

## ÖZELLİK-FAKTÖR VE HOLLAND'IN KURAMLARI

*Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK*

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı

Eski bir soru olan “Büyüyünce ne olacaksın?” sorusuna çocuklar, genellikle hayali yanıtlar verirler. Ancak biraz büyüdüklerinde “İlerde ne olmak istiyorsun? Hangi mesleği yapmayı düşünüyorsun?” sorusunu yanıtlamak için daha realistik değerlendirmeler yapması gerektiğini fark ederler. İşte bu sorulara uygun yanıtlar bulmada öğrencilere nasıl yardımcı olacağız? Kariyer gelişim sürecini kolaylaştıracak işlemler nelerdir? Problemler alanları nasıl tanımlarız? Gençler neden ve nasıl belli mesleklere yöneliyor? Bireylerde bir meslek fikri nasıl gelişiyor? Mesleki gelişim sürecine kuramsal bir bakış açısı bu soruların yanıtlarını aramada temel bir başlangıç noktası sağlar. Bu noktada kuram şu şekilde ele alınabilir: Kuram; olaylara, olgulara ilişkin gözlemleri düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve sağlayan genel kavramların ve fikirlerin sistematik açıklamasıdır. Kuramlar, çok sayıda ve çeşitli olaylar arasındaki kısmen ya da oldukça düzenli ilişkileri belirlememize yardımcı olur. Aşağıda özellikle ergenlik döneminde bulunan öğrenciler için açıklayıcı bilgiler ele alınmıştır. Ancak aynı zamanda aşağıdaki birkaç konuda okullarda rehber öğretmen olarak çalışan psikolojik danışmanlara yönelik bilgilere de yer verilmiştir.

### **Mesleki Gelişim Kuramları**

Mesleki gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararın nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu süreci açıklamaya çalışan görüşlerdir.

Mesleki gelişim oldukça uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bireyin mesleki gelişimini pek çok etmen etkiler. Bu etmenler kısmen bireyin psiko-fizik dinamiklerinden, kısmen de çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısından kaynaklanır. İşte bu etmenler bireyi nasıl etkiliyor ve biz neden şu veya bu biçimde, neden şu veya bu mesleği seçiyoruz? Bu alanda çalışan kuramcılar bu basit gibi görülen sorunun oldukça karmaşık olan yanıtını ortaya koymaya çalışmışlardır.

Mesleki rehberliğin yaşama geçirildiği 1909 yılından günümüze dek geçen süre içinde mesleki gelişim sürecinin herkesçe kabul edilebilir yeterli bir düzeyde açıklanamaması sonucu, birbirinden az veya çok farklı görüşler günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir. Bu alandaki kuramlara göz atıldığında oldukça uzun sayılabilecek bir liste çıkmaktadır. Ancak burada sizlere bu süreç hakkında bir fikir vermek ve mesleki rehberlik hizmetlerini yürütürken genel bir görüş kazandırmak amacıyla önemli görülen bazı kuramlardan kısaca söz edilmiştir.

## Özellik-Faktör Kuramı

En genel ifade ile bu kuram; bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bunların ölçülebildiği, bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle eşleştirilebileceği temel varsayımına dayanır. Her insan birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar dış görünüş (boy, göz rengi, beden biçimi, vb.) açısından olduğu kadar sahip olduğu yetenekler, hoşlandığı şeyler, kişilik özellikleri gibi nitelikleri kapsar.



*Sahip olduğunuz yetenekleri düşünün. Akranlarınıza göre neleri daha iyi yapabildiğinizi, hangi yönlerden kapasitenizin onlardan daha üstün olduğunu düşünüyorsunuz?*

.....  
 .....  
 .....



*Şimdi de bu yetenekleri kullanmayı gerektiren birkaç meslek adı düşünün. Gerçekten bu mesleklerde, yukarıdaki yetenekleri kullanmak önemli mi?*

.....  
 .....  
 .....



*Eğer belirlediğiniz bu mesleklerden birini seçerseniz başarılı olup olamayacağınızı değerlendiriniz.*

.....

.....

.....

### Özellik-Faktör Kuramı;

En genel ifade ile bu kuram; bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bunların ölçülebildiği, bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle eşleştirilebileceği temel varsayımına dayanır.

Parsons ile 1908’de başlayan uygulamalar, daha sonra Minnesota grubu olarak anılan Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından ampirik yöntemlerle yürütülen çalışmalar sonucu “Özellik-Faktör Kuramı” olarak adlandırılmıştır.

Bu alanda henüz bir kuram oluşturulamadan, iş arayanları uygun meslek alanlarına yerleştirme gibi acil bir soruna çözüm bulmak amacı ile başlatılan F. Parsons’un Boston’da “Mesleki Büro”daki çalışmaları bu kuramın temelini oluşturmuştur.

Mesleki rehberliğin başlangıç yıllarında bir yandan çeşitli meslek üyelerinin özelliklerini ölçme araçları ile saptamaya ve böylece meslekteki başarı için gerekli faktörleri belirlemeye dönük çalışmaların yanı sıra, bir yandan da bireylerin özellikleri değerlendirilmeye ve bu iki kaynaktan elde edilen veriler eşlenerek bireyler iş/mesleğe yönlendirilmeye çalışılıyordu. Bu yolla bireylerin mutlu ve başarılı olacakları mesleklerin bulunacağı varsayılıyordu. Örneğin, Genel Yetenek Test bataryası bu görüşe dayanır ve mesleki normlar ve mesleki tutum kalıpları sunar ve bir meslek alanındaki normları 2/3 oranında sağlayan bir çalışan o alana uygundur.

