişimini yakından etkiler. Her evrede insan, kendi gelişimi, üstlenmesi gereken ailevi rol ve sorumluluklar, meslek yaşamına ilişkin tercihler ve gelişmeler gibi konularda kararlar alır ve uygulamaya koyar.

İnsan yaşamı beş evreden oluşmaktadır:

- a. Büyüme Evresi: Bu evre 0-14 yaş grubunu kapsamaktadır. Çocukluk döneminde çevreden, aileden, arkadaşlardan ve okuldan sürekli yeni ve farklı bilgiler öğrenilmekte, deneyim kazanarak kişisel gelişime katkı sağlanmaktadır.
- b. Keşif Evresi: Bu evre 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. Büyüme döneminde kişi, kendini değerlendirmekte ve ne tür bir işe yatkın olabileceğini belirlemeye çalışmaktadır. Bu süreçte genellikle, çok fazla ailevi sorumluluk söz konusu olmamaktadır.
- c. Kurma Evresi: Bu evre 25-44 yaş grubunu kapsamaktadır. Çalışma dönemine adım atan kişi; mesleki yaşamının en önemli aşamasında, iş hayatını oluşturma sürecindedir. Mesleki ve kendi gelişimi ile ailevi sorumlulukları açısından önemli bir aşamadır.
- d. Koruma Evresi: Bu evre 45-64 yaş grubunu kapsamaktadır. Bu dönem kişinin mesleki anlamdaki kazanımlarını koruma aşaması olarak nitelendirilebilir. Ailevi yaşamında bir takım değişikliklerin de yoğunlaştığı bu dönem, kişinin yetişkinlik devresini oluşturmaktadır.

- e. Azalma ve Çözülme Evresi: Bu evre 65 yaş üzeri grubu kapsamaktadır. Olgunluk döneminde kişinin; yetki ve sorumluluklarında azalmalar söz konusu olmakta, bu da kişi tarafından kabul edilmektedir. Öte yandan uzun süredir faal çalışma yaşamında bulunan insanın bu aşamada, ailevi bir takım önemli sorunlarla da (kendinin ya da eşinin sağlığı v.b.) karşılaşma olasılığı yüksektir. Kişinin bu doğrultuda emeklilik planlarını oluşturması ve kendine bir yol haritası çizmesi gündeme gelecektir.

Kişinin kariyer gelişimini birbiriyle bağlantılı iki açıdan ele almak gerekmektedir. Birincisi; kişinin tüm yaşamı boyunca kariyer tercihini belirleme, kariyerini oluşturma ve geliştirme doğrultusundaki çabalarını ifade ederken; diğeri ise kişinin çalışma ortamındaki kariyer gelişimini içerecek süreçtir.

Kişinin kariyer yaşam aşamalarını genel olarak, keşfetme, kurma, orta kariyer aşamaları olarak belirtmek mümkündür.

- a. Keşfetme Aşaması; Kendini tanıma aşaması olarak da adlandırılabilir bu aşamada, kişi kendini değerlendirir. Kendinin hangi mesleğe daha yatkın olduğunu, hangi işlerde başarılı olabileceğini tahmin etmeye çalışır. Oldukça zorlu olan bu süreç kişi açısından bir takım sorunlara da yol açar. Ülkemizde de genç kuşaklar mesleklerini belirleme aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Genç nüfus sayısının fazlalığı, eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar, iş olanaklarının belirli merkezlerde toplanması, çalışma yaşamı içinde bulunan yakın kişilerden alınan bilgiler, aile büyüklerinin ve çevredeki tanıdık kişilerin önerileri, bunların model alınması, mesleklerin geçerliliği, güncel tercihler ve buna benzer faktörler, bu aşamadaki kişiler açısından belirleyici rol oynamaktadır. Kişi bu aşamada kendini, kendi kişiliğini tanıyarak ve bu yönde kendini geliştirmeye çalışır.
- b. Kurma Aşaması; Kişi artık çalışma yaşamına geçmiştir. Kariyer beklentilerini ne ölçüde gerçekleştirebileceğini değerlendirir. Kariyer olanak ve fırsatlarını belirleyip, bu yöne odaklanmak ister. Kariyer amaçlarını belirleyen kişi, buna ulaşmak için çaba gösterecektir. Bu süreçte ilerlemesine, gelişmesine yönelik değerlendirmeler, gözlemler yapıp, eylem planlarını geliştirip, uygulamaya koyacak ve bunların sonuçları doğrultusunda adımlar atacaktır.

- c. Orta Kariyer Aşaması; Bu aşamaya gelen kişi, kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır. Konusunda söz sahibidir; sorumlulukları, görevleri artmış, daha da fazla inisiyatif kullanmaya başlamış; bir uygulayıcı, uzman haline gelmiştir. Orta kariyer aşamasında bulunan kişi açısından, ileriye dönük üç olasılıktan bahsetmek mümkündür;

Kişi, kendini geliştirme, gerçekleştirme yönünde çabalarını arttırıp, bu süreçteki fırsatları iyi değerlendirerek, başarısını devam ettirebilir. Bu durumda orta kariyer aşamasından gelime aşamasına doğru bir geçiş söz konusu olacaktır. Bunun sonucunda kişi, kendi motivasyonunu arttıracak daha üst düzey gereksinimlerini karşılayarak, iş tatminini yükseltebilir.

Kişi kendinden ya da organizasyondan kaynaklanan nedenlerle, kariyerinde yükselme olanağı bulamayabilir. Plato olarak da adlandırılan bu durumda, kişinin kariyer gelişiminde bir durağanlık söz konusu olacaktır. Kişinin organizasyonel süreç ve değişimlere uyum sağlayamaması; kendini yenileyememesi, gerekli bilgi, beceri ve donanımına sahip olamaması, bireysel odaklı platoya yol açarak, kariyer yükselmesini engelleyecek ve bir tek düzeliğe yaratacaktır. Organizasyondan kaynaklanan sorunlar da, kişinin kariyer gelişimi sürecinde platoya girmesine neden olabilir. Organizasyonun; çevresel değişimleri doğru tahmin edememesi, iç yapıdaki koordinasyon eksikliği, insan kaynakları yönetimi politikalarındaki tutarsızlıklar, bu aşamada kişinin kariyerinde bir platoya yol açabilir.

Kişi, bedenen yorulma, sağlık sorunları, tükenmişlik, adaptasyon zorluğu gibi psikolojik ve fizyolojik nedenlerle, kariyerinde bir inişe geçebilir.

Orta kariyer, gerek birey gerek organizasyon açısından kritik bir önem taşıyan ve özenle üzerinde durulması gereken bir aşamadır.

## **2.1 KARIYER GELİŞTİRME KAVRAMININ TANIMI**

Kariyer gelişimi, kişinin tüm yaşam sürecini kapsayan, işle bağlantılı deneyimleri, ilgi, tutum ve davranışlarıdır.

Kariyer geliştirme, çalışanlara yetenekleri değerlendirme ve genişletme gücü vererek gerçek kariyer amaçları ve hedeflerini gerçekleştirmek için yardımcı olmayı ifade eder.

Kariyer geliştirme örgütsel bir yönetim işlevi iken, kariyer gelişimi bireysel bir görünüm sergilemektedir.

Kariyer geliştirme, çalışanların kariyerlerinin yönetimine yardımcı olmak için tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan, uzun süreli bir süreçtir. Kariyer gelişimi, kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetlerdir.

## **2.2 KARIYER GELİŞTİRMENİN ÖNEMİ**

Kariyer geliştirme, hem organizasyon açısından hem de birey açısından önem taşır.

### **2.2.1 Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi**

Personel yönetiminin görevleri, insan kaynaklarından yararlanma, insan gücünü motive etme, yönetme, koruma ve planlama sistemlerinin gerçekleştirilebilmesi için en önemli faktörlerinden biri olan insan unsurunu ele alarak daha çok geleceğe yönelik planlara ağırlık vermesidir.

Organizasyonun büyümesi ve sürekli değişmesi, yöneticilerin, insanları geliştirmeye ve onları anahtar pozisyonlara yerleştirmeye önem vermelerine neden olmaktadır. Kariyer politikalarını uygulayan şirketlerin kısa zamanda gerek yönetim, gerek üretim, gerekse planlama programlarında daha başarılı olacağını söylemek mümkündür. Kariyer geliştirme çabası, stratejik insan kaynakları planlamasını ihtiva eder. Uzun dönemde gerekli olan kadro değişikliğinin yaratılmasına katkıda bulunur. Bireylerin ihtiyaçlarını sıraya koymada, hedeflerini belirlemede onlara yardımcı olur. Çalışanın örgütle

bütünleşmesini, doğru insanın doğru yere yerleşmesini, kısaca, örgütte değişmekte olan kadro talebini karşılama ihtimalini arttırır. (Aytaç, S. 1997, s.131).

### **2.2.2 Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi**

Etkin bir kariyer geliştirme, birey için günümüzde son derece önemlidir. Kariyer politikaları hem organizasyonların, hem de çalışanların amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunur. Çalışanların işe girdiği andan itibaren hedefledikleri amaçlara ulaşmak için gerekli eğitim ve geliştirme programları yoluyla hedeflerine yönelmeleri, psikolojik olarak bireye önemli bir doyum kaynağı sağlayacaktır.

Bireysel yetenekle örgütsel ihtiyaçların karşılaştırılması, kişi örgüt bütünleşmesini sağlayacak, kişiler kariyer gelişimi yoluyla sorumluluk alacağı işlere yöneleceklerdir.

Kariyer gelişiminin bireylere gelişme ve büyüme fırsatı yaratmasının yanı sıra asabiyeti azalttığı, bağımsızlığı arttırdığı, ruhsal bir kazanç sağladığı da belirtilmektedir. Ayrıca kariyer geliştirme, çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi, yetişmiş personelin işletmede kalması, çalışanların niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesi, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş fırsatları sağlanması konularına imkan tanır. Ayrıca kişinin teknik ve yönetsel becerilerini arttırması sağlanmış olur.

Kısaca kariyer geliştirme, bir kişinin kendi kariyerini planlaması ve kariyer planlarının eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleri vasıtasıyla yerine getirilmesi ve yürütülmesidir. Eğer olaya organizasyon açısından bakarsak, kariyer geliştirme, değerlendirme, planlanmış eğitim faaliyetleri ve mesleki görevler vasıtasıyla çalışanların atanmasıyla tayini ve yerleştirilmesi işlemidir.

### **2.3 KARIYER GELİŞTİRME SİSTEMLERİ**

Kariyer gelişmesini aşamalar halinde incelediğimizde kariyer geliştirme konusunda çok sayıda model olduğu görülecektir. Bu modellerin çoğu; bireylerin yaşam safhalarının içindeki yaş dönemlerine bağlı olarak geliştirilmiştir.

Gerek Daniel Levinson, gerekse Greenhous'un ortaya koyduğu kariyer aşamalarının yaş ölçütleri dikkate alınarak hemen hemen birbirine benzer 5-6 safhadan oluştuğu görülmektedir. Psikologlar ise genelde bireylerin yaşamı boyunca geçeceği üç kariyer aşaması olduğunu ve her aşamada bireylerin ihtiyaçlarının birbirinden farklılık gösterdiğini belirtirler.

Psikologlara göre kariyer aşamaları;

Kurma (20-40 yaş); Bireylerin ilk iş seçimi ile başlar. Başarılı ise yoluna devam eder. Yetenekli olduğu duygusu gelişir ve örgüte bağlanır. Başarısızsa başka bir kariyer geçişi yapabilir. Danışmanlık ve kendi kendini değerlendirme gereklidir.

Sürdürme (40-55 yaş); Orta yaş bunalımının yaşandığı dönemdir. Yaşlanma korkusu, kendini analiz, geçmişteki hataları yorumlama mevcuttur. Bu aşamada birey yeni görev ve doyumlar isteyebilir.

Düşüş (55-65 yaş); Çalışanların kariyerlerinin son dönemleridir. Fiziksel kapasitenin, gelirin, iş tatmininin azaldığı dönemdir. Bu safha her birey açısından zorluk taşır.

Kariyer geliştirme sistemi, bireyin kariyer aşamalarında karşılaşacağı sorunları önceden görmesini ve bunları ortadan kaldıracak veya azaltacak planları yapabilmesini sağlar.

Kariyer Geliştirme Sisteminin Uygulanması; etkili bir kariyer geliştirme sisteminin uygulanmasında dört aşama dikkat çekmektedir. Bu aşamalar, analiz, tasarım, gelişim ve değerlemedir.

- a) Analiz aşamasında, farklı birimlerden seçilen üyelerin oluşturduğu tasarım ekibi, gereksinimler ve kaynakları inceler. Sistemin hedefinin ne olduğu, sistemin neyi gerektirdiği, çalışanların hedefleri ile örgütün hedeflerinin neler olduğu araştırılır.
- b) Tasarım aşamasında, ekip, yönetici ve çalışan için ne tür eğitim gerektiğini, ne tür bir desteğe ihtiyaç duyulduğunu inceler.
- c) Geliştirme aşamasında, hazırlanan tasarım planı, sistemi üretmekte kullanılır. Bireysel amaçlar, yetenekler belirlenir. Böylece gerekli strateji ve planlar saptanır.



d) Değerleme aşamasında, önceden hazırlanan planlar uygulamaya konur. Aksaklıklar ortadan kaldırılmaya çalışılır.

Bu safhaların yer aldığı bir yaklaşım, çalışanların başarıları için neyin gerekli olduğunu ortaya çıkarır.

Kariyer Geliştirme Sisteminin Yararları;

a. Yöneticiler için yararları;

- i. Kendi kariyerlerini yönetme yeteneklerini yükseltir.
- ii. Değerli çalışanlar elde tutulmuş olur.
- iii. Yönetici ile çalışan arasında iyi bir iletişim kurulur.
- iv. Daha gerçekçi personel geliştirme planlaması yapılır.
- v. Kurumu daha iyi tanımaları sağlanır.
- vi. Üretken bir performans değerlendirme tartışılır.
- vii. Çalışanların geliştirilmesinde etkin olarak tanınır.
- viii. Yeni sorumluluklar kabul etmede çalışanların motivasyonunu artırır.
- ix. Özel projeler için yetenek kaynaklarının belirlenmesine katkıda bulunur.
- x. Kurumsal ve bireysel hedefler arasındaki uyumun açıklığı kavuşmasını sağlar.

b. Çalışanlar için yararları;

- i. Kariyer kararlarının verilmesinde yardım sağlar.
- ii. İş doyumunu artır.
- iii. Çalışan ve yönetici arasında sağlıklı bir iletişim kurulur.
- iv. Daha gerçekçi hedef ve beklentiler ortaya çıkar
- v. Performans hakkında iyi bir geri besleme elde edilir.
- vi. Örgüt ve geleceği hakkında daha fazla bilgi oluşur.
- vii. Kariyer yönetimi hakkında kişisel sorumluluk duygusunun artar.

c. Örgüt için yararları;

- i. Çalışanların yeteneklerini daha iyi kullanmaları sağlanır.
- ii. Örgütsel sadakat artar.
- iii. Bilgi tüm kurum düzeylerine yayılır.

- iv. Kurum içinde daha iyi bir iletişim kurulur.
- v. Değerli çalışanların başka bir kuruma geçişi engellenmiş olur.
- vi. Bireyin gelişimine yönelik bir örgüt imajı oluşur.
- vii. Personel sistemleri işlemlerinde etkinlik artar.

## **2.4. İŞLETMELERDE KARIYER GELİŞTİRME POLİTİKALARI**

### **2.4.1 Örgütsel Kariyer Geliştirme**

Örgütler, amaçlarına ulaşmak, bazı ihtiyaçlarını karşılamak ve toplumsal isteklere cevap vermek için kariyer geliştirme programları düzenlerler.