Farklar psikolojisine dayandığı için “Farklılıkçı Görüş” olarak da anılan bu yaklaşım; işin ve bireyin analizini yapma ve bu analizden yola çıkarak bu ikisinin özelliklerini en üst düzeyde eşleştirme çabası olarak görülebilir. Kısaca bu yaklaşım meslek seçimini “uygun

çivileri (bireyin yetenek, ilgi, beceri, vb. özellikleri) uygun deliklere (meslek alanının gerektirdiği nitelikler) yerleştirebilmek” olarak kabul eder.

Yaklaşımın temelindeki görüşler şöyle özetlenebilir : (Williamson, 1950)

- Her birey kendine özgü bir nitelikler örüntüsüne sahiptir ve bu nitelikler, ergenlik döneminin sonuna doğru tutarlı ve kararlı bir duruma gelirler. Ergenlik döneminden sonra pek değişmezler.

- Mesleklerinde başarılı olmuş kişiler incelendiğinde, her meslekte, o mesleğe özgü bazı özelliklere sahip olmanın gerektiği görülebilir. Sahip oldukları özellikler açısından her meslek grubu diğerlerinden farklı bir yapı gösterir.

- Meslek seçimi oldukça yalın, mantıki bir süreçtir.

- Her meslek alanı için, o meslekte başarılı olan üyelerinin belli ölçme araçları ile ölçülen özelliklerine dayalı olarak meslek profilleri oluşturulabilir. Psikolojik danışmanlara başvuran kişilere, yani danışanlara da aynı ölçme araçları uygulanarak bu özellikler açısından profilleri çıkarılabilir. Böylece danışanın profili ile meslek profilleri karşılaştırılarak uygun bir eşleme yapılabilir.

- İnsanları mesleklere hazırlayan farklı okul programları da birbirinden farklı yetenek ve ilgi örüntüleri gerektirir.

- Mesleğin gerektirdiği niteliklerle bireyin nitelikleri birbirine ne kadar yakın (uygun) olursa, meslekte başarı olasılığı o derece yüksek olur.

### Özellik Faktör Kuramında Mesleki Danışma Süreci

Özellik-faktör kuramında psikolojik danışmanlar tarafından yapılan mesleki danışma sürecinde, genel olarak öncelikle danışanın hangi kategoriye girdiği belirlenir ve ona uygun bir eylem planı geliştirilir. Williamson'a (1950) göre, mesleki danışma hizmeti alacak bireyler 4 kategoride incelenebilir.

1. Hiçbir seçim yapmamış olanlar
2. Seçiminde kararsız olanlar (kesinleşmemiş)
3. Seçiminde realistik olmayan (akılcı seçime sahip olmayanlar)
4. İlgileri ve yetenekleri arasında farklılık olan (seçimleri yetenekleri ile örtüşmeyenler)



*Siz kendinizi, şu anda hangi kategoride görüyorsunuz?*

Özellik-faktör kuramında mesleki danışma süreci, genel olarak öncelikle danışanın hangi kategoriye girdiğinin belirlenip ona uygun bir eylem planı geliştirme olarak tanımlanır. Bu süreç 6 aşama içerir:

**1. Analiz Etme-Çözümleme (Analysis):** Danışan hakkında gerekli bilgi toplamak için görüşmeler yapılır. Ayrıca çeşitli ölçekler/testler uygulanarak danışanın yetenekleri, ilgileri, güdülere, fiziksel sağlık, duygusal dengesi, ailesel geçmişi, bilgi düzeyi, eğitimsel geçmişi ve diğer bilgiler çeşitli kaynaklardan toplanarak bir araya getirilir.

**2. Sentez-Bütünleştirme (Synthesis):** Danışana ilişkin bir öngörü geliştirebilmek için toplanan verilerin bütünleştirildiği, düzenleme yoluyla bireyin özgün örüntüsünün ortaya koyulduğu aşamadır.

**3. Tanı-Teshis (Diagnosis):** Bu aşama, somut veriler ve klinik tahminlere dayanarak, danışanın meslek seçimi problemini etkileyen etmenlere ilişkin verilerin eleştirel bir değerlendirmesinin yapıldığı aşamadır.

**4. Tahmin-Öngörü (Prognosis):** Danışana ilişkin verilerin değerlendirilmesine bağlı olarak problemin nasıl gelişeceğine yönelik bir öngörünün oluşturulduğu aşamadır. Üçüncü aşama ile birlikte gelişen bir aşama olarak düşünülebilir. Bu aşama, danışanın problemine alternatif çözümlerin ortaya konmasını da içerir. Danışanın seçenekleri görmesi sağlanır.

**5. Danışma Sağlama (Counseling):** Danışma yardımı, danışana şimdi ve gelecekte problemini çözebilmesinde kişisel ve dış kaynakların harekete geçirilmesi ve organize edilmesini içerir. Danışman, bireyin eğitsel veya mesleki seçimlerinde olumlu ve olumsuz yönleri (avantaj ve dezavantajları) ortaya koymaya yardımcı olur. Seçim sürecini güçleştiren ya da kolaylaştıran etmenleri gösterir. Tüm bu yönleri değerlendirerek uygun seçimi gösterir ve bunun nedenlerini açıklar.

**6. İzleme (Follow-up):** Danışma sürecinin sonucunu ve etkinliğini izleyip değerlendirme aşamasıdır. Danışanda benzer sorunlar yaşadığında yardım sağlanır.

Bu aşamalara bakıldığında danışmanın rolü bir tıp doktoru gibidir. Sanki bir tedavi yöntemi önerme, uygulama ve izleme gibidir. Danışmanın aktif olduğu güdümlü bir yaklaşımdır (klinik yaklaşım- tıbbi model olarak da adlandırılabilir). Danışman, geniş bir kaynak çeşitliliğinden yararlanır ve bu bilgilerin çoğunu her danışan için kullanır. Analiz aşamasında okul kayıtları, görüşmeler, öznel değerlendirmelerden (sübjektif veriler de dâhil) yararlanır. Ayrıca objektif veri toplamak için testler de kullanılır. Danışmanın tüm bu verileri bütünleştirme ve yorumlama becerisi olması gereklidir. Danışanın bu değerlendirmelere dayanarak mesleki seçime ilişkin sunulan planı kabul etmesini sağlamaya

çalışır. Toplanan verileri, danışanın seçiminin geçersizliğini kanıtlamak, gösterilen alternatifin kabul edilmesini sağlamak için kullanır (kanıt çürütme).

Danışan da bu sürece aktif olarak katılır. Williamson, bu yaklaşımı ile danışmanı, durumun saptanması, danışanın kendini anlamasını geliştirme de, seçime yönelik tavsiyede bulunma ya da plan yapmada, uygulamada (yürütmede) ve gerektiğinde danışanın başka kişilere refere edilmesinde sorumluluk alan kişi olarak görür. Bunları yapmak için danışman ikna edici, açıklayıcı ya da direktif verici olmalıdır.

Bu yaklaşımda, danışmadan beklenen yarar, danışanın hâlihazırdaki (şu anki) mesleki probleminin çözümüdür. Ancak izleme sürecinde gerekli uyarlamalar veya yeni öneriler geliştirilebilir. Thompson'un (1954) belirttiği gibi bir problemin çözümü, bireyin gelecekte problemlerinin çözümüne katkıda bulunacak ve giderek bireyin kendini yönetmedeki yeterliliğini artıracaktır.

Danışman, bir uzman, bir otorite olarak danışana bazı çözüm yolları önerebilir. Ancak danışan da kendisine önerilen yollardan birini seçmekte özgürdür.

Yine de danışmana, danışanı yönlendirme rolü verdiği için "Güdümlü Danışma" yöntemini benimseyen yaklaşımlar arasında yer alır.

### **Özellik-Faktör Kuramına Yönelik Eleştiriler**

1. Williamson'ın (1950) insanların "mantıklı bir varlık" olduğu varsayımı tartışmaya açıktır. Meslek seçiminin duygusal boyutunu gözardı etmektedir. Araştırma bulguları bunun abartılı olarak bilişsel nitelikli bir varsayım olduğunu ortaya koymaktadır. Oysa meslek seçiminde psikolojik etmenlerin de etkisi söz konusudur.

2. Geçerliği tartışılan bir varsayım ise; meslek seçiminde herkes için tek bir doğru meslek seçimi kararı olduğudur.

3. Bireyin özellikleri ve mesleğin niteliklerini/çevresel beklentileri statik bir yapı olarak görmesi eleştirilen önemli bir noktadır.

4. Kuramsal nitelikte olmak yerine pratik uygulamalara dayalı olarak ortaya konmuştur. Analitik ve atomistik (çok küçük parçalardan oluşan) bir görüştür. Süreç, bireyin özelliklerini ve mesleğin gerektirdiği özellikleri analiz etmeye çalışan, birebir incelemeye dayalı bir uygulama gerektirir (ölç ve söyle).

5. Güdümlü, yani yönlendirici bir yaklaşımdır ve psikolojik danışman otoriter konumdadır, başat rolededir.

6. Meslek danışmanlığını sadece iş arama çağındaki bireylere yardımcı bir hizmet olarak görmek, bu alandaki hizmetleri sınırlandırmaktadır.

### **Özellik Faktör Kuramının Evrimleşmesi**

Gelişimsel ve sosyal öğrenme yaklaşımlarının mesleki danışma alanını yetkinleştirici katkılarından sonra, özellik-faktör kuramının egemen konumunu yitirmeye başladığını, bunun yerini, temelini Holland'ın tipoloji kuramı ile işe uyum kuramından alan “birey X çevre” uyumu yaklaşımının aldığını ya da (diğer bir ifade ile) özellik-faktör kuramının yeni eklemelerle geliştirilerek birey X çevre uyumu yaklaşımına dönüştürüldüğünü (evrimleştiğini) söyleyebiliriz (Chartrand, 1991).

Özellik-etmen kuramından sonra (40–50 yıl sonra) ortaya çıkan gelişmeler, artık bu görüşün zayıf yönlerini göz önüne alarak, birey X çevre uyumu yaklaşımını daha yeterli ve kapsamlı bir görüş olarak değerlendirmektedir.

Holland'ın kişilik kuramı da bireyin sosyal çevre içinde oluşan kişilik tipleri ile mesleki çevrenin eşleştirilmesine dayanmaktadır. İşe uyum kuramı iş çevresi ve iş çevresine uygun birey üzerine yapılandırılır. Çalışanların değer ve beklentileri; iş çevresine uyumun ve iş doyumunun belirleyicisidir.

Özellik-faktör kuramı bireyin ve mesleğin niteliklerini tanımlar ve eşleştirir, ancak mesleki davranışı açıklamaz. Klasik anlamda özellik-etmen kuramı yerine, birey X çevre etkileşimi kuramı bu sürecin dinamiklerini inceleyip açıklamayı hedeflemişlerdir. Çünkü bu yeni kuram, kişinin de çevrenin de sürekli bir değişim içinde olduğunu ve uyumunda dinamik bir oluşum olarak değişimle birlikte yeniden kurulması gerektiğini benimser. Üstelik birey ve çevre uyumu karşılıklı bir etki-tepki etkileşimi içinde her iki tarafın da değişimi ve yeniden düzenlenmesini gerektirir (Rounds ve Tracey, 1990). İş yetenekleri, iş değerleri, kişisel uyum ve sosyal ortam (iş iklimi) değişkenleri araştırmacının bu yaklaşımı içinde üzerinde çalıştıkları boyutlar olmuştur.