Her bir çalışanın gelişimi için örgütün en önemli katkısı kişiye halihazırdaki iş performansı hakkında dürüst bir performans geribildirimini sağlamaktır.

Her çalışan kendi kariyerinin yönetiminden sorumludur. Daha sonra örgütün desteğinin sağlanması istenir. Bu destek şirketlere göre farklılıklar gösterebilmektedir. Şirketlerin bütçe imkanlarına göre de değişiklik gösteren bu programların başlıca hedefi, katılımcılara kariyer sorumluluğu duygusunu yavaş yavaş aşılmasıdır.

Programlar, “Ben kimim?, Kendimi nasıl görüyorum?, Kariyer alternatiflerim neler?, Amacıma nasıl ulaşabilirim?” gibi sorulara verilecek cevapları içeren dört basamaklı süreç olarak çalışanlara aktarılır. (Aytaç, S. 1997, s.137).

#### **2.4.1.1 Kariyer geliştirme programlarının amaçları**

- a. Öncelikle işletmenin verim kaybını azaltmak.
- b. Onaylanmış eylem ve hedeflerin benimsenmesini kolaylaştırmak.
- c. Örgütün ihtiyacı olan bilgili yöneticileri ve yönetici potansiyelini yaratmak.
- d. Çalışanların gerginliğini azaltarak psikolojik olarak tatminini arttırmak.
- e. Örgüt sadakatini oluşturmak, örgütsel değerleri arttırmak.
- f. Çalışanların kendi geleceğini planlamasına imkan yaratarak onların motive edilmesini sağlamak.
- g. Örgüt içinde çalışanların bireysel gelişimi, yeterlilik ve esneklik arzularına seslenen bir örgüt iklimi oluşturmak.

- h. Kadınlara gelişme, ilerleme fırsatı sağlamak.
- i. Kültürel çeşitliliği arttırmak.
- j. Kalitenin tamamlanmasına yardımcı olmak.
- k. Vasfı yüksek çalışanların örgüt içerisinde kalmasını sağlayarak, örgütsel yeteneği geliştirmek.
- l. Bireylere örgüt basamaklarında ilerlemeyi sağlamak.

Kısaca kariyer geliştirme programının temel amacı, bireylere kariyer yolu hakkında bilgi vermek ve kariyer basamaklarını geliştirmektir.

#### **2.4.1.2 Kariyer geliştirme programları**

Kariyer geliştirme programlarının, insana yönelimli, belirli kendine özgü teknik işlere yönelimli, planlama ve özendirme kavramına yönelimli olması gerekmektedir.

Kariyer geliştirme metotları işte ve iş dışında olmak üzere sınıflandırılmaktadır.

İşteki metotlar, genelde doğrudan işle ilgilidir. Etkin bir kariyer geliştirme programı, her eğitilen geçmişteki temeline, tutum ve davranışlarına, ihtiyaçlarına, amaçları ve gelecekteki atanabileceği yerlere uygun olarak programlandırılır.

İş dışındaki metotlar ise, genelde bireylerin işten ayrılmalarına fırsat verdikleri ve öğrettikleri konu hakkında bireyi yoğunlaştırdıkları için etkili olmaktadır.

Örgütler, kariyer merkezleri, kariyer atölyeleri, yazılı kaynaklar, alıştırma kitapları, kariyer rehberleri, iş zenginleştirme, kariyer danışmanlığı, eğitim ve geliştirme programları, koçluk, kariyer planlama grupları, iş rotasyonu ve özel gruplar için programlar gibi yöntemler ile kariyer geliştirme programları oluşturmaktadır.

Kariyer merkezleri; örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için destek sağlayan ve çalışanların kendi kendini değerlendirmelerine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır.

Kariyer atölyeleri; çalışanların kariyer planlarını değerlendirirken diğer çalışanlardan da bilgi sağlayarak kişilerin kendilerini mevcut kaynaklara alıştırmalarına yardımcı olur.

Yazılı kaynaklar, Alıştırma kitapları; işletmenin her bir biriminin görevlerini belirterek çalışanların kariyer seçimlerini etkileyen trendler konusunda demografik veri ve bilgileri içerir. Bu alıştırma kitapları yolu ile çalışanların kendilerini tanımaları, ilgilerini öğrenmeleri, uygun fırsatları bilmeleri, işlerini tanımaları ve planlarını geliştirmeleri sağlanmak istenir.

Kariyer rehberleri; insan kaynakları departmanının üyeleri olan rehberler, kişilere hangi kitapları okuyacağı, hangi kursları alacakları, hangi meslekleri arayabileceklerini, belli yeteneklerini geliştirmeleri için hangi danışmanların talimatlarına uymaları gerektiğini, kariyer olanaklarını, yerel üniversitelerdeki var olan kursları ve organizasyonun eğitim olanakları gibi olanakları sunar.

Amaç, herhangi bir iş-eleman uyumunda yeterlilik boşluğunu azaltmak için geliştirme önerileri oluşturmaktır.

İş zenginleştirme; belirli bir işin, işçinin daha çok iş ve işlem yapabilecek şekilde yeniden organize edilmesi demektir. Mevcut işlere yeni deneyimler, genişletilmiş sorumluluklar, teşvik edici özellikler kazandırmak üzere yeniden biçim verilmesi şeklinde belirtilen iş zenginleştirme; çalışanları kendi işlerini planlamak, organize etmek, kontrol ve değerlendirmekle yükümlü kılacak şekilde onlara yeni görevler vermeyi ifade eder.

Kariyer danışmanlığı; kariyer amaçlarını oluşturmak ve kariyer yollarını ayırarak çalışanlara yardımcı olmak için bazı personel departmanları kariyer danışmanlığı hizmeti verirler.

Kariyer danışmanlığı bireylerin kariyer amaçlarını oluşturmada, uygun kariyer basamaklarını uygulamada, kariyer hedeflerine yönelmede çalışanlara yardımcı olur. Bireyin kendini analiz etmesini, meslek ve kariyer hakkında bilgi sağlamasını ve her iki tarafın birbirine uyumlaşmasını sağlar.

Eğitim ve geliştirme programları; eğitim programları, eğitilenlerin önceden belirlenmiş hedeflere ulaştırmak için yapılan eğitim etkinliklerini içermektedir.

Çalışanın bireysel gelişme ihtiyacı, kariyer planlama sürecinde belirlenir. Hedeflenmiş kariyer amaçları temelinde çalışan danışmanı veya kariyer gelişim uzmanı ile işbirliğine girerek, onu kendi amaçlarına yöneltecek kariyer planları oluşturulur. Bu hareket planları, gerekli olan eğitim ve öğretim deneyimlerini belirleyecek ve işyerinin dışında veya içinde olunacağını tespit edecektir.

Koçluk; belirli bir gruba, belirli bir hedef için özel ders, konferans, seminer vererek o hedefe hazırlama tekniğidir. Kişi öğreninceye kadar devam eder.

Koçluk uygulaması, yöneticilerin amaç belirleme, karar alma, çalışanları değerlendirme v.b. gibi çalışanlarında etkinlik sağlamalarında yardımcı olmaktadır.

Kariyer planlama grupları; bireylerin gelecekteki kariyerlerini kontrol altında tutmalarını sağlayacak şekilde, çalışanların kendilerini geliştirmeye ve önlerine bir hedef koymaya teşvik etmenin bir aracıdır.

İş rotasyonu; çalışanların organizasyon içinde yatay olarak yer değiştirmesidir.

Özellikle yeni işe girenlerin farklı görevleri deneme yoluyla kendilerini test etmelerini ve kişisel değerleri ile iş arasındaki uyum noktalarını karşılaştırarak değerlendirmelerine yol açar.

İş rotasyonunda önemli olan nokta, rotasyona tabi tutulacak elemanların yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanacak olmasına dikkat edilmesi, mevcut becerilerden yararlanırken de yeni bilgi ve beceriler edinme özendirilmesidir.

Özel gruplar için programlar; birçok organizasyon, örgüt içinde yer alan bazı gruplara, örneğin emekliliği gelenlere, kadınlara, azınlıklara, özel kariyer eğitim geliştirme programları uygular. Bu programlar emekli olacaklar için ön emeklilik danışmanlığı, kadın ve azınlıklar için kariyer danışmanlığı, orta kariyer safhasında bulunan, bir diğer ifade ile platoda yer alan yöneticiler için canlandırma kursları, azınlıklara fikir telkini, oryantasyon programları ve örgütten ayrılacak olanları işletme dışında yerleştirme programlarıdır.

### **2.4.1.3 Kariyer ve psiko-teknik**

İşletmelerin önem verdiği konulardan birisi de işletmenin teknik ve sosyal yapısını bütünleştirmektir. Çalışan bireyin yaptığı iş, yetenek ve özelliklerine uygunsa kişi ile işin uyumu bir diğer ifade ile bütünleştirilmesi sağlanmış olacaktır. Kişi, yaptığı iş ile uyum sağladığında verimi, iş doyumunu artacak ve yaptığı işten haz duyacaktır. Ayrıca işletmesinde hedefine ulaşması kolaylaşacaktır.

Kişi ile işin uyum sağlayıp sağlamadığı, iyi personel seçimi ve işletmedeki terfi politikası ile öğrenilebilir.

Kariyer ilerlemelerinde psiko-teknikten yararlanıldığı sürece hem bireyin hem örgütün ihtiyaçları karşılanmış ve uyumu sağlanmış olacaktır.

Psiko-teknikğin özü, bireylerin bedensel ve düşünsel yeteneklerini, kişilik yapılarını, bilgi ve ilgi alanlarını analiz etmek, ölçmek ve işletmede iş-kişi uyumunu kolaylaştırmaktır. Psiko-teknik, uygulamalı psikolojinin endüstri, iş ve meslek alanında aldığı isim olmakta, bir yerde psiko-teknik ile endüstri psikolojisi ve mesleğe yöneltme kastedilmektedir.

İşletmelerde sadece personel seçiminde değil, eğitim, yükselme ve ücretlemede, performans değerlendirme ve kariyer geliştirmede de çok boyutlu biçimde psiko-teknikten yararlanılmaktadır.

Psiko-teknik yöntemin önde gelen araçları testlerdir. Kullanılan psikolojik kağıt-kalem testleri, zeka testleri, sözel ve sayısal yargılama testleri, yetenek testleri, kişilik testleri, motivasyon, liderlik şekilleri, iş tercihleri, kişinin içsel tepki özellikleri, bireyin bedensel-zihinsel-kişisel özellikleri gibi konular hakkında çalışanlara yararlı bilgiler sağlarlar.

### **2.4.2 Bireysel Kariyer Geliştirme**

Kariyer gelişimi bireyle başlar. Her birey kendi kariyer gelişiminden sorumludur.

Birey tarafından kariyer geliştirilmesi, bireysel kariyer planlaması olarak da adlandırılır. Bireysel kariyer geliştirme veya planlama, kişilerin en büyük hedeflerini belirlemek ve

bu hedeflere ulaşmak için ne yapmaları gerektiğini kararlaştırmak üzere birey üzerinde odaklaşır.

Örgütsel kariyer geliştirme bireyin örgütsel ihtiyaçlarını karşılamak olarak görünmesine rağmen, bireysel kariyer geliştirme her bireyin işteki kariyerini ve örgüt dışındaki hayatını, yaşam stilini de kapsar.

**Bireysel Kariyer Geliştirme Kaynakları;**

Kariyer geliştirmede bireylerin yapacakları bazı eylemler bulunmaktadır. Örneğin kendini tanıtmak, uluslararası tecrübe, iyi bir iş performansı göstermek, örgütsel bağlılığı oluşturmak, kılavuz ve destekleyicilerle kariyer imkanlarını genişletmek ve bazen istifa yolunu kullanmak gibi.

#### **2.4.2.1 Tanınma (Exposure)**

Kariyerde ilerleme tanınma ile de sağlanabilir. Tanınma kavramı, terfi etmeyi, transfer olmayı ve diğer kariyer hedeflerine ulaşmayı hedefleyen insanlar için geçerlidir. Kişi kendini iyi tanıtmazsa, ne kadar iyi performans gösterirse göstereceği başarılı olamaz.

Tanınma, özellikle büyük organizasyonlarda kişinin kalabalıktan sıyrılıp kendini (performansını) göstermesidir.

#### **2.4.2.2 İstifa**

Bireyler başka bir şirketteki olanakların daha iyi olduğuna karar verip istifa yöntemi ile o şirkete geçerek yeni bir kariyer gelişim sürecine girebilirler. Genellikle istifa nedenleri “daha iyi olanaklar”dır.

#### **2.4.2.3 Örgütsel sadakat**

Bazı çalışanlar kimi zaman kendi kariyerlerini örgüte sadakatlerinden daha önce tutmakta, örgütlerin beklediği bağlılığı gösterememektedirler. Bazı işverenler de sadakati satın almaya kalkarak kişilere oldukça yüksek mevkili olanaklar sağlamaktadırlar. Kimi örgütlerde sadakati sağlamak için çeşitli insan kaynakları uygulamaları, kariyer planlama ve geliştirme gibi yöntemleri kullanarak bireyin psikolojik iş doyumunu öncelikle sağlayıp örgütsel sadakati oluşturmak istemektedirler.

#### **2.4.2.4 Olanak geliştirme**

Çalışanlar, yeteneklerini yaygınlaştırebildikleri sürece organizasyonun amaçlarını da gerçekleştirebilir, kariyer hedeflerine ulaşabilirler. Örneğin eğitim programlarına katılmak, ek bir eğitim görmek ya da işin gereğinin yerine getirilmesi için özel çaba sarf etmek, kariyer kılavuzlarından destek almak, çalışan kişiyi geliştirebilmektedir. Bu gelişme olanakları hem kişinin, hem de örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur.

#### **2.4.2.5 İş performansı**

Kariyerinde ilerlemek isteyen biri iyi bir iş performansı göstermek zorundadır. Performans standartların altında olursa, kariyer geliştirme için yapılan her türlü atılım, çaba, kariyer hedeflerine kişinin ulaşamamasına neden olacaktır. Bireysel kariyer gelişimi büyük ölçüde performansa dayalıdır.

Değerlendirme, farklı bireysel ve örgütsel ihtiyaçlara hizmet eder. Bu yolla organizasyonların kendi elemanlarının yeteneklerinden daha fazla yararlanması, işten ayrılmaları asgariye indirmesi, böylece hem bireylerin, hem de organizasyonun performansının yükseltilmesi mümkündür.

Performans değerlendirme bireyin gücünü ve zaaflarını tanımlar. Bu tanımlama kariyer planının başlangıcıdır.

Kariyer gelişimi, psikolojik, sosyal ve ekonomik faktörlerin gelişiminin karmaşık bir görünümüdür. Psikolojik faktörler, örneğin ilgi veya yetenek, kariyer oryantasyonu üzerinde önemli etkide bulunur. Diğerleri ile birlikte olmak ihtiyacındaki bireyler zamanlarının çoğunu tek başına geçirecekleri işleri kabul etmeyebilirler. Bazı kişiler, özel ilgi ve alakaları nedeniyle kendilerine özgü kariyerlere yönelebilirler. Örneğin bireyle ve bilimle ilgilenmeleri nedeniyle tıp mesleğini seçebilirler.

Sosyal faktörler, örneğin sosyo-ekonomik statü, ana babanın eğitim ve mesleği, doğrudan bireysel kariyer düzeyine etkide bulunur. Bu faktörler halihazırdaki ekonomik koşullar, istihdam eğilimi ve emek pazarının durumu, teknolojinin etkisi ile temasta olduğu için bireysel kariyeri de etkiler. Başarılı bir kariyer planlama çevrenin sistematik taranmasını gerekli kılar. Bu eğilimler gelecekte eğitimsel değişimi ve bireyin kariyer gelişimini de değiştirebilir.



### **2.4.3 Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları**

Kariyer sistemi, elemanların işe alınmasını, daha sonra ilerleme ve terfilerle süren ve işten ayrılmalarla sonuçlanan aşamaları içerir. Kişisel başarı için kariyer gelişim sisteminin, kariyer imkanlarını keşfetmek, araştırmak, kariyer hedeflerini belirlemek, kariyer stratejileri geliştirme ve uygulama, kariyer ilerlemesini kişisel değerlendirme gibi dört aşamadan oluştuğunu söylemek mümkündür.

#### **2.4.3.1 Kariyer imkanlarını keşfetmek, araştırma**

Bu aşama, kişinin kendisi ve çevresi hakkında bilgi toplamasını içerir. Bu safhada kişinin kendisi, sahip olduğu değerleri, yetenekleri, ilgileri, bireysel yaşam öyküsünü, amaçlarını ve geleceğe ilişkin iş deneyimlerini gözden geçirir.

#### **2.4.3.2 Kariyer hedeflerini belirlemek**

Bu aşama, kişilerin genel olarak ulaşmayı arzuladıkları belirli hedefleri ortaya koymalarıdır. Özellikle kendi değer kümeleri ile uyum sağlayacak bir hedef saptamak bu aşamada oldukça önemlidir.

#### **2.4.3.3 Kariyer stratejileri geliştirme ve uygulama**

Kariyer hedeflerini belirleyen bireyin, kariyer stratejisini belirleyip uygulamaya başladığı aşamadır. Birey bu aşamada öncelikle kendini tanımalıdır. Kendi tutumlarını, kişiliğini, değer yargılarını değerlendirerek profesyonel bir kariyerin yönünün belirlenmesi için hazırlık yapar.

Kişisel strateji belirlenirken ikinci adım kişisel ve mesleki hedeflerin geliştirilmesidir.

Hedef belirleme ve geliştirme sürekli bir işlemdir. Kişisel kariyer planlamasının başlangıcı olarak adlandırılan hedef belirlemede dış çevre analizi, kariyer stratejisinin bir diğer adımını oluşturur. Özellikle, ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik, demografik faktörlerin yanı sıra, iş gücü pazarının durumu, rekabet gibi faktörler analiz edilmesi gereken önemli unsurlardır. Ayrıca kişinin kendi kişisel güçlük ve zayıflıklarını tanımaları, özellikler tüm düzeylerde önem taşımaktadır.

Strateji, performans değerlendirmenin bir parçası olabilecek kısa vadeli eylem planları ile desteklenmelidir.

Kariyer planlaması, performans değerlendirmesi ile başlayabilir. Kişinin kariyer hedefleri, ilgi alanları, eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesinde etkili olacaktır.

Kariyer stratejilerinin uygulanması için öncelikle personelin eğitimi gerekmektedir. Kariyer stratejileri çalışanın içinde bulunduğu pozisyonu hareket noktası olarak kabul eder. Burada öncelikle ileriye dönük amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara ne zaman ulaşacağı ve hangi hedeflere öncelikle varılacağı belirlenir.

#### **2.4.3.4 Kariyer ilerlemesini kişisel değerlendirme**

Birey temel geri besleme yoluyla, kariyer hedeflerine yönelik ilerlemelerini sürekli olarak değerlendirmelidir. Değerleme süresi, bireylerin kariyer imkanlarını değerlemeye, kariyer hedeflerini yeniden gözden geçirmeye ve stratejilerini yeniden değerlemeye yol açar. Böylelikle birey iş performansının ne olduğunu bilir.

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin kendi ihtiyaçları, değerleri, arzusu, zaafı, dayanıklılığı ve kişisel amaçlarının bilinmesini gerekli kılar. Kişinin kendini değerlendirme sürecinde mevcut üç safha bulunmaktadır.

- a. Beceri, ilgi ve değerlerin, işle ilgili ihtiyaçların tanımlanması ve organizasyonu; kişi bu aşamada eğitim kayıtlarını gözden geçirmelidir. Daha sonra mesleki tecrübelerini, daha önce çalıştığı işlerin bir listesini ve her işten elde ettiği doyumunu düşünmelidir. Ayrıldığı işlerin nedenlerini de objektif bir şekilde incelemelidir. Bu aşamada kişi, gerçekçi olarak kendini değerlendirmeli, zayıf ve güçlü yanlarını ortaya koymalıdır.
- b. Genel kariyer alanları ve değişik amaçlı işlerin keşfi; ilk adımı tamamlayan birey, içindeki ilgi ve yeteneği de belirledikten sonra, hangi alanın kendisine uygun olduğunu aramaya başlar. Özellikle ilgi alanı belirlendikten sonra kariyer alanını seçmek kolaylaşır. Kişi kendi ilgi, yetenek, bilgi ve becerisine dayalı olarak, organizasyondaki kariyer danışmanlıklarından da yeterli desteği gördükten sonra

kendisine en uygun işi seçecektir.

- c. Örgüt veya iş piyasaları gerçeğini sınamak; birey, kendini değerlendirme sürecinde, seçtiği iş gücü pazarının gerçekliliğine karşı kendini test eder. Burada insan kaynakları uzmanlarına veya bu konuda seçilen örgütteki insanların bilgilerine başvurabilir. Yapılan bu gayri resmi görüşme kendini değerlendirme süreci içinde gerçek bir geribildirim sağlayacaktır.

#### **2.4.4 Kariyer Geliştirmenin Kişi ve Örgüt Üzerindeki Etkileri**

Örgütte bir kariyer geliştirme programının oluşturulması hem örgüt, hem de personel açısından yararlar sağlar. Personel açısından kariyer geliştirme, kişinin kendi geleceğini, kariyerini planlamasına olanak sağlayarak motivasyonunu artırır. Örgüt açısından ise, çalışanın iş tatmini ve örgüte sadakatini sağlamasının yanı sıra personelin becerilerinin geliştirilmesine de yardımcı olur.

Kariyer geliştirmenin birey üzerinde başarı ve verimliliği arttırmak gibi etkileri bulunmaktadır.

Örgüt açısından da kariyer geliştirme, başarılı elemanların sirkülasyonuna engel olarak yetenekli iş gücünün organizasyon içinde korunmasını sağlamaktadır.

Performans değerlendirmelerinden yararlanarak yeteneği, kapasitesi, gücü tespit edilen elemanların gelişimine yardımcı olan örgüt, nitelikli çalışanlarına da böylelikle sahip çıkmaktadır.

Özellikle kariyer geliştirme etkinlikleri sonucu önemli pozisyonlar için gerekli olan elemanları dışarıdan aramak yerine içeriden yetiştirmek, bireyin psikolojik gelişimine de etki eder.

Organizasyon içerisinden terfii politika haline getiren örgütlerde çalışanların morali ve dolayısı ile verimliliğinin de yüksek olduğu, işi yavaşlatma, iş bırakma, grevler, işe gelmeme ya da işten ayrılmaların büyük oranda azalması ile birlikte mesleki ve kişisel bağlılık oluştuğu da gözlemlenmektedir.

Ayrıca elemanların işte ilerleyecekleri fırsatları görmeleri, organizasyonda yükselmek için hangi yetenek ve becerilerini geliştirmeleri gerektiğini belirleyerek bu yönde kişisel gelişimleri için çalışmalarını da sağlar.

Sonuç olarak kariyer geliştirme programları şu amaçlara hizmet etmektedirler;

- a. Mevcut görevleri kadar gelecekte üstlenebilecekleri görevleri de etkili biçimde başarabilmeleri için ihtiyaç duyacağı beceri ve deneyimi kazanmalarını sağlar.
- b. Organizasyon içinde çalışanların, kişisel gelişimi, güçlendirilerek yetkilendirme ve esneklik arzularına seslenen bir organizasyon iklimi oluşturur.
- c. Verim kaybını azaltır ve verimliliği yükseltme önündeki engellerin kaldırılmasını sağlar.
- d. Gelecekte organizasyonun ihtiyaçlarını karşılamak için bilgili yönetici ve yönetici potansiyeli oluşturur.
- e. Onaylanmış eylem, hedef ve ilkelerin benimsenmesini ve kabullenilmesini sağlar.

### 3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARI

Günümüzün teknolojik, siyasal, ekonomik gelişim ve değişimlerinin yanı sıra yeni yönetim yaklaşımları çerçevesinde yaşanan yönetsel ve organizasyonel değişiklikler, kişilerin yaşam ve meslek tercihi anlayışlarındaki farklılaşmalar; kariyer kavramının yeniden ve değişik açılardan ele alınmasını gündeme getirmiştir. Bu durum, kariyere ilişkin yeni sorunların doğmasına ve yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Klasik kariyer anlayışına göre; iyi bir eğitim geçmişi, iyi bir organizasyonda, arzu edilir bir iş olanağını beraberinde getirir ve kişi de bu organizasyon içinde ilerleyerek, kariyerini tamamlardı. Oysaki bugün, alınan diplomanın pek de değeri kalmamıştır. Ayrıca organizasyondaki kademe sayısının azalması da; iş güvencesinin azalmasını, sık iş değiştirmeyi, belirsizliği arttırarak çalışanların kariyer beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle bireysel ve organizasyonel kariyer anlayışı değişmiştir. Günümüzün kariyer anlayışı; organizasyona bağlı sınırlı bir kariyer anlayışı yerine; profesyonellik ve mesleğe bağlılığı ön plana çıkaran, kariyer hareketliliğinde çeşitliliği içeren esnek bir yapı önermektedir. Kendine güvenen, kişisel gelişimine önem veren, geniş bir sosyal ve mesleki çevreye sahip kişiler; farklı organizasyon ve alanlarda, değişik işler arasındaki hareketlilikle de kariyerlerini sürdürebilirler.

Yeni kariyer yaklaşımlarındaki en belirgin özellik, kariyerin belirli bir organizasyonla sınırlı kalmamasıdır. Kişinin kariyerine ilişkin sorumluluğu artmakta, kişi yalnızca belirli bir organizasyona özgü beceriler kazanmak yerine, kendine başka organizasyon ve sektörlerde çalışma imkanı sağlayacak bilgi ve becerileri kazanmayı hedeflemektedir. Bu durum da kariyerde esnekliği beraberinde getirmektedir (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.333).

### **3.1 SINIRSIZ KARIYER**

Sınırsız kariyer geleneksel kariyer yaklaşımlarının aksine, işle ilgili faaliyetlerin sadece tek bir organizasyon ile sınırlanamaz olduğunu ve bu durumda kariyer hareketliliğinde çeşitlilik yaratacağını ifade etmektedir.

Handy'nin yonca biçimindeki üç yapraktan oluşan modeli, sınırsız organizasyonların en önemli örneklerinden birini oluşturmaktadır;

- a. İlk yaprağı; organizasyonun temelini oluşturan, ayakta kalmasını sağlayan, işletmeye bağlılığı yüksek; yönetici, teknik personel ve profesyonellerin şekillendirdiği iş gören grubu oluşturmaktadır. (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.334).
- b. İkinci yaprağı; organizasyon dışında tedarik, dağıtım ve kontrol gibi işletmenin gereksinim duyduğu hizmetleri karşılayan uzman kişi ya da organizasyonlar oluşturmaktadır (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.334).
- c. Üçüncü yaprağı ise; geçici iş görenler, kısmi zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır (Acar, A. C. ve diğ. 2008, s.334).

Bu nitelikteki bir organizasyon; çevresel değişimlere önceden kendini hazırlayacak, ortaya çıkabilecek tehdit ya da fırsatlar karşısında kendine fayda yaratabilecek esneklikte olacaktır.

### **3.2 İKİ BASAMAKLI KARIYER YOLU**

Teknik eğitim almış, kendi alanlarında belirli bir uzmanlığa erişmiş kişiler; yönetim kademelerinde ilerlemek ve kariyerlerini bu yönde geliştirmek istemektedir. Bu nedenle mühendis kökenli, ya da başka konularda mesleki eğitim almış kişilerin, işletme yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi alarak, yönetici olmayı hedefledikleri görülmektedir. İki basamaklı kariyer, teknik ve yönetsel kariyeri ifade etmekte ve bu süreçte ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne yönelik bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Organizasyonun; bu özellikleri taşıyan çalışanlarını iyi bir değerlendirmeye tabi tutması ve yöneticilik pozisyonlarında nedenli başarılı olabileceklerini belirlemesi önemlidir.

Gelecek vaat eden kişilerin belirlendikten sonra, gerekli yönlendirmelerin yapılarak kişisel gelişime destek olunması gerekmektedir. Kişiler de, kendilerini yönetim kademelerine taşıyacak aksiyon planlarını geliştirip, yaşama geçirmelidirler.

### **3.3 ESNEK KARIYER**

Çalışanların kariyerleri belirli bir sınır dahilinde mevki ve statüye bağlı olarak dikey değil, yetkinlikleri doğrultusunda esnek bir yaklaşımla değerlendirilmektedir.

Burada kişilere düşen görev; kendilerini sürekli olarak değerlendirerek, çevrede meydana gelen veya gelmesi belenen değişiklikler doğrultusunda kendilerini yenilemeleri, geliştirmeleri ve rekabet güçlerini arttırmalarıdır.

Esnek kariyer yaklaşımı; kişilerin kariyer hedeflerini belirler ve bunlara ulaşma yolunda adımlar atarken, konuyu geniş bir açıdan ele alıp, değerlendirmelerini zorunlu hale getirmektedir.

### **3.4 PORTFÖY KARIYER**

Sınırsız organizasyon kavramının beraberinde getirdiği bir diğer kavram da portföy kariyerdir. Portföy kariyerde, kişiler artık bir organizasyona bağlı olarak tam zamanlı çalışmamakta ve belirli bir ücret almamakta; bağımsız çalışarak, yaptıkları işin karşılığını almaktadırlar. Bu kariyer yaklaşımı çerçevesinde, kişi kendi portföyünü oluşturmak durumundadır.

Bilgi, beceri ve yetkinlikleri doğrultusunda portföyünü oluşturacak kişi, bu birikimlerinin yeterliliği çerçevesinde, dışarıdan gelecek iş fırsatlarını değerlendirebilecektir.

## 4. HOLLAND SİSTEMİ

### Holland'ın Kişilik Kuramı

Holland (1973) insanların, kişilik özellikleri bakımından, altı grupta toplanabileceği, yaşadıkları çevrelerinde aynı şekilde, gruplanabileceği sonucuna varmış ve meslek danışmanlığı alanında Tipoloji Kuramı olarak da bilinen Kişilik Kuramı'nı geliştirmiştir.

Tip, Holland ilgiler, kişilik özellikleri ve davranış türleri hakkındaki sistemsiz bilgilerin bütünleştirilmesi gerektiğini düşünmüş ve Guilford'un kapsamlı faktör analizi tekniği ile saptadığı altı kişilik kategorisine denk düşen kategoriler belirleyerek bunlara TİP adını vermiştir.

Tip, teorik bir kavram, bir modeldir. Her tip çeşitli kültürlerin, aynı yaş seviyesindeki kişilerin, ailenin, sosyal sınıf ve fiziksel çevrenin etkileşiminden oluşur.