Sonuç olarak, Holland'ın kuramı ve işe uyum kuramı “birey X çevre etkileşimi” yaklaşımının olgunlaşmış birer örnekleri olarak araştırmacılara sağlam kanıtlar sunmaktadır. Bireyin niteliklerinin çevre ile etkileşimi yoluyla geliştiği ve mesleki gelişimde bu etkileşimin dikkate alınması ve incelenmesi görüşü gelişim kuramcılarının (örn. Ginzberg ve Ark., Super gibi...) ve sosyal öğrenme kuramcılarının da benimsediği ve temel aldığı bir yaklaşımdır. Bu nedenle özellik-faktör kuramı kendisinden sonra geliştirilen pek çok mesleki seçim kuramını etkilemesi açısından önemlidir. Ayrıca özellik-faktör kuramı, bireyin özelliklerini ölçmede

çeşitli psikometrik araçların geliştirilip standartlaştırılması çalışmalarına olduğu gibi meslek analizlerinin yapılması çalışmalarına da yol açması açısından mesleki rehberlik alanında önemli bir yere sahiptir.

### **Alıştırma:**

### **MESLEKLERİ NİTELEYEN ÖZELLİKLER**



*Aşağıdaki mesleklerde başarılı olmak/yüksek bir iş performansı göstermek için gereken bireysel (ayırt edici) özellikleri inceleyiniz.*

#### **EKONOMİST**

1. Sayılarla uğraşmak
2. Toplumsal olaylarla ilgilenmek
3. Analiz, sentez, yorumlama yapmak
4. Başkalarıyla birlikte çalışmak
5. Yaratıcı düşünmek
6. Hesap yapmak
7. Okumak

#### **PİLOT**

1. Makinelerle uğraşmak
2. Soğukkanlı olmak, dikkati belli noktada toplayabilmek
3. El-göz koordinasyonu
4. Yönergeyi uygulamak
5. Yüksek yerde bulunmak
6. Yüksek ses ortamı
7. Başkalarıyla birlikte çalışmak

#### **MAKİNE MÜHENDİSİ**

1. Yaratıcı düşünmek
2. Sayılarla uğraşmak
3. Şekil, şema, çizim yapmak
4. Makinelerle uğraşmak
5. Elleri kullanmak
6. Kirli, yağlı ortamlarda bulunmak
7. Matematikle ilgilenmek
8. Fizikle ilgilenmek



## İNŞAAT MÜHENDİSİ

1. Yaratıcı düşünmek
2. Şekil, şema, çizim yapmak
3. Sayılarla uğraşmak
4. Matematikle ilgilenmek
5. Fizikle ilgilenmek
6. Sorumlu, dikkatli davranmak
7. Seyahat etmek
8. Başkalarıyla birlikte çalışmak
9. Açık havada çalışmak

## PSİKOLOG

1. Olaylar arasında mantıksal bağlantılar kurmak
2. Kelimelerle oynamak
3. Fikirler üretmek
4. Düşünmek
5. Konuşmak
6. Tutarlı olmak
7. Sabırlı olmak
8. Hoşgörülü olmak
9. Sorumluluk almak
10. Yaratıcılığı kullanmak
11. Başkalarıyla birlikte çalışmak
12. Yardım etmek
13. Dinlemek
14. Toplusal olaylarla ilgilenmek
15. Kapalı yerlerde çalışmak

## DİŞ HEKİMLİĞİ

1. Yaratıcı düşünmek
2. Şekil, şema, çizim yapmak
3. Elleri kullanmak
4. Fizik, kimya, biyoloji ile ilgilenmek
5. Estetik ilgiye sahip olmak
6. Ağır kokulu ortamlarda çalışabilmek

## ARKEOLOG

1. Tarih ile ilgilenmek
2. Açık havada çalışmak
3. Başkalarıyla birlikte çalışmak
4. Araştırma yapmak
5. Analiz, sentez, yorumlama yapmak
6. Okumak

## SINIF ÖĞRETMENİ

1. Uzun süre ayakta durabilmek
2. Kitap okumak
3. Yeni fikirler üretmek
4. Yazı yazmak
5. Düzenli olmak
6. Çocuklarla ilgilenmekten hoşlanmak
7. Dinlemek
8. Başkaları ile çalışmak
9. Sesini kullanmak
10. Hoşgörülü olmak



*Kendi yetenek ve özelliklerinizi tanımlamaya çalışınız ve size en uygun meslek/mesleklerin isim/isimlerini belirleyiniz?*

.....

.....

.....

## Holland'ın Kişilik Kuramı



*Kendiniz hakkında bazı soruları düşünüp yanıtlamaya çalışarak başlayalım:*

1. Zamanınızı nasıl çalışarak geçirmekten hoşlanıyorsunuz? Ellerinizi kullanarak mı, beyninizi (fikirler) kullanarak mı, kalbinizi (hisler) kullanarak mı ? (Eğer birden fazlaysa, kişisel tercihinize göre sıralayınız.)

.....

.....

.....

2. En çok neyle çalışmaktan hoşlanıyorsunuz? Nesnelere, insanlarla, fikirlerle mi? (Eğer birden fazlaysa, kişisel tercihinize göre sıralayınız.)

.....

.....

.....

3. Sizin için en çok çekici olan ve harekete geçiren eylem fiilleri hangisidir?

- KEŞFET
- PAYLAŞ
- YAP
- DEVAM ET
- İCAT ET
- BAŞLA...? (Eğer birden fazlaysa, kişisel tercihinize göre sıralayınız.)