Holland'a göre altı tip bulunmaktadır;

- a. Gerçekçi,
- b. Araştırmacı,
- c. Sosyal,
- d. Gelenekçi,
- e. Girişimci,
- f. Sanatçı,
- g. Sanat

Tiplerin özellikleri;

Gerçekçi (Realistic) Tip: Bu insanlar el ile yapılan işleri tercih eder, nesnelere, alet ve makineleri, hayvanları üretim amacı ile kullanmaya önem verirler. Alet ve makineleri çalıştırmaktan, bitki ve hayvan üretmekten zevk alırlar, sosyal ilişkilerden, zihinsel



faaliyetlerden hoşlanmazlar, problemlere gerçekçi ve pratik çözümler bulurlar. Gerçekçi kişiler atletik yapılı, ercil (maskülen), mekanik yeteneği ve ilgisi gelişmiş, açık havada çalışmaktan hoşlanan, para, güç ve statüye önem veren kişilerdir.

Araştırmacı (Investigative) Tip: Bu gruptaki insanlar doğal ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten, soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar. Başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten, biteviye işlerle uğraşmaktan kaçınırlar. İçeride dönük bir kişilik yapısına sahip olan araştırmacı tiplerin soyut düşünme yetenekleri çok gelişmiş olup ilgi alanları bilimsel çalışmalardır.

Sosyal (Social) Tip: Bu gruptaki insanlar başkalarını bilgilendirmeye, iletmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, ikna etmeye ve aydınlatmaya yönelik etkinlikleri tercih ederler; düzenli, sistematik davranmaktan, alet ve makine kullanmayı gerektiren işlerden kaçınırlar, kişiler arası ilişkilerde başarılı olmaya, başkalarını etkilemeye önem verirler. Mekanik yetenekleri, el becerileri, bilim ve iş ayrıntıları ilgileri zayıftır. Sosyal ilgileri güçlü olan bu kişiler psikologluk, sosyal çalışmacılık, din görevliliği gibi meslekleri tercih ederler.

Gelenekçi (Conventional) Tip: Bu gruptaki insanlar verilerle ilgilenmekten ve bunları sistematik bir şekilde işlemekten, kayıt tutmaktan, yazıları dosyalamaktan, yazıların kopyasını çıkarmaktan ve onları daha önce belirlenmiş bir plana göre düzene koymaktan hoşlanır, belirsizlikten ve düzensizlikten rahatsız olurlar. Büro işleri, hesaplama ile ilgili faaliyetler bu kimselerin başlıca ilgi alanını oluşturur. Belli başlı yetenekleri, ayrıntıyı algılamak ve hesaplamaktır. Bankalar, sigorta şirketleri, muhasebe birimleri bu kimselerin çalışmaktan hoşlandıkları iş ortamlarıdır.

Girişimci (Enterprising) Tip: Bu gruptaki insanlar ekonomik çıkar elde etmek ya da daha genel anlamda bir hedefe ulaşmak için insanları etkilemeye yönelik faaliyetleri tercih ederler, gözlem yapma, soyut veriler üzerinde çalışma veya verileri düzene koyma gibi sabır gerektiren etkinliklerden kaçınırlar, liderlik, kişiler arası iletişim ve ikna yeteneklerini kullanıp geliştirmeye önem verirler. Bilimsel ilgileri zayıf olan girişimci tipler pazarlama, avukatlık gibi meslekleri tercih ederler.

Sanatçı (Artistic) Tip: Bu gruptaki insanlar net, belirli ve sistemli olmayan serbest etkinliklere yönelirler. Bu etkinlikler maddeyi, sözcükleri veya sesleri işleyerek güzellik özelliği olan ürünler üretirler. Yaratıcı güçleri ve eğilimleri yüksek olan sanatçı tipler resim, müzik, drama, yazarlık gibi alanlarda yetenek ve beceri geliştirmeye çalışırlar. Rutin işlerden hoşlanmazlar, karşılaştıkları sorunları artistik yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar. Sanatçı tipler sezgisel, dışil (feminen), kural tanımaz, kendini gözlemleyen, bağımsız, kendini ifade eden, düzensiz, artistik yetenekleri olan kimselerdir.

Çevre; Holland'a göre birbirine benzeyen kişiler bir çevre oluştururlar. İnsanlar kendilerine özgü ilgi, yetenek ve eğilimleri ile tutarlı problemler arayacak ve eğilimlerine uygun şeylerin ve insanların bulunduğu ortamları isteyeceklerdir. Böylece, tipler bir araya geldiklerinde kendi temsil ettikleri tipi yansıtan bir çevre yaratacaklardır.

Çevre, içinde bulunan insan tiplerinin yüzdesine bakılarak, en başat tipe göre adlandırılabilir.

Her çevre belli bir kişilik tipinin başat olduğu bir ortamdır ve her biri özel sorunlar yaratan fiziksel bir ortam olarak karakterize edilir. Holland çevreleri de insanları grupladığı biçimde, Gerçekçi (G), Araştırmacı (A), Sosyal (S), Gelenekçi (G), Girişimci (Gr), Sanatçı (S) şeklinde gruplandırmıştır. Bunlarından orijinal adlarından alınan rumuzlar sırasıyla, R, I, S, C, E ve A dır.

Holland bireylerin hangi tipe girdiklerini saptamak için Self Directed Search (Kendini Araştırma Envanteri) olarak adlandırdığı bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bu araçla hem kişilerin yeterliliklerini, hem ilgilerini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu envanteri yanıtlayan birey altı tür puan almaktadır. Kişi bu altı tipe özgü puanlardan hangisinde en yüksek değeri almışsa değeri almışsa birinci derecede o tipi temsil ediyor demektir. Ancak salt bir tipe özgü özelliklere sahip kişi sayısı çok azdır. Kişilerin çoğu birden fazla özelliklere, değişik derecelerde de olsa sahiptir. Bu nedenle SDS de bir kişinin kişilik örüntüsü 3 harfli kodlarla belirtilmektedir. Bunlar yüksekten düşüğe sıralanır.

Bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak çevrenin özellikleri hakkında bilgi edinilebilir.

Ayrışma; bir kişilik profilinde altı tipten birinin veya ikisinin diğerlerinden daha yüksek bir puanla ifade edilmesi yani gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçi ölçeklerden alınan en yüksek ve en düşük puanların mutlak değerleri arasında farklar olması demektir. İyi ayrılmış örüntülerde profil keskin sivrilikler, ayrılmamış olanlarda ise daha yayvan bir biçim gösterir. Bir kimsenin profili ne kadar ayrılmış ise onun tercihlerini tahmin etmek o kadar kolay olacaktır.

Tutarlılık; Altı tipten bazıları ortak özellikleri sahip olduğu için birbirlerine diğerlerinden daha yakındır. Örneğin gerçekçi, araştırmacı ve gelenekçi şeklindeki bir profil tutarlı iken, araştırmacı, girişimci ve gelenekçi şeklindeki bir kişilik profili tutarsız olarak tanımlanabilir.

Tutarlı bir profilin zaman içinde değişme olasılığı düşüktür fakat tutarsız bir profilin zaman için değişme olasılığı oldukça yüksektir.

Tiplerin Gelişimi; Holland'a göre insanların belirli bir kalıtsal donanım ile dünyaya gelirler ve çevre ile etkileşimleri sırasında ilgileri gelişir. Bu konuda anne ve babalar en önemli rolü üstlenirler. Her anne baba belirli bir tipi temsil eder ve çocuğuna, o tipe özgü gelişim olanakları sağlar.

Çocuğun özel kalıtımı ve geçirdiği deneyimler onu bazı etkinlikleri tercih etmeye ve bazılarını kaçınmaya yöneltir. Zamanla bu tercihler belirgin ilgiler haline gelir ve böylece çocuk başkalarının takdirlerini alırken özünü de gerçekleştirmiş olur.

Holland'a göre yeteneklerin doğuştan ayrıştığı doğru değildir. İlgiler çevrenin ödüllendirmesi ile zaman içinde oluşmaktadır. Belirli bir alana duyulan ilgi o alanda yeteneklerin geliştirilmesine yol açar.

Tercih edilen etkinlikler yolu ile ilgiler, yetenekler ve değerler ayrılmaya başlayacak ve giderek belli bir kişilik tipi oluşacaktır.

## 5. RIASEC MODELİ

Dr. John Holland tarafından geliştirilmiş olan RIASEC modeli, kariyer planlamada dünyada en çok kullanılan model olma özelliğine sahiptir. Bu model dünyada kariyer seçimi ile bireylerin kişilik özelliklerini ilişkilendirmekte ve buna bağlı olarak altı kariyer eğilimi tanımlamaktadır.

Altı Kariyer Eğilimleri;

- 1) Realistic - Gerçekçi Kariyer Eğilimi
- 2) Investigative - Araştırmacı Kariyer Eğilimi
- 3) Artistic - Artistik Kariyer Eğilimi
- 4) Social - Sosyal Kariyer Eğilimi
- 5) Enterprising - Girişimci Kariyer Eğilimi
- 6) Conventional - Geleneksel Kariyer Eğilimi

## 6. RIASEC MODELİ'NE GÖRE TÜRKİYE'DE KARIYER EĞİLİMLERİ

Uğur Eğitim Kurumları tarafından 2002 yılından bu yana Türkiye genelinde 7 bölgede yapılmış olan yaklaşık 65.535 KET anketi verilerinden yararlanılmıştır.

Bölgeler bazında ve Türkiye genelinde kadın ve erkeklerin kariyer eğilimlerinin oranlarının belirlenmesi amacıyla hazırlanmış olan Ek:1 Türkiye Genelinde ve Bölgelere Göre Kadınların ve Erkeklerin Kariyer Eğilimleri isimli tablo Ek: 1'de yer almaktadır.

**R: Realistic - Gerçekçi Kariyer Eğilimi;** Atletik ve mekanik yetenekleri yüksek kişilerdir. Fiziksel etkinliklere yoğunlaşan, el becerisi, güç ve koordinasyon gerektiren kariyerlere yönelirler. Araç, makine, elektrikli aletler ile iş yapmaktan, bitki ve hayvanlar ile ilgilenmekten hoşlanırlar. Tek başına yapılan etkinlikleri tercih ederler. Bitki ve hayvanlarla uğraşmaktan hoşlanırlar. Gerçekçi kariyer eğilimdeki kişiler, pratik, sistematik, fiziğe meraklı, kontrollü, atletik, ısrarlı, mekanik eğilimli, doğayı seven, bağımsız ve hırslı olmak gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; Makine mühendisliği, İnşaat mühendisliği, Bilgisayar mühendisliği, Elektronik mühendisliği, Mekatronik Mühendisliği, Uçak Mühendisliği, her türlü mekanik ve elektronik teknisyenliği...

### **Türkiye'de;**

Marmara Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde5'i, erkeklerin yüzde27'si,  
Ege Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde5'i, erkeklerin yüzde28'i,  
Akdeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde6'sı, erkeklerin yüzde30'u,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde6'sı, erkeklerin yüzde26'sı,  
Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde7'si, erkeklerin yüzde25'i,  
Karadeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde6'sı, erkeklerin yüzde33'ü,  
İç Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde6'sı, erkeklerin yüzde29'u Gerçekçi Kariyer Eğilimi'ndedir.

**I: Investigative - Araştırmacı Kariyer Eğilimi;** Araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş kişilerdir. Yeni fikirlere ve çözümlere açıktırlar. Eleştirel düşünce yapısına sahiptirler. Bilimsel değerlere ve bilimsel aktivitelere inanırlar. Bağımsız çalışmayı tercih ederler. Araştırmacı kariyer eğilimdeki kişiler, titiz, meraklı, analitik, bilimsel, gözlemci, dikkatli, mantıklı, bilgili, bağımsız ve açıkfikirli gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; Tıp doktorluğu, Veterinerlik, Moleküler biyoloji, Biyokimya, Kimya mühendisliği, Çevre mühendisliği, Matematik, fizik gibi temel bilimler, Bilimadamlığı, akademisyenlik ve Arkeolog...

### **Türkiye’de;**

Marmara Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 14’ü, erkeklerin yüzde 21’i,  
Ege Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 15’i, erkeklerin yüzde 23’ü,  
Akdeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 18’i, erkeklerin yüzde 26’sı,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 24’ü, erkeklerin yüzde 28’i,  
Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 18’i, erkeklerin yüzde 22’si,  
Karadeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 16’sı, erkeklerin yüzde 22’si,  
İç Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 17’si, erkeklerin yüzde 24’ü Araştırmacı Kariyer Eğilimi’ndedir.

**A: Artistic - Artistik Kariyer Eğilimi;** Kendini ifade eden, açık, özgün, yenilikçi, bağımsız, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal kişilerdir. Artistik ve müzikal yetenekleri vardır. Rol oynama ve yazma(edebi eser) ve konuşma(hitabet) konusunda başarılılar. Farklı bakış açılarına açıktırlar. Yalnız çalışırlar, hayal gücü geniştir. Artistik kariyer eğilimdeki kişiler, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, sezgisel, yenilikçi, duygusal, bağımsız, duyarlı, idealist, atılgan, orijinal gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; şair, Yazar, Yapımcı, Yönetmen, Besteci, Tiyatro oyuncusu, Çevirmen, Moda Tasarımcısı...

### **Türkiye’de;**

Marmara Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 26’sı, erkeklerin yüzde 6’sı,  
Ege Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 22’si, erkeklerin yüzde 4’ü,

Akdeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 19'u, erkeklerin yüzde 3'ü,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 14'ü, erkeklerin yüzde 3'ü,  
Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 11'i, erkeklerin yüzde 2'si,  
Karadeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 19'u, erkeklerin yüzde 4'ü,  
İç Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 22'si, erkeklerin yüzde 4'ü Artistik Kariyer  
Eğilimi'ndedir.

**S: Social - Sosyal Kariyer Eğilimi;** İnsanlara yardım etmekten, bilgilendirmekten, eğitip geliştirmekten, sorunlarına çare bulmaktan hoşlanan kişilerdir. Karşısındaki insanı dinlemeye ve anlamaya önem verirler. Sabırlı, girgin, neşeli ve sevecen kişilerdir. Grup içerisinde olmaktan hoşlanırlar. Sosyal kariyer eğilimdeki kişiler, yardımsever, canayakın, anlayışlı, işbirliğine yatkın, cömert, affedici, sabırlı, ikna edici, sorumluluk sahibi, idealist gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; Öğretmenlik, Klinik psikolog, Psikolojik Danışman, Çocuk Gelişimi Uzmanı, Sosyal hizmetler, Hemşire, Her türlü gönüllü yardım hizmetleri...

#### **Türkiye'de;**

Marmara Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 27'si, erkeklerin yüzde 15'i,  
Ege Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 32'si, erkeklerin yüzde 17'si,  
Akdeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 32'si, erkeklerin yüzde 16'sı,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 33'ü, erkeklerin yüzde 21'i,  
Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 35'i, erkeklerin yüzde 23'ü,  
Karadeniz Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 35'i, erkeklerin yüzde 18'i,  
İç Anadolu Bölgesi'ndeki Kadınların yüzde 29'u, erkeklerin yüzde 15'i Sosyal Kariyer  
Eğilimi'ndedir.

**E: Enterprising - Girişimci Kariyer Eğilimi;** Örgütsel ya da kişisel hedeflere ulaşmak için insanları ikna etmekten ve liderlikten hoşlanırlar. Ekonomi ve finans konularına önem verirler, risk almaktan kaçınmazlar. Kendine güvenen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, iddialı kişilerdir. Grup içinde fark edilen, önemli kişi olmaya önem verirler. Girişimci kariyer eğilimdeki kişiler, sosyal, iddialı, maceracı, enerjik, hırslı, atılgan, konuşkan, dışadönük, iyimser, hevesli, ikna edici gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; İnsan kaynakları yöneticiliği, Halkla ilişkiler yöneticiliği, Hukuk ile ilgili meslekler, Kamu yöneticiliği, Politikacılar, Serbest meslek sahipleri, Pazarlama ve satış yöneticiliği...

### **Türkiye’de;**

Marmara Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 6’sı, erkeklerin yüzde 16’sı,  
Ege Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 6’sı, erkeklerin yüzde 13’ü,  
Akdeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 5’i, erkeklerin yüzde 11’i,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 5’i, erkeklerin yüzde 9’u,  
Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 5’i, erkeklerin yüzde 9’u,  
Karadeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 4’ü, erkeklerin yüzde 9’u,  
İç Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 5’i, erkeklerin yüzde 13’ü Girişimci Kariyer Eğilimi’ndedir.

**C: Conventional - Geleneksel Kariyer Eğilimi;** Kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanırlar. Yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli kişilerdir. Planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlanırlar. Bir işin doğru yapılmasına önem verir ve bunun için kontrol etmekten hoşlanırlar. Geleneksel kariyer eğilimdeki kişiler, özenli, dikkatli, düzenli, uyumlu, verimli, kararlı, sabırlı, tutumlu, sorumluluk sahibi gibi özelliklere sahiptir.

Karakteristik Meslekleri; Bankacılar, Muhasebeciler, Sigortacılar, Banka ve vergi müfettişleri, İdari işler ve personel yöneticileri, Emniyet müdürleri...

### **Türkiye’de;**

Marmara Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 22’si, erkeklerin yüzde 15’i,  
Ege Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 20’si, erkeklerin yüzde 15’i,  
Akdeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 20’si, erkeklerin yüzde 14’ü,  
Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 19’u, erkeklerin yüzde 13’ü,  
Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 25’i, erkeklerin yüzde 19’u,  
Karadeniz Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 21’i, erkeklerin yüzde 14’ü,  
İç Anadolu Bölgesi’ndeki Kadınların yüzde 21’i, erkeklerin yüzde 15’i Geleneksel Kariyer Eğilimi’ndedir.



## 7. KARIYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRİ İLE İLİŞKİSİ

Kişilik, ilgiler ve çevre olarak bazı eğilimler birbirine daha yakındır. Eğilimler arasındaki ilişki altıgenle simgelenmektedir. Bu altıgenden kariyer eğilimleri arasındaki benzerlik ve tutarlılığa bakabiliriz. Altıgende yanyana duran, birbirine yakın eğilimler birbirine en yakın eğilimlerdir. Eğer kişinin kod harfleri altıgende yakın duruyorsa tutarlı kariyer eğilimleri vardır. Altıgen aynı zamanda kariyer eğilimi ve meslek kodlarının yakınlığını da belirtir. Örneğin sosyal bir insanın gerçekçi bir meslekle daha az uyduğunu buradan görebiliriz. Gerçekçi ve sosyal eğilimler, gerçekçi ve girişimci eğilimler birbiri ile uyumsuz sayılır.

Nesne, Veri, Kavram, İnsan

Altı kariyer eğilimi ve altındaki meslekler incelendiğinde dört farklı ilgi alanı görülür.

Örneğin, makine mühendisliği gibi Realistic “Gerçekçi” kariyer eğilimde tanımlanan mesleklerin ilgi alanı “nesnelere”dir.

Psikologluk gibi Social “Sosyal” kariyer eğiliminde tanımlanan meslekler, insanla ilgilendirilir. Aşağıdaki tabloda, kariyer eğilimlerinin karşısında ilgi alanları tanımlanmıştır.

Holland Kategorisi	Nesne	Veri	Kavram	İnsan
<b>R “Gerçekçi”</b>	*			
<b>I “Araştırmacı”</b>		*	*	
<b>A “Artistik”</b>			*	*
<b>S “Sosyal”</b>				*
<b>E “Girişimci”</b>		*		*
<b>C “Geleneksel”</b>		*		

Uğur Eğitim Kurumları tarafından 2002 yılından bu yana Türkiye genelinde 7 bölgede yapılmış olan yaklaşık 65.535 KET anketi verilerinden yararlanılmıştır.

Türkiye’de Bölgeler Bazında Kadınların ve Erkeklerin Kariyer Eğilimlerinin Birbirleri ile İlişkinin Belirlenmesi amacıyla hazırlanmış olan tablo Ek:2’de yer almaktadır.

## **7.1 BÖLGELERE GÖRE KARIYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİSİ**

### **ACE; Artistik - Geleneksel – Girişimci:**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 3,2’si erkeklerin ise yüzde 0,6’sı, Ege Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 2,2’si, erkeklerin ise yüzde 0,4’ü, Akdeniz Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 1,8’i erkeklerin ise yüzde 0,1’i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 1’i, erkeklerin ise yüzde 0’ı, Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,6’sı erkeklerin ise yüzde 0’ı, Karadeniz Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 1,5’i erkeklerin ise yüzde 0,2’si , İç Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 2,3’ü erkeklerin ise yüzde 0,4’ü

### **ACI; Artistik – Geleneksel – Araştırmacı**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,8’si erkeklerin ise yüzde 0,2’si, Ege Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,6’sı erkeklerin ise yüzde 0,2’si, Akdeniz Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,5’i erkeklerin ise yüzde 0,1’i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,0’ı erkeklerin ise yüzde 0,2’si, Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,6’sı erkeklerin ise yüzde 0,0’ı, Karadeniz Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,6’sı erkeklerin ise yüzde 0,0’ı, İç Anadolu Bölgesi’ndeki kadınların yüzde 0,9’u erkeklerin ise yüzde 0,3’ü.

### **ACR; Artistik – Geleneksel – Gerçekçi**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **ACS; Artistik – Geleneksel – Sosyal**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 4,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,9'u erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,7'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü,

### **AEC; Artistik – Girişimci – Geleneksel**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Geleneksel tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,7'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 1,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

#### **AEI; Artistik – Girişimci – Araştırmacı**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılığı düşük seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **AER; Artistik – Girişimci – Gerçekçi**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0'3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

#### **AES; Artistik – Girişimci – Sosyal**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Sosyal tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 1,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,7'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **AIC; Artistik – Araştırmacı – Geleneksel**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı.

### **AIE; Artistik – Araştırmacı – Girişimci**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **AIR; Artistik – Araştırmacı – Gerçekçi**

Artistik ile Araştırmacı ve Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,0'ı.

### **AIS; Artistik – Araştırmacı – Sosyal**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,1'i.

### **ARC; Artistik – Gerçekçi – Geleneksel**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **ARE; Artistik – Gerçekçi – Girişimci**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **ARI; Artistik – Gerçekçi – Araştırmacı**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı, erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i, erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **ARS; Artistik – Gerçekçi – Sosyal**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **ASC; Artistik – Sosyal – Geleneksel**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 3,9'u erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **ASE; Artistik – Sosyal – Girişimci**

Artistik ile Sosyal ve Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

#### **ASI; Artistik – Sosyal – Araştırmacı**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.



Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i.

### **ASR; Artistik – Sosyal - Gerçekçi**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,1'i.

### **CAE; Geleneksel – Artistik – Girişimci**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **CAI; Geleneksel – Artistik – Araştırmacı**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **CAR; Geleneksel – Artistik – Gerçekçi**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i

### **CAS; Geleneksel – Artistik – Sosyal**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 3,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,7'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

#### **CEA; Geleneksel – Girişimci – Artistik**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

#### **CEI; Geleneksel – Girişimci – Araştırmacı**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

#### **CER; Geleneksel – Girişimci – Gerçekçi**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **CES; Geleneksel – Girişimci – Sosyal**

Geleneksel ile Girişimci ve Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü.

### **CIA; Geleneksel – Araştırmacı – Artistik**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **CIE; Geleneksel – Araştırmacı – Girişimci**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si.

### **CIR; Geleneksel – Araştırmacı – Gerçekçi**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **CIS; Geleneksel – Araştırmacı – Sosyal**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i.

### **CRA; Geleneksel – Gerçekçi – Artistik**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **CRE; Geleneksel – Gerçekçi – Girişimci**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i.

### **CRI; Geleneksel – Gerçekçi – Araştırmacı**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i.

### **CRS; Geleneksel – Gerçekçi – Sosyal**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,5'i.

### **CSA; Geleneksel – Sosyal – Artistik**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 5,2'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,2'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,5'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,5'i erkeklerin ise yüzde 1,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i.

### **CSE; Geleneksel – Sosyal – Girişimci**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 2,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,7'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü.

### **CSI; Geleneksel – Sosyal – Araştırmacı**

Geleneksel, Sosyal ve Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,2'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,6'sı erkeklerin ise yüzde 2,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,2'si erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,8'i erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i.

### **CSR; Geleneksel – Sosyal – Gerçekçi**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,9'u.



### **EAC; Girişimci – Artistik – Geleneksel**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i.

### **EAI; Girişimci – Artistik – Araştırmacı**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **EAR; Girişimci – Artistik – Gerçekçi**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si, erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz

Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **EAS; Girişimci – Artistik – Sosyal**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **ECA; Girişimci – Geleneksel – Artistik**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si.

### **ECI; Girişimci – Geleneksel – Araştırmacı**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **ECR; Girişimci – Geleneksel – Gerçekçi**

Girişimci, Geleneksel ve Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si

### **ECS; Girişimci – Geleneksel – Sosyal**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü.

### **EIA; Girişimci – Araştırmacı – Artistik**

Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **EIC; Girişimci – Araştırmacı – Geleneksel**

Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **EIR; Girişimci – Araştırmacı – Gerçekçi**

Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si.

### **EIS; Girişimci – Araştırmacı – Sosyal**

Giriřimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri dūřuk olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bۆlgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **ERA; Girişimci – Gerçekçi – Artistik**

Girişimci, Gerçekçi ve Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bۆlgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Ege Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **ERC; Girişimci – Gerçekçi – Geleneksel**

Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bۆlgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Ege Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bۆlgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bۆlgesi'ndeki kadınların

yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si.

### **ERI; Girişimci – Gerçekçi – Araştırmacı**

Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **ERS; Girişimci – Gerçekçi – Sosyal**

Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,8'i.

### **ESA; Girişimci – Sosyal – Artistik**

Girişimci, Sosyal ve Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **ESC; Girişimci – Sosyal – Geleneksel**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,2'si.

### **ESI; Girişimci – Sosyal – Araştırmacı**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **ESR; Girişimci – Sosyal – Gerçekçi**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **IAC; Araştırmacı – Artistik – Geleneksel**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,1'i.

### **IAE; Araştırmacı – Artistik – Girişimci**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.



### **IAR; Araştırmacı – Artistik – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **IAS; Araştırmacı – Artistik – Sosyal**

Araştırmacı, Artistik ve Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **ICA; Araştırmacı – Geleneksel – Artistik**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **ICE; Araştırmacı – Geleneksel – Girişimci**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü.

### **ICR; Araştırmacı – Geleneksel – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 2,8'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i.

### **ICS; Araştırmacı – Geleneksel – Sosyal**

Araştırmacı, Geleneksel ve Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,1'i erkeklerin ise yüzde 3,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 3,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,3'ü.

#### **IEA; Araştırmacı – Girişimci – Artistik**

Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviye olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

#### **IEC; Araştırmacı – Girişimci – Geleneksel**

Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1'i.

#### **IER; Araştırmacı – Girişimci – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviye olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde1,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde1,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde1,9'u.

### **IES; Araştırmacı – Girişimci – Sosyal**

Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde1,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i.

### **IRA; Araştırmacı – Gerçekçi – Artistik**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde3,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde1'i.

### **IRC; Araştırmacı – Gerçekçi – Geleneksel**

Araştırmacı, Gerçekçi ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 3,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 3,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 3,1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 2,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 3,7'si.

### **IRE; Araştırmacı – Gerçekçi – Girişimci**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 3,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,7'si.

### **IRR; Araştırmacı – Gerçekçi – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 2,5'i,

### **IRS; Araştırmacı – Gerçekçi – Sosyal**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i, erkeklerin ise yüzde 2,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 3,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 3,6'sı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 2,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 1,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **ISA; Araştırmacı – Sosyal – Artistik**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 1,8'i.

### **ISC; Araştırmacı – Sosyal – Geleneksel**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,7'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,9'u erkeklerin ise yüzde 3,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 2,2'si erkeklerin ise yüzde 2,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **ISE; Araştırmacı – Sosyal – Girişimci**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü.

### **ISR; Araştırmacı – Sosyal – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **RAC; Gerçekçi – Artistik – Geleneksel**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **RAE; Gerçekçi – Artistik – Girişimci**

Gerçekçi, Artistik ve Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **RAI; Gerçekçi – Artistik – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **RAS; Gerçekçi – Artistik – Sosyal**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.



Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **RCA; Gerçekçi Geleneksel Artistik**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,4'ü.

### **RCE; Gerçekçi – Geleneksel – Girişimci**

Gerçekçi, Geleneksel ve Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 2,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i, erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 2,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü.

### **RCI; Gerçekçi – Geleneksel – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,3'ü.

### **RCS; Gerçekçi – Geleneksel – Sosyal**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 2,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **REA; Gerçekçi – Girişimci – Artistik**

Gerçekçi, Girişimci ve Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,7'si.

### **REC; Gerçekçi – Girişimci – Geleneksel**

Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte ve Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü.

### **REI; Gerçekçi – Girişimci – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü.

### **RES; Gerçekçi – Girişimci – Sosyal**

Gerçekçi, Girişimci ve Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,1'i.

### **RIA; Gerçekçi – Araştırmacı – Artistik**

Gerçekçi, Araştırmacı ve Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 3,3'ü.

### **RIC; Gerçekçi – Araştırmacı – Geleneksel**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 3,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'i erkeklerin ise yüzde 3,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 4,1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2'si.

### **RIE; Gerçekçi – Araştırmacı – Girişimci**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Karadeniz

Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,3'ü.

### **RIS; Gerçekçi – Araştırmacı – Sosyal**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,8'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 2,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 3,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **RSA; Gerçekçi – Sosyal – Artistik**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,8'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü.

### **RSC; Gerçekçi – Sosyal – Geleneksel**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 2,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,4'ü.

### **RSE; Gerçekçi – Sosyal – Girişimci**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 1,9'u.

### **RSI; Gerçekçi – Sosyal – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 2,1'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 3,1'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **SAC; Sosyal – Artistik – Geleneksel**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 5,7'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 6,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,5'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,9'u erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,9'u erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 6,8'i erkeklerin ise yüzde 0,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **SAE; Sosyal – Artistik – Girişimci**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,7'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **SAI; Sosyal – Artistik – Araştırmacı**

Sosyal, Artistik ve Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si.

### **SAR; Sosyal – Artistik – Gerçekçi**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **SCA; Sosyal – Geleneksel – Artistik**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 5,7'si erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 7,2'si erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 6,2'si erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 7,5'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 9'u erkeklerin ise yüzde 1,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 5,8'i erkeklerin ise yüzde 1,6'sı.

### **SCE; Sosyal – Geleneksel – Girişimci**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,7'si erkeklerin ise yüzde 1,7'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,5'i erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,4'ü erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,9'u, Karadeniz



Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,5'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

#### **SCI; Sosyal – Geleneksel – Araştırmacı**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,5'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,9'u erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,5'i erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 3,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,2'si.

#### **SCR; Sosyal – Geleneksel – Gerçekçi**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 2,6'sı, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 2,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,7'si.

#### **SEA; Sosyal – Girişimci – Artistik**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,1'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **SEC; Sosyal – Girişimci – Geleneksel**

Sosyal, Girişimci ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,8'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,8'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,7'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,5'i.

### **SEI; Sosyal – Girişimci – Araştırmacı**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,2'si, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **SER; Sosyal – Girişimci – Gerçekçi**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'i erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü.