4. Bu dünyada geçirdiğiniz zaman içinde en çok ulaşmak istediğiniz hedef nedir? (Sonal amacınız, idealiniz? )

- Dünyaya bir güzellik katmak mı?
- Dünyaya doğruluk ve dürüstlük katmak mı?
- Dünyaya sevgi, barış, hoşgörü katmak mı?
- Dünyaya daha etik davranışlar ve karakter katmak mı? (Eğer birden fazlaysa, kişisel tercihinize göre sıralayınız.)

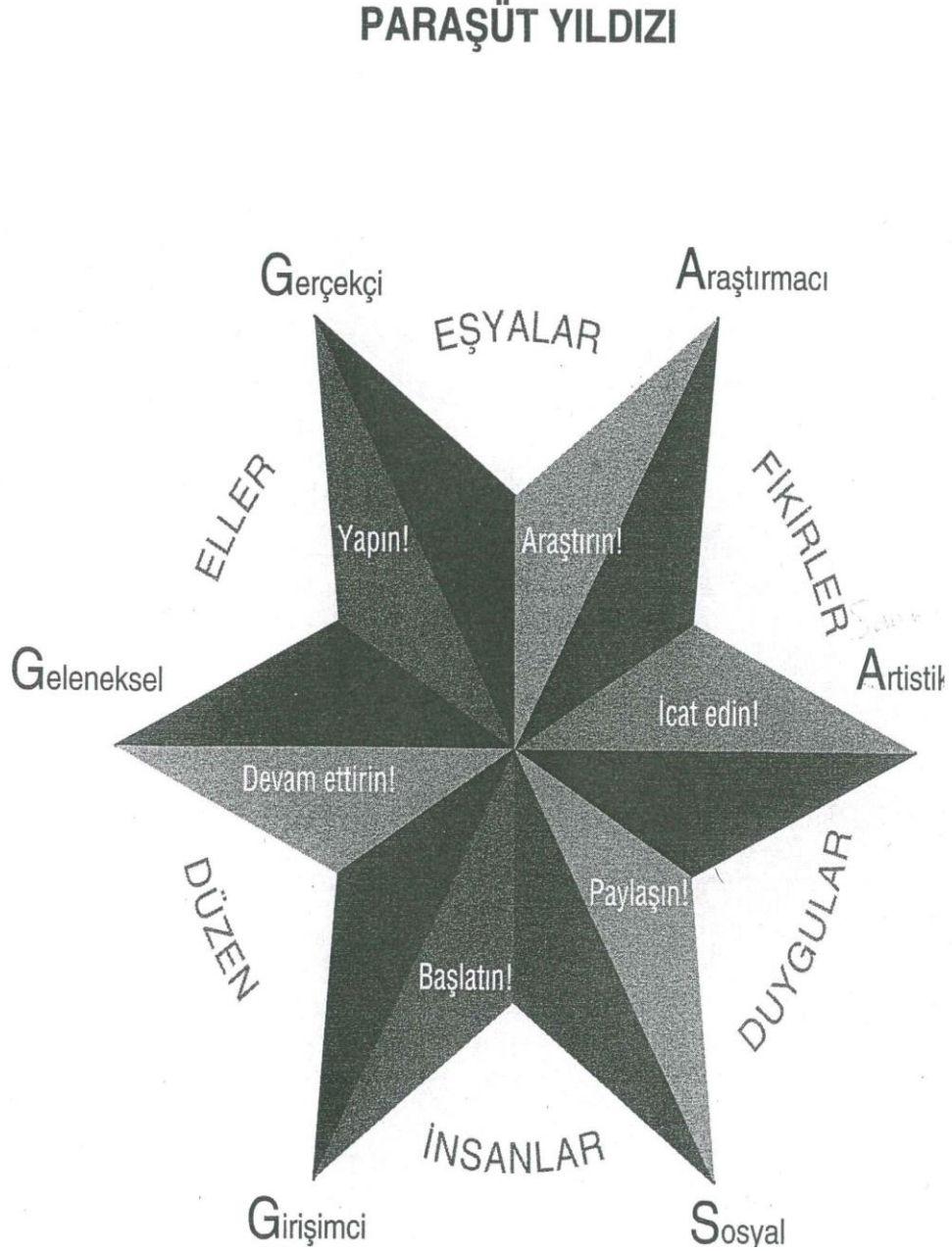
5. Ne tip insanlarla bir arada olmak (ya da onların çoğunlukta olduğu bir ortamda yaşamak) istersiniz?

- Doğayı, sporu, araçları ya da makineleri seven insanlar
- Bilimsel, meraklı, araştırmayı veya analiz etmeyi seven insanlar
- Sanatçı, hayalperest ve yenilikçi insanlar
- İnsanlara yardım etmeyi, öğretmeyi veya onlara hizmet etmeyi seven insanlar
- Projeleri veya organizasyonları başlatmayı ve/veya insanları etkilemeyi ya da ikna etmeyi seven insanlar
- Ayrıntılı işleri, ödev veya projeleri tamamlamayı seven, titiz, düzenli insanlar  
(Eğer birden fazlaysa, kişisel tercihinize göre üç tanesini sıralayınız.)

**DİKKAT!** Verdiğiniz yanıtları yeniden gözden geçirin ve sizi ne kadar doğru ifade ettiğini düşünün. Yaptıklarınız ve elde ettiğiniz sonuçlarla (somut yaşantılar) yanıtlarınızın ne kadar örtüştüğünü değerlendirin. Sizi iyi tanıdığını düşündüğünüz birinden bu konuda size geribildirim vermesini isteyebilir ve yanıtların sizi ne kadar yansıttığını tartışabilirsiniz.