### **SIA; Sosyal – Araştırmacı – Artistik**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 1,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'u erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,5'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,9'u erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,2'si.

### **SIC; Sosyal – Araştırmacı – Geleneksel**

Sosyal, Araştırmacı ve Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 2'si erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,2'si erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,9'u erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,2'si erkeklerin ise yüzde 2,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 4,8'i erkeklerin ise yüzde 3,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,8'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 2,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si.

### **SIE; Sosyal – Araştırmacı – Girişimci**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,4'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,9'u.

### **SIR; Sosyal – Araştırmacı – Gerçekçi**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 1'i erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1,3'ü, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 0,3'ü.

### **SRA; Sosyal – Gerçekçi – Artistik**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,3'ü, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,7'si erkeklerin ise yüzde 0,2'si, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların

yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,3'sı.

### **SRC; Sosyal – Gerçekçi – Geleneksel**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,6'sı erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 1,6'sı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,4'ü, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,9'u erkeklerin ise yüzde 1,8'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 1'i, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si,

### **SRE; Sosyal – Gerçekçi – Girişimci**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,0'ı erkeklerin ise yüzde 0,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,2'si, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,1'i erkeklerin ise yüzde 0,6'sı.

### **SRI; Sosyal – Gerçekçi – Araştırmacı**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesindeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,7'si, Ege Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,2'si erkeklerin ise yüzde 0,9'u, Akdeniz Bölgesi'ndeki

kadınların yüzde 0,5'i erkeklerin ise yüzde 0,8'i, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,5'i, Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 1,1'i, Karadeniz Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,3'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı, İç Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların yüzde 0,4'ü erkeklerin ise yüzde 0,0'ı.

Uğur Eğitim Kurumları tarafından 2002 yılından bu yana Türkiye genelinde 7 bölgede yapılmış olan yaklaşık 65.535 KET anketi verilerinden yararlanılmıştır.

Türkiye'deki Kadınların ve Erkeklerin Kariyer Eğilimlerinin Birbirleri ile İlişkisinin Belirlenmesi amacıyla hazırlanmış olan tablo Ek:3'te yer almaktadır.

## **7.2 TÜRKİYE'DEKİ KARIYER EĞİLİMLERİNİN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİSİ**

### **ACE; Artistik – Geleneksel – Girişimci**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,6, erkeklerin yüzde 0,4.

### **ACI; Artistik - Geleneksel – Araştırmacı**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 0,1.

### **ACR; Artistik – Geleneksel – Gerçekçi**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 0,2.

**ACS; Artistik – Geleneksel – Sosyal**

Artistik ile Geleneksel tutarlılığı düşük eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 3,8, erkeklerin yüzde 0,4.

**AEC; Artistik – Girişimci – Geleneksel**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Geleneksel tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,8, erkeklerin yüzde 0,5.

**AEI; Artistik – Girişimci – Araştırmacı**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılığı düşük seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 0,2.

**AER; Artistik – Girişimci – Gerçekçi**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılığı orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,3ç

**AES; Artistik – Girişimci – Soysal**

Artistik ile Girişimci tutarlılığı orta seviye olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Sosyal tutarlılığı yüksek seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,1, erkeklerin yüzde 0,5.

**AIC; Artistik – Araştırmacı – Geleneksel**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 0,1.

**AIE; Artistik – Araştırmacı – Girişimci**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 0,1.

**AIR; Artistik – Araştırmacı – Gerçekçi**

Artistik ile Araştırmacı ve Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,1

**AIS; Artistik – Araştırmacı – Sosyal**

Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,8, erkeklerin yüzde 0,1.

**ARC; Artistik – Gerçekçi – Geleneksel**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,2.

**ARE; Artistik – Gerçekçi – Girişimci**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,4.

**ARI; Artistik – Gerçekçi – Araştırmacı**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,1.

**ARS; Artistik – Gerçekçi – Sosyal**

Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.



Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 0,2.

**ASC; Artistik – Sosyal – Geleneksel**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 3,6, erkeklerin yüzde 0,3.

**ASE; Artistik – Sosyal – Girişimci**

Artistik ile Sosyal ve Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,1, erkeklerin yüzde 0,3

**ASI; Artistik – Sosyal – Araştırmacı**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1, erkeklerin yüzde 0,1.

**ASR; Artistik – Sosyal – Gerçekçi**

Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 0,2.

**CAE; Geleneksel – Artistik – Girişimci**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,7, erkeklerin yüzde 0,5.

**CAI; Geleneksel – Artistik – Araştırmacı**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 0,2

**CAR; Geleneksel – Artistik – Gerçekçi**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,2.

**CAS; Geleneksel – Artistik – Sosyal**

Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 3, erkeklerin yüzde 0,5.

**CEA; Geleneksel – Girişimci – Artistik**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,1, erkeklerin yüzde 0,8.

**CEI; Geleneksel – Girişimci – Araştırmacı**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,5.

**CER; Geleneksel – Girişimci – Gerçekçi**

Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,9.

**CES; Geleneksel – Girişimci – Sosyal**

Geleneksel ile Girişimci ve Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,9, erkeklerin yüzde 1,2.

**CIA; Geleneksel – Araştırmacı – Artistik**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,8, erkeklerin yüzde 0,3.

**CIE; Geleneksel – Araştırmacı – Girişimci**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,5.

**CIR; Geleneksel – Araştırmacı – Gerçekçi**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,8.

**CIS; Geleneksel – Araştırmacı – Sosyal**

Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,2, erkeklerin yüzde 0,8.

**CRA; Geleneksel – Gerçekçi – Artistik**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,4.

**CRE; Geleneksel – Gerçekçi – Girişimci**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,9.

**CRI; Geleneksel – Gerçekçi – Araştırmacı**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,7.

**CRS; Geleneksel – Gerçekçi – Sosyal**

Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 1,1.

**CSA; Geleneksel – Sosyal – Artistik**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 5,1, erkeklerin yüzde 0,9.

**CSE; Geleneksel – Sosyal – Girişimci**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,9, erkeklerin yüzde 1,3.

**CSI; Geleneksel – Sosyal – Araştırmacı**

Geleneksel, Sosyal ve Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,2, erkeklerin yüzde 1,1.

**CSR; Geleneksel – Sosyal – Gerçekçi**

Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 1,3.

**EAC; Girişimci – Artistik – Geleneksel**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,9, erkeklerin yüzde 0,9.

**EAI; Girişimci – Artistik – Araştırmacı**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,3.

**EAR; Girişimci – Artistik – Gerçekçi**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,6.

**EAS; Girişimci – Artistik – Sosyal**

Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,9, erkeklerin yüzde 0,8.

**ECA; Girişimci – Geleneksel – Artistik**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 0,8.

**ECI; Girişimci – Geleneksel – Araştırmacı**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,4.

**ECR; Girişimci – Geleneksel – Gerçekçi**

Girişimci, Geleneksel ve Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,8.

**ECS; Girişimci – Geleneksel – Sosyal**

Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,2.

**EIA; Girişimci – Araştırmacı – Artistik**

Giriřimci ile Arařtırmacı tutarlılık dereceleri dūřuk olan eęilimler olmakla birlikte Arařtırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,2, erkeklerin yūzde 0,4.

**EIC; Girişimci – Araştırmacı – Geleneksel**

Giriřimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri dūřuk olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,2, erkeklerin yūzde 0,5.

**EIR; Girişimci – Araştırmacı – Gerçekçi**

Giriřimci ile Arařtırmacı tutarlılık dereceleri dūřuk olan eęilimler olmakla birlikte Arařtırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,1, erkeklerin yūzde 0,6.

**EIS; Girişimci – Araştırmacı – Sosyal**

Giriřimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri dūřuk olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,1, erkeklerin yūzde 0,3.

**ERA; Girişimci – Gerçekçi – Artistik**

Girişimci, Gerçekçi ve Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,1, erkeklerin yūzde 0,8.

**ERC; Girişimci – Gerçekçi – Geleneksel**

Giriřimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eęilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,1, erkeklerin yūzde 1.

**ERI; Girişimci – Gerçekçi – Araştırmacı**

Giriřimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yūksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,5.

**ERS; Girişimci – Gerçekçi – Sosyal**

Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,9.

**ESA; Girişimci – Sosyal – Artistik**

Girişimci, Sosyal ve Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 0,7.

**ESC; Girişimci – Sosyal – Geleneksel**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,2.

**ESI; Girişimci – Sosyal – Araştırmacı**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,4.

**ESR; Girişimci – Sosyal – Gerçekçi**

Girişimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,7.

**IAC; Araştırmacı – Artistik – Geleneksel**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,1, erkeklerin yüzde 0,3.

**IAE; Araştırmacı – Artistik – Girişimci**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,8, erkeklerin yüzde 0,4.

**IAR; Araştırmacı – Artistik – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 0,3.

**IAS; Araştırmacı – Artistik – Sosyal**

Araştırmacı, Artistik ve Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1, erkeklerin yüzde 0,3.

**ICA; Araştırmacı – Geleneksel – Artistik**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1, erkeklerin yüzde 0,5.

**ICE; Araştırmacı – Geleneksel – Girişimci**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 1.

**ICR; Araştırmacı – Geleneksel – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 1,6.

**ICS; Araştırmacı – Geleneksel – Sosyal**

Araştırmacı, Geleneksel ve Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2, erkeklerin yüzde 1,6.



**IEA; Araştırmacı – Girişimci – Artistik**

Araştırmacı ile Giriřimci tutarlılık dereceleri dūřuk olan eğilimler olmakla birlikte Giriřimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviye olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,5, erkeklerin yūzde 0,5.

**IEC; Araştırmacı – Girişimci – Geleneksel**

Arařtırmacı ile Giriřimci tutarlılık dereceleri dūřuk olan eęilimler olmakla birlikte Giriřimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,4, erkeklerin yūzde 0,7.

**IER; Araştırmacı – Girişimci – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Giriřimci tutarlılık dereceleri dūřuk olan eğilimler olmakla birlikte Giriřimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviye olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,2, erkeklerin yūzde 1,3.

**IES; Araştırmacı – Girişimci – Sosyal**

Arařtırmacı ile Giriřimci tutarlılık dereceleri dūřuk olan eęilimler olmakla birlikte Giriřimci ile Sosyal tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,4, erkeklerin yūzde 0,7.

**IRA; Araştırmacı – Gerçekçi – Artistik**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yūksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,5, erkeklerin yūzde 1.

**IRC; Araştırmacı – Gerçekçi – Geleneksel**

Arařtırmacı, Gerçekçi ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yūksek olan eęilimlerdir.

Kadınların yūzde 0,6, erkeklerin yūzde 3,1.

**IRE; Araştırmacı – Gerçekçi – Girişimci**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yūksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Giriřimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 2,7.

**IRR; Araştırmacı – Gerçekçi – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0, erkeklerin yüzde 0.

**IRS; Araştırmacı – Gerçekçi – Sosyal**

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 2,7.

**ISA; Araştırmacı – Sosyal – Artistik**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,3, erkeklerin yüzde 0,4.

**ISC; Araştırmacı – Sosyal – Geleneksel**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2, erkeklerin yüzde 1,6.

**ISE; Araştırmacı – Sosyal – Girişimci**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 0,8

**ISR; Araştırmacı – Sosyal – Gerçekçi**

Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 1,5.

**RAC; Gerçekçi – Artistik – Geleneksel**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,4.

**RAE; Gerçekçi – Artistik – Girişimci**

Gerçekçi, Artistik ve Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,6.

**RAI; Gerçekçi – Artistik – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,4.

**RAS; Gerçekçi – Artistik – Sosyal**

Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Sosyal tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,4.

**RCA; Gerçekçi – Geleneksel – Artistik**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,7.

**RCE; Gerçekçi – Geleneksel – Girişimci**

Gerçekçi, Geleneksel ve Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 2,1.

**RCI; Gerçekçi – Geleneksel – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 1,7.

**RCS; Gerçekçi – Geleneksel – Sosyal**

Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 2,3.

**REA; Gerçekçi – Girişimci – Artistik**

Gerçekçi, Girişimci ve Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 1,1.

**REC; Gerçekçi – Girişimci – Geleneksel**

Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte ve Girişimci ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 1,6.

**REI; Gerçekçi – Girişimci – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 1,4.

**RES; Gerçekçi – Girişimci – Sosyal**

Gerçekçi, Girişimci ve Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 1,4.

**RIA; Gerçekçi – Araştırmacı – Artistik**

Gerçekçi, Araştırmacı ve Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,1.

**RIC; Gerçekçi – Araştırmacı – Geleneksel**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 3.

**RIE; Gerçekçi – Araştırmacı – Girişimci**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 2,3.

**RIS; Gerçekçi – Araştırmacı – Sosyal**

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 2,2.

**RSA; Gerçekçi – Sosyal – Artistik**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 0,7.

**RSC; Gerçekçi – Sosyal – Geleneksel**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,9.

**RSE; Gerçekçi – Sosyal – Girişimci**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 1,2.

**RSI; Gerçekçi – Sosyal – Araştırmacı**

Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,8.

**SAC; Sosyal – Artistik – Geleneksel**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 5,7, erkeklerin yüzde 0,6.

**SAE; Sosyal – Artistik – Girişimci**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,2, erkeklerin yüzde 0,4.

**SAI; Sosyal – Artistik – Araştırmacı**

Sosyal, Artistik ve Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,3, erkeklerin yüzde 0,2.

**SAR; Sosyal – Artistik – Gerçekçi**

Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 0,3.

**SCA; Sosyal – Geleneksel – Artistik**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 6,3, erkeklerin yüzde 0,9.

**SCE; Sosyal – Geleneksel – Girişimci**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,3, erkeklerin yüzde 1,6.

**SCI; Sosyal – Geleneksel – Araştırmacı**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,5, erkeklerin yüzde 1,2.

**SCR; Sosyal – Geleneksel – Gerçekçi**

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,6, erkeklerin yüzde 1,3.

**SEA; Sosyal – Girişimci – Artistik**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1, erkeklerin yüzde 0,6.

**SEC; Sosyal – Girişimci – Geleneksel**

Sosyal, Girişimci ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,7, erkeklerin yüzde 1.

**SEI; Sosyal – Girişimci – Araştırmacı**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,2, erkeklerin yüzde 0,4.

**SER; Sosyal – Girişimci – Gerçekçi**

Sosyal ile Girişimci tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Girişimci ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,5.

**SIA; Sosyal – Araştırmacı – Artistik**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 1,5, erkeklerin yüzde 0,3.

**SIC; Sosyal – Araştırmacı – Geleneksel**

Sosyal, Araştırmacı ve Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 2,3, erkeklerin yüzde 1,5.

**SIE; Sosyal – Araştırmacı – Girişimci**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Girişimci tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 0,5.

**SIR; Sosyal – Araştırmacı – Gerçekçi**

Sosyal ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 1,1.

**SRA; Sosyal – Gerçekçi – Artistik**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Artistik tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,5, erkeklerin yüzde 0,4.

**SRC; Sosyal – Gerçekçi – Geleneksel**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,4, erkeklerin yüzde 1,4.

**SRE; Sosyal – Gerçekçi – Girişimci**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,1, erkeklerin yüzde 0,8.

**SRI; Sosyal – Gerçekçi – Araştırmacı**

Sosyal ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Kadınların yüzde 0,3, erkeklerin yüzde 0,8.



## 7.3 GÖZLEMLENEN EN ÇOK VE EN AZ KARIYER EĞİLİMLERİ

### 7.3.1 Bölgelere Göre

#### **Marmara Bölgesi;**

Kadınlarda;

- En çok yüzde5,7 ile SAC, SCA
- En az yüzde 0 ile IRR

Erkeklerde;

- En çok yüzde2,7 ile IRE
- En az yüzde 0 ile IRR

#### **Ege Bölgesi;**

Kadınlarda;

- En çok yüzde 7,2 ile SCA
- En az yüzde 0 ile EIR, ERI, IRR, SRE

Erkeklerde;

- En çok yüzde 3,4 ile IRC
- En az yüzde 0 ile ASI, IRR

#### **Akdeniz Bölgesi;**

Kadınlarda;

- En çok yüzde6,2 ile SCA
- En az yüzde 0 ile IRR

Erkeklerde

- En çok yüzde3,6 ile IRS
- En az yüzde 0 ile AIE, ARI, ASI, CAI, IRR

#### **Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde**

Kadınlarda;

- En çok yüzde 4,9 ile SCI

- En az yüzde 0 ile ACI, AER, AIR, ARE, ARI, CAR, CER, CRA, CRE, CRS, CSR, SRE, EAI, EAR, ECI, ECR, EIR, ERC, ERI, ERS, IAR, IRR, RAE, RCE, REI, RIA, RSE, SER, SRA

Erkeklerde;

- En çok yüzde 4,1 ile RIC
- En az yüzde 0 ile ACE, ACR, AER, AIE, AIR, AIS, ARE, ARI, ASC, ASI, CAI, CAR, CEI, CIA, ECI, IRR, RAC, RCA

### **Doğu Anadolu Bölgesi'nde**

Kadınlarda;

- En çok yüzde 7,5 ile SCA
- En az yüzde 0 ile ACR, AIE, AIR, ARC, CIR, CRI, ECI, EIR, ESR, IER, IRR, RAE, RAI, RCA, RCE, REA, REC, REI, SEI

Erkeklerde;

- En çok yüzde 3,4 ile SIC
- En az yüzde 0 ile ACE, ACI, AEC, AEI, ARI, ARS, ASR, ECA, ECI, ESR, IRR

### **Karadeniz Bölgesi'nde**

Kadınlarda;

- En çok yüzde 9 ile SCA
- En az yüzde 0 ile CRE, CRI, ECR, EIR, EIS, ESR, IRR, REC

Erkeklerde;

- En çok yüzde 4 ile RES
- En az yüzde 0 ile ACI, ASE, ASI, SRE, SRI

### **İç Anadolu Bölgesi'nde**

Kadınlarda;

- En çok yüzde 5,8 ile SCA
- En az yüzde 0 ile CRA, ERA, ERI, ERS, IRR

Erkeklerde;

- En çok yüzde 3,7 ile IRC
- En az yüzde 0 ile AIC, AIR, SRI

### 7.3.2 Türkiye’de

#### **Kadınlarda;**

Gözlemlenen en çok 5 kariyer eğilimi;

- yüzde 6,3 ile SCA
- yüzde 5,7 ile SAC
- yüzde 5,1 ile CSA
- yüzde 3,8 ile ACS
- yüzde 3,2 ile ASC

Gözlemlenen en az 5 kariyer eğilimi;

- yüzde 0 ile IRR
- yüzde 0,1 ile CER
- yüzde 0,1 ile CRE
- yüzde 0,1 ile CRI
- yüzde 0,1 ile ECI

#### **Erkeklerde;**

Gözlemlenen en çok 5 kariyer eğilimi;

- yüzde 3,1 ile IRC
- yüzde 3 ile RIC
- yüzde 2,7 ile IRE
- yüzde 2,7 ile IRS
- yüzde 2,3 ile RCS

Gözlemlenen en az 5 kariyer eğilimi;

- yüzde 0 ile IRR
- yüzde 0,1 ile ACI
- yüzde 0,1 ile AIC
- yüzde 0,1 ile AIE
- yüzde 0,1 ile AIR

## 8. SONUÇ

### RIASEC Tekli Kombinasyonları

#### Bölgelere Göre;

**R: Gerçekçi Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 7 ile Doğu Anadolu Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 33 ile Karadeniz Bölgesi'dir.

**I: Araştırmacı Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 24 ile Güney Doğu Anadolu Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 28 ile Güney Doğu Anadolu Bölgesi'dir.

**A: Artistik Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 26 ile Marmara Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 33 ile Marmara Bölgesi'dir.

**S: Sosyal Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 35 ile Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 23 ile Doğu Anadolu Bölgesi'dir.

**E: Girişimci Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 6 ile Marmara ve Ege Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 16 ile Marmara Bölgesi'dir.

**C: Geleneksel Kariyer Eğilimi;** kadınların en yoğun olduğu bölge yüzde 25 ile Doğu Anadolu Bölgesi, erkeklerin en yoğun olduğu bölge yüzde 19 ile Doğu Anadolu Bölgesi'dir.

- Kadınların en çok Sosyal Kariyer Eğiliminde, en az da Gerçekçi Kariyer Eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

- Erkeklerin en çok Gerçekçi Kariyer Eğiliminde, en az da Artistik Kariyer Eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

### **Türkiye Geneli Göre;**

**R: Gerçekçi Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 5'i ile, erkeklerin yüzde 28'i

**I: Araştırmacı Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 15'i ile, erkeklerin yüzde 23'ü

**A: Artistik Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 23'ü ile, erkeklerin yüzde 5'i

**S: Sosyal Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 30'u ile, erkeklerin yüzde 16'sı

**E: Girişimci Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 6'sı ile, erkeklerin yüzde 14'ü

**C: Geleneksel Kariyer Eğilimi;** kadınların yüzde 21'i ile, erkeklerin yüzde 15'i

- Kadınların en çok Sosyal Kariyer Eğiliminde, en az da Gerçekçi Kariyer Eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.
- Erkeklerin en çok Gerçekçi Kariyer Eğiliminde, en az da Artistik Kariyer Eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

## **RIASEC Üçlü Kombinasyonları**

Gerçekçi Kariyer Eğiliminin, erkeklerden daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Gerçekçi Kariyer Eğilimi daha çok atletik ve mekanik yetenekleri yüksek kişilerdir. Hem biyolojik olarak erkeklerin kadınlara karşı daha kuvvetli olması hem de özellikle Türkiye’de erkek karakterinin genelde daha güçlü ve mekanik zekasının daha gelişmiş olduğu şekilde konumlandırılması da bu durumda büyük pay sahibidir.

Özellikle batıdaki kadınlarda daha az gözükmekle birlikte doğu kısımlarda batı bölgelere nazaran biraz daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Erkeklerde ise en yoğun Karadeniz Bölgesi’nde gözlemlenmektedir.

Karadeniz’in hem daha zorlu bir coğrafyasının olması hem de marmara, ege gibi bölgelere nazaran erkeğin daha üstün konumlandırılmasının da bunda büyük etkisi olduğu söylenebilir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi, çok büyük farklar olmamakla birlikte erkeklerde daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi daha çok araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş kişilerde gözlemlenmiştir. Kadınlarda da erkeklerde de Araştırmacı Kariyer Eğiliminin en yoğun gözlemlendiği bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesi’dir. Bölgede araştırmacı kariyer eğilimine daha çok rastlanmasında, yüzyıllar öncesine de dayanan yaşanmış birçok kültürün varlığı ve kalıntıların bir çoğuna kolayca ulaşılabilir olmasının da etkisi olduğu söylenebilir.

Artistik Kariyer Eğiliminin, yüksek bir farkla kadınlarda daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Artistik Kariyer Eğilimi daha çok kendini ifade eden, açık, özgün, yenilikçi, bağımsız, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal kişilerde gözlemlenmiştir.

En yüksek Marmara Bölgesi'ndeki kadınların artistik kariyer eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

Erkeklerde ise en düşük Doğu Anadolu Bölgesinde olduğu gözlemlenmiştir.

Marmara Bölgesi'nin Avrupa'ya daha yakın ve daha sık iletişim halinde olmasının vermiş olduğu etkiyle Türkiye geneline nazaran hem aile ilişkileri hem de sosyal çevre açısından daha açık görüşlü, daha ılımlı olmaları, sanatsal çalışmalara daha yakın ve daha sıcak bakıyor olmaları, daha özgür ve daha az baskılı ortamlarda kişilerin yetişiyor olmaları gibi sebeplerle daha yaygın görülmektedir.

Bunların yanı sıra Doğu Anadolu Bölgesi'nde diğer bölgelere nazaran özellikle anadolu kültürü ile daha farklı daha klasik ve kalıplaşmış düşüncelere sahip olunması, özellikle erkeklere yönelik daha ağır, sert, güçlü ve gelenekselci kalıplar içerisinde yaşanması ve eğitilmesi Artistik Kariyer Eğilimi gibi eğilimlere daha uzak kalınmasına neden olmaktadır.

Sosyal Kariyer Eğiliminin, kadınlarda daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Sosyal Kariyer Eğilimi daha çok insanlara yardım etmekten, bilgilendirmekten, eğitip geliştirmekten, sorunlarına çare bulmaktan hoşlanan ve sabırlı, girgin, neşeli ve sevecen kişilerde gözlemlenmiştir.

En yüksek Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgelerindeki kadınların sosyal kariyer eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

Erkeklerde ise en düşük İç Anadolu ve Marmara Bölgelerinde olduğu gözlemlenmiştir.

Türkiye genelinde yalnızca kadınlara ait klasik özelliklermiş gibi düşünülmesinden dolayı doğdukları andan itibaren kadınlara aşılana ve öyleymiş gibi davranılan anaç, yardım sever, sabırlı, pozitif, neşeli, sevecen gibi duygulardan dolayı doğal bir süreç olarak kadınlarda daha yoğun, erkeklerde ise daha soğuk, daha ağır, daha az duygusal ve daha sert çizilen erkek profilinden dolayı da daha az gözlemlenmektedir.

Girişimci Kariyer Eğiliminin, erkeklerde daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Girişimci Kariyer Eğilimi daha çok örgütsel ya da kişisel hedeflere ulaşmak için insanları ikna etmekten ve liderlikten hoşlanırlar, Ekonomi ve finans konularına önem verirler, risk almaktan kaçınmazlar, kendine güvenen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, iddialı kişiler kişilerde gözlemlenmiştir.

En yüksek Marmara Bölgesindeki erkeklerin girişimci kariyer eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.

Kadınlarda ise en düşük Karadeniz Bölgesinde olduğu gözlemlenmiştir.

Genelde erkeklerin risk almaya daha yatkın olmaları, özellikle ailelerde de yüklenen ekonomik sorumluluklardan dolayı ekonomi ve finansa daha çok ilgi duymaları gibi sebeplerden dolayı kadınlardan daha çok girişimci kariyer eğiliminde oldukları düşünülebilir.

Normalde erkeklere oranlara daha az girişimci kariyer eğiliminde olduğu gözlemlenen kadınların en düşük Karadeniz Bölgesi'nde olduğu gözlemlenmiştir. Karadeniz Bölgesi'nde kadınların daha çok ev de ve tarlalarda çalıştırılmakta olması ve erkeklerin daha baskın karakterler olarak ön plana çıkmasının da etkileri olduğu söylenebilir.

Geleneksel Kariyer Eğiliminin, kadınlarda daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Geleneksel Kariyer Eğilimi daha çok kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanan, yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli, planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlan kişilerde gözlemlenmiştir.

Daha çok Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınların geleneksel kariyer eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.

Erkeklerde ise en düşük Güneydoğu Anadolu Bölgesinde olduğu gözlemlenmiştir.

Kadınların çoğunun yapı gereği daha sabırlı, daha ayrıntıcı ve özenli çalışmaktan hoşlandıkları erkeklerin ise daha az somut yazılı işlemlerle daha çok konuşmaya dayalı mesleklerden hoşlandığı bilinmektedir.



Kadınların çoğu bölgede de erkeklere nazaran daha baskıcı ve kontrol altında tutulan erkeklerin ise daha özgür ve kişilik olarak daha az disiplinli daha rahat ortamlarda yetiştirildiği ve böyle olması gerektiği konusunda daha çok kabul gören bir ülkede kadınların daha çok geleneksel kariyer eğiliminde olmaları da doğal bir sonuç olmaktadır.

Bunların yanı sıra Geleneksel Kariyer Eğilimi karakteristik meslekleri açısında Türkiye’de en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve kadınların daha az risk alarak daha garanti kariyer yaklaşımlarından dolayı da ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

## **GÖZLEMLENEN EN ÇOK VE EN AZ KARIYER EĞİLİMLERİ**

### **Bölgelere Göre;**

Marmara Bölgesi'nde, kadınların en çok SAC ve SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SAC, Sosyal – Artistik – Geleneksel Kariyer eğilimleridir. Sosyal ile Artistik tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Artistik ile Geleneksel tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

SCA, Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Fakat Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

Bunların yanı sıra Marmara Bölgesi'nin Avrupa'ya daha yakın ve daha sık iletişim halinde olmasının vermiş olduğu etkiyle Türkiye geneline nazaran hem aile ilişkileri hem de sosyal çevre açısından daha açık görüşlü, daha ılımlı olmaları, sanatsal çalışmalara daha yakın ve daha sıcak bakıyor olmaları, daha özgür ve daha az baskılı ortamlarda kişilerin yetişiyor olmaları gibi sebeplerle daha Marmara Bölgesi'nde yaygın görülmektedir.

Marmara Bölgesi'nde, erkeklerin en çok IRE kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

IRE, Araştırmacı – Gerçekçi – Girişimci Kariyer eğilimleridir.

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Girişimci tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Araştırmacı, Gerçekçi ve Girişimci Kariyer Eğilimlerinde olmaları doğal bir sonuçtur.

Bunların yanı sıra Marmara Bölgesi'nin yapısı, kültürü ve konumu göz önünde bulundurularak özellikle erkekler için Girişimciliği de desteklediği görülmektedir.

Ege Bölgesi'nde, kadınların en çok SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCA, Sosyal – Geleneksel – Artistik

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara Bölgesi'nde de kadınlarda gözlemlenen en yüksek oranlı kariyer eğilimleri olan SCA daha önce de belirtilmiş olduğu gibi Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

Ege Bölgesi'nde, erkeklerin en çok IRC kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

IRC, Araştırmacı – Gerçekçi – Geleneksel

Araştırmacı, Gerçekçi ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Araştırmacı ve Gerçekçi olmaları doğal bir sonuçtur.

Geleneksel Kariyer Eğilimi ise ağırlıklı olarak bayanlarda gözlemlenen bir eğilim olmasına karşılık karakteristik meslekleri açısından Türkiye'de ve Ege Bölgesi'nde en

çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve Ege Bölgesi'ndeki iş olanakları ile paralel olarak ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Akdeniz Bölgesi'nde, kadınların en çok SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCA, Sosyal – Geleneksel – Artistik

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara ve Ege Bölgesi'nde de olduğu gibi Akdeniz Bölgesi'nde de kadınlarda gözlemlenen en yüksek oranlı kariyer eğilimleri olan SCA daha önce de belirtilmiş olduğu gibi Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

Akdeniz Bölgesi'nde, erkeklerin en çok IRS kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

IRS, Araştırmacı – Gerçekçi – Sosyal

Araştırmacı ile Gerçekçi tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Gerçekçi ile Sosyal tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Araştırmacı ve Gerçekçi olmaları doğal bir sonuçtur.

Sosyal Kariyer Eğilimi ise ağırlıklı olarak bayanlarda gözlemlenen bir eğilim olmasına karşılık karakteristik, İklim ve coğrafik yapı da insanların üzerinde karakteristik ve kişilik özelliklerinde belirleyici rol oynamaktadır. Ve Akdenizliler genellikle sosyal kariyer eğiliminin de işaret ettiği, neşeli, sevecen daha dingin daha sabırlı kişiler olarak bilinmektedir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, kadınların en çok SCI kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCI, Sosyal – Geleneksel – Araştırmacı

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Türkiye genelindeki tüm kadınlarda da gözlemlenmiş olduğu gibi Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde de Sosyal ve Geleneksel Kariyer Eğilimlerinin ağırlıklı olduğu gözlemlenmiştir.