## PARAŞÜT YILDIZI

*Elde ettiğiniz sonuçlara göre aşağıdaki yıldızın neresinde yer alabileceğinize karar verin: Siz ne yapmak istiyorsunuz? Hangi tip insanlar arasında olmayı tercih ediyorsunuz.*



Şekil 1. Alt ayrı ilgi alanı (Bolles, 2005).

**Not:** Aşağıda ve bu kitaptaki Özyürek'in hazırlamış olduğu bölümde şekildeki isimlerin bir kısmı şu şekilde farklı kullanılmışlardır: Gerçekçi-Realistik, Araştırmacı-Araştırmacı, Artistik-Yaratıcı, Sosyal-Sosyal, Girişimci-Girişimci ve Geleneksel-Düzenli.



*Önceki sayfada size yöneltilen 5 soruya verdiğiniz yanıtları da dikkate alarak yukarıdaki yıldızın neresinde yer aldığımız düşünün.*

## **Holland'ın Kişilik Kuramı**

John L. Holland, eğitsel, askeri ve psikiyatrik kurumlarda çalışan bir meslek danışmanıdır. Ona göre meslek seçimi; kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. Holland, insanların, tanımladığı altı kişilik tipinden birine sahip olduğunu ve ona uygun mesleklerden birini seçtiğini savunur (Holland 1973). Mesleki doyum; bireyin kişilik tipi içinde yer alan özellikleri, bu tiplere uygun olarak tanımlanan iş çevresine uyumu ile pozitif ilişkilidir.

Holland, Özellik-Faktör Kuramının, kariyer seçimine uygulanışına ilişkin önemli örnekler sunmuştur. Bir bakıma, Özellik-Faktör Kuramını geliştirmiş, bireyin özelliklerini kişilik tipleri içinde kategoriler halinde ele almış, mesleğin gerektirdiği faktörleri de “Mesleki çevre” kavramı içinde genişletmiştir.

Yaklaşık elli yıl önce ortaya çıkışından bu yana uygulamalı psikolojiyi etkileyen önemli bir güç olmuştur. Holland, kuramın ilk tanıtımını 1959 yılında kaleme aldığı bir makalesiyle yapmıştır. Bireylerin kendilerini tatmin edecek mesleki çevreler aradığını dile getirmiştir. Kuramında tanıttığı 6 tipe ait özelliklerin birbirine benzediği kanıtlanmış; mesleki çevreler hakkında yeterli bilgiye sahip insanların, olmayanlara kıyasla daha doğru ve isabetli mesleki seçimler yaptığı ve bunun yanında ana-baba, öğretmen gibi dışsal etkenlerin gelişimi üzerinde durmuştur.

Holland, kuramının dört temel varsayımı olduğunu belirtir.

1. Birçok insan, benzerlikler dikkate alındığına altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir. Bunlar; Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci ve Düzenli tiplerdir.
2. Altı kişilik tipinin karşılığı olan altı tür mesleki çevre vardır.
3. İnsanlar sahip oldukları beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar.
4. Bireyin meslek seçimi davranışını; kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler.

Bireyler hakkında elde edilen karmaşık bilgilerin düzene konması gerektiğine inanan Holland, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve davranış türlerinin birkaç geniş kategori içinde açıklanabileceğini düşünmüş ve daha sonra 6 kişilik kategorisine uygun olan özellikleri belirlemiştir.

Holland insanların oluşturdukları çevreleri de aynı şekilde gruplamıştır: Realistik, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci, Yaratıcı. Holland'a göre birbirine benzeyen insanlar bir çevre oluştururlar. Bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak çevrenin özellikleri hakkında bilgi edinebiliriz.

Her bir çevre belli bir kişilik tipinin başat olduğu ortamlardır ve her biri özel sorunlar yaratan fiziksel bir ortam olarak karakterize edilir. Örneğin sosyal çevre sosyal tiplerin hakim olduğu bir çevredir ve sosyal sorunlarla ilgilenir.

İnsanlar kendilerine özgü ilgi, yetenek ve eğilimleri ile tutarlı problemler arayacak ve eğilimlerine uygun insanların ve şeylerin bulunduğu ortamları isteyeceklerdir. Böylece, tipler biraraya geldiklerinde kendi temsil ettikleri tipi yansıtan bir çevre yaratacaklardır. O halde insanlar nasıl değerlendiriliyorsa onların yarattığı çevreyi de o şekilde değerlendirmek gerekir. Bu durumda çevre, içinde bulunan insan tipleri yüzdesine bakılarak en başat tipe göre adlandırılabilir.

İnsanlar yeteneklerini, becerilerini kullanabilmelerine, tutum ve değerlerini ifade etmelerine, üstesinden gelebilecekleri rolleri oynamalarına izin verecek çevreler ararlar. Realistik tipler realistik, gelenekçi tipler gelenekçi ortamlarda bulunmak isterler. İnsanların çevre arayışları bilincin değişik düzeylerinde gerçekleşir ve uzun zaman alır.

Bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevrenin özelliklerinin etkileşimi ile belirlenir. O halde bir kimsenin kişilik özelliğinin ve çevresinin örüntüsünü bilirsek onun nasıl davranacağını, örneğin hangi mesleği seçeceğini, tahmin edebiliriz.

Holland tipoloji ve çevre modelini geliştirmede şu ilkeleri benimsemiştir.

**Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir:** Meslek rehberliğinin başlangıç yıllarında mesleğe yöneltme hizmetlerinde yararlanmak üzere ilgi envanterleri geliştirilmekte ve envanter puanlarına göre kişiye uygun meslekler önerilmekteydi. Bu yaklaşımda meslek seçimini, kişinin ilgilerinin bir fonksiyonu olarak görme eğilimi vardı ve mesleki ilgi envanterlerinin sadece ilgileri ölçmekle, mesleki seçim ve tercihlerin belirlenebileceği zannediliyordu.

Kişisel ve sosyal faktörlerin meslek seçme ve iş değiştirme davranışları ile ilişkisi konusunda bilgi birikimi arttıkça, meslek tercihlerinde kişilik özelliklerinin de bir ölçüde rol oynadığı fark edilmeye başlandı.

***İlgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir:*** İlgiler kişiliğin bir yönünü oluşturmaktadır. İlgi envanterleri kişinin kendisini nasıl algıladığını, yani benlik algısını yansıtmaktadır. Eğer mesleki ilgiler kişiliğin ifadesi olarak düşünülüyorsa, ilgiler işte, okul başarısında, hobilerde, eğlence faaliyetlerinde ifadesini buluyor demektir.

Kendisinden önce yapılan kişiliği ölçme girişimlerinden esinlenen Holland *Mesleki Tercih Envanteri*'ni (*Vocational Preference Inventory*) geliştirmiştir. Bu envanter tamamen meslek adlarından oluşmaktadır ve meslek tercihlerinin kişiliğin yansıması olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu ölçeğin geliştirilmesinin gerisindeki mantık, şudur: Bir mesleğin seçimi kişinin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneğini yansıtan bir eylemdir. Meslekler yaşama biçimini temsil eden birer çevredirler. Meslek sadece yalın bir takım beceriler ya da iş etkinliklerinden ibaret değildir. Bir marangoz olarak çalışma sadece bazı araçları kullanmak değil, belli bir statü edinmek, toplumda belli bir rol sahibi olmak belli bir biçimde yaşamak demektir. O halde, belli bir meslek adı o mesleği icra eden kişiler hakkında belli bazı bilgileri de temsil eder. Seçtiği meslek kişinin, mesleğe güdülenmesini, kendi hakkındaki içgörüsünü, yeteneklerini algılama biçimini ve o meslek hakkındaki bilgisini yansıtır.

***Mesleki kalıplar güvenli ve önemli psikolojik ve sosyal anlama sahiptir:*** Nasıl insanları arkadaşlarına, kılık kıyafetine ve hareketlerine bakarak değerlendiriyorsak, mesleklerine bakarak da değerlendirebiliriz. Günlük yaşamımızda, çeşitli mesleklerde çalışan insanlar hakkında, her zaman doğru olmasa da, genellikle yararlı bazı fikirler ediniriz. Örneğin, avukatların atılgan, aktörlerin kendine yönelik, satıcıların ikna edici, öğretmenlerin sevecen olduklarına inanırız. Geçmişte bu tür kalıp yargılara kuşku ile bakılırdı, ama daha sonra yapılan araştırmalar bu yargıların geçerli olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, araştırmalar yetişkin kişilerin ve üniversite öğrencilerinin, kadın ve erkeklerin meslekleri aynı şekilde algıladıklarını ve SED yönünden algılamalarda bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (Kuzgun, 2000).

Holland'a göre bu bulgular mesleki davranış açısından dikkate değer bir öneme sahiptir. İlgi envanterlerinin çoğu insanların meslekleri aynı şekilde algıladıkları ve bu algıların zaman boyunca aynı kaldığı varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda, eğer bu algılamaların bir geçerliliği yoksa ilgi envanterlerinin de geçerliliği yok demektir.

***Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve özgeçmişe sahiptir:*** Eğer bir kimse bir mesleğe belli kişilik özellikleri ve özgeçmişini ile girmişse, her meslek benzer kişiliklere sahip kimseleri çekecek ve o meslekte tutacak demektir. Mühendisler, hekimler, hukukçular üzerinde yapılan araştırmalar her bir meslek grubundaki insanların benzer yaşam hikayesine sahip olduğunu göstermektedir. Meslekler gruplandığında da bu benzerliği daha kaba çizgileri ile görebiliriz. Örneğin matematikçiler, fizikçiler ve kimyagerler birbirine benzer, çünkü bu doğal bilimler arasında ortaklık vardır.

***Bir meslek grubundaki insanlar birbirlerine benzedikleri için bir çok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar ve kendilerine özgü bir kişilerarası çevre oluştururlar:*** Bu konuda yapılan araştırmaları özetleyen Holland üniversitede çeşitli programlarda okuyan öğrencilerin önemli bir yüzdesinin benzer profil oluşturacağını ve örneğin realistik gruptaki öğrencilerinin çoğunun insancıl olmaktan çok realist olduklarının gözlenmekte olduğunu ifade etmektedir.

***Mesleki doyum, meslekte karar kılma ve başarılı olma bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bağdaşıma bağlıdır:*** İnsan nasıl zevkleri, yetenekleri, değerleri kendininkine benzer kimseler arasında rahat hissediyorsa, psikolojik bakımdan kendine uygun olan bir meslekte büyük olasılıkla daha iyi çalışır ve başarılı olur. Meslek psikolojisi literatürü bu varsayımı destekleyici verilerle doludur.

Holland'ın kuramında tanımladığı 6 kişilik tipi ve her tipin temel özellikleri aşağıda betimlenmiştir (Holland, 1973; Varçın, 2005; Yeşilyaprak, 2008):

### **Realistik (Realistic) Tip**

Realistik tipler uygulamacı, maddeci ve diğer insanlarla iç içe olmayı tercih etmeyen kişilerdir. Güçlü ve somut sonuçlara önem verirler ve kişilerarası ilişkilerdeki becerileri zayıftır. Mekanik, el becerileri, teknik ve tarımsal beceriler ve uygulamalar ve somut problem çözme gerektiren iş çevreleri bu kişilik tipine uygundur.