Bunların yanı sıra Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki kadınlarda Türkiye genelindeki erkeklerde daha ağırlıklı olan Araştırmacı Kariyer Eğiliminin de ağırlık oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Bölgede araştırmacı kariyer eğilimine daha çok rastlanmasında, yüzyıllar öncesine de dayanan yaşanmış birçok kültürün varlığı ve kalıntıların birçoğuna kolayca ulaşılabilir olmasının da etkisi olduğu söylenebilir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, erkeklerin en çok RIC kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

RIC, Gerçekçi – Araştırmacı – Geleneksel

Gerçekçi ile Araştırmacı tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimler olmakla birlikte Araştırmacı ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Araştırmacı ve Gerçekçi olmaları doğal bir sonuçtur.

Bunların yanı sıra Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Türkiye genelinde daha çok kadınlarda gözlemlenen Geleneksel Kariyer Eğilimi de ağırlıklıdır.

Bunun sebepleri arasında bölgenin coğrafi ve kültürel özelliklerinin yanı sıra karşılık karakteristik meslekleri açısından Türkiye'de ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde en çok

tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, mufettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve Ege Bölgesi'ndeki iş olanakları ile paralel olarak ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Doğu Anadolu Bölgesi'nde, kadınların en çok SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCA, Sosyal – Geleneksel – Artistik

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgesi'nde de olduğu gibi Doğu Anadolu Bölgesi'nde de kadınlarda gözlemlenen en yüksek oranlı kariyer eğilimleri olan SCA daha önce de belirtilmiş olduğu gibi Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

Doğu Anadolu Bölgesi'nde, erkeklerin en çok SIC kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SIC, Sosyal – Araştırmacı – Geleneksel

Sosyal, Araştırmacı ve Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi tüm Türkiye genelinde erkeklerde görülen bir kariyer eğilimi olmakla birlikte genellikle kadınlarda gözlemlenen Sosyal ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki erkeklerde de ağırlıklı olduğu gözlemlenmektedir.

Geleneksel Kariyer Eğilimi ise ağırlıklı olarak bayanlarda gözlemlenen bir eğilim olmasına karşılık karakteristik meslekleri açısında Türkiye'de ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, mufettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve Ege Bölgesi'ndeki iş olanakları ile paralel olarak ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Bunların yanı sıra Doğu Anadolu'da kültürel yapıyı göz önünde bulundurursak Sosyal Kariyer Eğiliminin fazlaca gözlemlenmeye başlaması yeni neslin bölgedeki sert mizaçlı, töre ve gelenekçi erkek profilini yavaş yavaş kırmaya başladığını da göstermektedir.

Karadeniz Bölgesi'nde, kadınların en çok SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCA, Sosyal – Geleneksel – Artistik

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara, Ege, Akdeniz, Doğu Anadolu Bölgesi'nde de olduğu gibi Karadeniz Bölgesi'nde de kadınlarda gözlemlenen en yüksek oranlı kariyer eğilimleri olan SCA daha önce de belirtilmiş olduğu gibi Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

Karadeniz Bölgesi'nde, erkeklerin en çok RES kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

RES, Gerçekçi – Girişimci – Sosyal

Gerçekçi, Girişimci ve Sosyal tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Gerçekçi ve Girişimci Kariyer Eğilimlerinde olmaları doğal bir sonuçtur.

Karadeniz Bölgesi'nin yapısı, kültürü ve konumu göz önünde bulundurularak özellikle erkekler için Girişimciliği de desteklediği görülmektedir.

Bunun yanı sıra Karadeniz insanın karakteristik yapısı olarak bilinen sıcak kanlı, sevecen insanlar olması genelde kadınların ağırlıklı kariyer eğilimi olana Sosyal Kariyer Eğilimini de erkeklerde ağırlık kazanmasında etkili olmuştur.

İç Anadolu Bölgesi'nde, kadınların en çok SCA kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

SCA, Sosyal – Geleneksel – Artistik

Sosyal ile Geleneksel tutarlılık dereceleri orta seviyede olan eğilimler olmakla birlikte Geleneksel ile Artistik tutarlılık dereceleri düşük olan eğilimlerdir.

Marmara, Ege, Akdeniz, Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesi'nde de olduğu gibi İç Anadolu Bölgesi'nde de kadınlarda gözlemlenen en yüksek oranlı kariyer eğilimleri olan SCA daha önce de belirtilmiş olduğu gibi Türkiye genelinde de kadınlarda özellikle Sosyal, Artistik ve Geleneksel Kariyer Eğilimleri daha sık görünmekle birlikte kadınların geleneksel yetiştirilme tarzı ve karakteristik özellikleri itibari ile de daha önceki bölümlerde de değinilmiş olduğu gibi kadınlarda bu eğilimlerin gözlemlenmesi doğal bir sonuçtur.

İç Anadolu Bölgesi'nde, erkeklerin en çok IRC kariyer eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

IRC, Araştırmacı – Gerçekçi – Geleneksel

Araştırmacı, Gerçekçi ve Geleneksel tutarlılık dereceleri yüksek olan eğilimlerdir.

Türkiye genelinde erkeklerin eğilim gösterdikleri meslekler ve genel karakteristik yapıları incelendiğinde yetiştirilme tarzları, genetik ve fiziksel yapıları göz önünde bulundurularak daha çok Araştırmacı ve Gerçekçi olmaları doğal bir sonuçtur.

Geleneksel Kariyer Eğilimi ise ağırlıklı olarak bayanlarda gözlemlenen bir eğilim olmasına karşılık karakteristik meslekleri açısından Türkiye'de ve İç Anadolu Bölgesi'nde en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve İç Anadolu Bölgesi'ndeki iş olanakları ile paralel olarak ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.



## **Türkiye’de;**

Kadınların en çok S, C ve A kombinasyonu Kariyer Eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Artistik Kariyer Eğilimi daha çok kendini ifade eden, açık, özgün, yenilikçi, bağımsız, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal kişilerde gözlemlenmiştir.

Türkiye’de de özellikle kadınların duygusal karakteristik yapılarından dolayı daha çok ağırlık kazandığını da söyleyebiliriz.

Sosyal Kariyer Eğilimi daha çok insanlara yardım etmekten, bilgilendirmekten, eğitip geliştirmekten, sorunlarına çare bulmaktan hoşlanan ve sabırlı, girgin, neşeli ve sevecen kişilerde gözlemlenmiştir.

Türkiye genelinde yalnızca kadınlara ait klasik özelliklermiş gibi düşünülmesinden dolayı doğdukları andan itibaren kadınlara aşılana ve öyleymiş gibi davranılan anaç, yardım sever, sabırlı, pozitif, neşeli, sevecen gibi duygulardan dolayı doğal bir süreç olarak kadınlarda daha yoğun gözlemlenmektedir.

Geleneksel Kariyer Eğilimi daha çok kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanan, yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli, planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlan kişilerde gözlemlenmiştir.

Kadınların çoğu bölgede de erkeklere nazaran daha baskıcı ve kontrol altında tutulan erkeklerin ise daha özgür ve kişilik olarak daha az disiplinli daha rahat ortamlarda yetiştirildiği ve böyle olması gerektiği konusunda daha çok kabul gören bir ülkede kadınların daha çok geleneksel kariyer eğiliminde olmaları da doğal bir sonuç olmaktadır.

Bunların yanı sıra Geleneksel Kariyer Eğilimi karakteristik meslekleri açısında Türkiye’de en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve kadınların daha az risk alarak daha garanti kariyer yaklaşımlarından dolayı da ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Kadınların en az R, E, C ve I kombinasyonu Kariyer Eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Gerçekçi Kariyer Eğilimi daha çok atletik ve mekanik yetenekleri yüksek kişilerdir. Hem biyolojik olarak erkeklerin kadınlara karşı daha kuvvetli olması hem de özellikle Türkiye’de erkek karakterinin genelde daha güçlü ve mekanik zekasının daha gelişmiş olduğu şekilde konumlandırılması da bu durumda büyük pay sahibidir.

Girişimci Kariyer Eğilimi daha çok örgütsel ya da kişisel hedeflere ulaşmak için insanları ikna etmekten ve liderlikten hoşlanırlar, Ekonomi ve finans konularına önem verirler, risk almaktan kaçınmazlar, kendine güvenen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, iddialı kişiler kişilerde gözlemlenmiştir.

Genelde kadınların risk almaktan kaçınan daha çok garanti işlere yatkın olmaları, özellikle ailelerde de erkekler yüklenen ekonomik sorumluluklardan dolayı erkeklerin ekonomi ve finansa daha çok ilgi duymaları kadınların ise alışla gelmiş toplum yapısından ve duygusal yaklaşımlarından da kaynaklı sebeplerden dolayı erkeklerin kadınlardan daha çok girişimci kariyer eğiliminde oldukları düşünülebilir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi daha çok araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş kişilerde gözlemlenmiştir.

Genel araştırmaya bakıldığında tek olarak Araştırmacı Kariyer Eğilimi kadınlarda az gözükmemekle birlikte Gerçekçi ve Girişimci kariyer eğilimleri ile kombinasyonlarında en az rastlanan kariyer eğilimlerinden olduğu gözlemlenmiştir.

Geleneksel Kariyer Eğilimi daha çok kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanan, yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli, planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlan kişilerde gözlemlenmiştir.

Genel araştırmaya bakıldığında tek olarak Geleneksel Kariyer Eğilimi kadınlarda en çok gözlemlenen kariyer eğilimi olmakla birlikte Gerçekçi, Girişimci ya da Araştırmacı kariyer eğilimleri ile kombinasyonlarında en az rastlanan kariyer eğilimlerinden olduğu gözlemlenmiştir.

Erkeklerin en çok I, R, C ve S kombinasyonu Kariyer Eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Gerçekçi Kariyer Eğilimi daha çok atletik ve mekanik yetenekleri yüksek kişilerdir. Hem biyolojik olarak erkeklerin kadınlara karşı daha kuvvetli olması hem de özellikle Türkiye’de erkek karakterinin genelde daha güçlü ve mekanik zekasının daha gelişmiş olduğu şekilde konumlandırılması da bu durumda büyük pay sahibidir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi daha çok araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş kişilerde gözlemlenmiştir.

Karakteristik mesleklerine de bakıldığında (Tıp doktorluğu, Veterinerlik, Kimya mühendisliği, Çevre mühendisliği, Matematik, fizik gibi temel bilimler ve Bilim adamlığı, akademisyenlik) Türkiye genelinde hem ekonomik hem de prestij açısından kabul görmüş ve saygı duyulan meslekler olmasının da etkisi olmaktadır.

Geleneksel Kariyer Eğilimi, daha çok kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanan, yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli, planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlan kişilerde gözlemlenmiştir.

Bunların yanı sıra Geleneksel Kariyer Eğilimi karakteristik meslekleri açısından Türkiye’de en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve Türkiye’nin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulduğunda ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Sosyal Kariyer Eğilimi daha çok insanlara yardım etmekten, bilgilendirmekten, eğitip geliştirmekten, sorunlarına çare bulmaktan hoşlanan ve sabırlı, girgin, neşeli ve sevecen kişilerde gözlemlenmiştir.

Türklerin karakteristik özellikleri olarak bilinen, yardım sever, sabırlı, pozitif, neşeli, sevecen gibi özelliklerinden dolayı doğal bir süreç olarak her iki cinste de rastlanmakla birlikte, genel araştırmaya bakıldığında kadınlarda daha yoğun, erkeklerde ise daha

soğuk, daha ağır, daha az duygusal ve daha sert çizilen erkek profilinden dolayı da daha az gözlemlenmektedir.

Fakat Gerçekçi, Araştırmacı, Geleneksel kariyer eğilimleri ile kombinasyonlarına bakıldığında Sosyal Kariyer Eğiliminin de ağırlık kazandığı gözlemlenmektedir.

Erkeklerin en az A, I ve C kombinasyonu Kariyer Eğilimlerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmacı Kariyer Eğilimi daha çok araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş kişilerde gözlemlenmiştir.

Karakteristik mesleklerine de bakıldığında (Tıp doktorluğu, Veterinerlik, Kimya mühendisliği, Çevre mühendisliği, Matematik, fizik gibi temel bilimler ve Bilim adamlığı, akademisyenlik) Türkiye genelinde hem ekonomik hem de prestij açısından kabul görmüş ve saygı duyulan meslekler olmasının da etkisi olmaktadır.

Fakat Artistik ve Geleneksel kariyer eğilimleri ile kombinasyonlarına bakıldığında Araştırmacı Kariyer Eğiliminin de en az gözlemlenen kariyer eğilimlerinden olduğu görülmüştür.

Geleneksel Kariyer Eğilimi, daha çok kayıt tutmaktan ve verilerle çalışmaktan hoşlanan, yazma ve hesap yapma yeteneğine sahip, uyumlu ve özenli, planlı, detaylı, kurallı, dikkat gerektiren ve yoğun işlerden hoşlan kişilerde gözlemlenmiştir.

Bunların yanı sıra Geleneksel Kariyer Eğilimi karakteristik meslekleri açısından Türkiye’de en çok tercih edilen ve garanti meslekler olarak adlandırılan, bankacılık, muhasebe, müfettişlik gibi mesleklerle ilgili çevre ve aile yönlendirilmesi ve Türkiye’nin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulduğunda ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Buna karşılık Artistik ve Araştırmacı kariyer eğilimleri ile kombinasyonlarına bakıldığında Geleneksel Kariyer Eğiliminin de en az gözlemlenen kariyer eğilimlerinden olduğu görülmüştür.

Artistik Kariyer Eğilimi daha çok kendini ifade eden, açık, özgün, yenilikçi, bağımsız, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal kişilerde gözlemlenmiştir.

Türkiye’de de özellikle erkeklere yüklenen duygusal olmayan, sert erkek profilinden ve ekonomik yapıdan, kabul gören meslekler içerisinde Artistik Kariyer Eğiliminin karakteristik mesleklerinin daha az yer almasından dolayı erkeklerde daha az gözlemlenen kariyer eğilimlerindedir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

Greenhaus J. H., Callanan G. A. ve Godshalk V. M. 2000. Career Management. 39. edn. United States of America: Harcourt College Publishers

Aytaç, S., 1997, Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları. 1. Baskı. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Acar, A. C., Adal, Z., Ataay, İ. D., DüNDAR, G., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. ve Uyargil, C., 2008. İnsan Kaynakları Yönetimi. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Aytaç, S., 2001, Çift Kariyerli Eşler Ve Çalışma Yaşamındaki Yeri. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.

Kuzgun, Y., 2003, Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığına Giriş. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

## **EKLER**









## ÖZGEÇMİŞ

- Adı Soyadı:** Tuğba SANSARCI
- Sürekli Adresi:** Emirhan Cad. Cami meydanı Sok. Karakol çıkmazı  
No:3/12 Dikilitaş – Beşiktaş/ İSTANBUL
- Doğum Yeri ve Yılı:** Çorlu, 1985
- Yabancı Dili:** İngilizce
- İlk Öğretim:** Unilever İş İlköğretim Okulu, 1999
- Orta Öğretim:** Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi, 2003
- Lisans:** Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, 2007
- Yüksek Lisans:** Bahçeşehir Üniversitesi,
- Enstitü Adı:** Sosyal Bilimler
- Program Adı:** İnsan Kaynakları Yönetimi
- Yayımlar:** -
- Çalışma Hayatı:** ORİON GROUP 2007-2008  
KA GRUP 2008-2010  
REVAL Retail Value 2010-