- Objeler, araçlar, makineler, aletler, bitki ya da hayvanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- El, mekanik, tarımsal ve / veya elektrikle ilgili becerilerini geliştirirler.
- İnşa veya tamirle ilgili işleri tercih ederler.
- Realistik, somut ve ayakları yere basan faaliyetlere ilgi duyarlar.
- Atletik ve mekanik yetenekleri vardır.
- Açık hava etkinliklerinden hoşlanırlar.



### **Araştırmacı (Investigative) Tip**

Araştırmacı tipler çözümlayici, kendi düşünce ve hislerine kulak veren ve karmaşık konulara ilgi duyan kişilerdir. Bilimsel yöntemlere önem verirler, sosyal ve liderlik becerileri gelişmemiştir. Bilimsel ve matematiksel yeteneklerin ve zihinsel problem çözüme becerilerinin kullanıldığı iş çevreleri bu kişilik tipine uygundur.

- Biyolojik ve fizik bilimlerle ilgili etkinliklerden hoşlanırlar.
- Matematik ve fen bilimlerinde yeteneklidirler.
- Bilim ve tıp alanındaki işleri tercih ederler.
- Bilimsel, meraklı, çalışkan ve bağımsız olma eğilimindedirler.
- Gözlem yapmak, öğrenmek, araştırmak, analiz etmek, değerlendirmek ve ölçmekten hoşlanırlar.
- Problemlere kafa yorup çözmekten hoşlanırlar.

### **Yaratıcı (Artistic) Tip**

Yaratıcı tipler genellikle yaratıcı, ifade etme yeteneği olan, hassas ve kalıpları kabul etmeyen kişilerdir. Özgürlüđe, belirsizliğe ve estetiğe itibar ederler ve düzenli bir şekilde bilgi işleme becerileri yoktur. Sistematik olmayan bir çevrede yaratıcılık becerilerini kullanmayı gerektiren iş çevreleri yaratıcı kişilik tipine uyar.

- Sıradanlıktan uzak, yaratıcı etkinliklerden hoşlanırlar.
- Dil, sanat, müzik ve/veya drama becerilerini geliştirirler.
- Yaratıcılık yeteneklerini kullanabilecekleri işleri tercih ederler.
- Yaratıcı ve özgür düşünceli olma eğilimindedirler.
- Sanatsal ve sezgisel yetenekleri vardır.
- Yeni şeyler bulma ve keşfetmeyle ilgili konularda yeteneklidirler.
- Yaratıcılık, hayal ve imgelemeye izin veren ve yapılandırılmamış etkinliklerle uğraşmaktan hoşlanırlar.

### **Sosyal (Social) Tip**

Sosyal tipler işbirliğine önem veren, ahlaklı, sorumlu, anlayışlı ve dost canlısı olmaya yatkın kişilerdir. Kişilerarası ilişkilere değer verirler, mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar. Sosyal, eğitimsel ve iyileştirici beceriler gerektiren iş çevreleri bu kişiler için uygundur.

- Sözel becerileri iyidir.
- İnsanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- Yardımsever ve arkadaşça olma eğilimindedirler.
- Bilgilendirme, aydınlatma, öğretme, yardım etme, eğitme veya tedavi ve iyileştirmeden hoşlanırlar.
- Öğretme, hemşirelik ve danışmanlık gibi etkinlikleri içeren meslekleri tercih ederler.

### **Girişimci (Enterprising) Tip**

Girişimci tipler hırslı, dışa dönük, baskın ve kendine güvenli kişilerdir. Politik ve ekonomik alandaki başarılarına itibar ederler ve bilimsel yetenekleri gelişmemiştir. İkna edici, müdahaleci ve liderlik becerileri isteyen iş çevreleri bu kişiler için uygundur.

- Öne çıkmalarına olanak tanıyan ya da diğer insanları etkileme fırsatı veren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Liderlik, etkileme ve kişilerarası iletişim kurmada başarılıdırlar.
- İnsanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- Satış veya insan ve /veya şeyleri yönetme etkinlikleri içeren işleri tercih ederler.
- Tutkulu, dışadönük, enerjik ve kendilerine güvenli olma eğilimindedirler.
- İnsanları etkilemekten, ikna etmekten, yönetmekten ve iyi performans ortaya koymaktan hoşlanırlar.

### Düzenli (Conventional) Tip

Gelenekçi tipler metotçu, kalıpcı, vicdanlı, yaratıcı olmayan ve uygulamacı olma eğiliminde olan insanlardır. İşte düzenlemeye ve başarıya değer verirler ve sanatçılık becerisinden yoksundurlar. Sistematik düzenleme ve bilgileri işleme gerektiren iş çevreleri bu kişilere uygundur.

- Bilgileri temiz ve sıralı bir şekilde düzenleme fırsatı veren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Verilerle çalışmaktan hoşlanırlar.
- Düzenlidirler, büro işlerinde başarılıdırlar.
- Büro işlerinde kullanılan matematik becerilerini geliştirme eğilimindedirler.
- Masa işleri ve sayısal etkinliklerde yeteneklidirler.
- Kayıt tutma, hesaplama, daktilo veya bilgisayar kullanmayı içeren işleri tercih ederler.
- Sorumlu, bağımlı ve ayrıntıya dikkat etme eğilimindedirler.
- Görevleri detaylarıyla birlikte yapma, sürdürme veya diğer kişilerin yönlendirdiği biçimde yerine getirmede başarılıdırlar.



*Kişilik tiplerini incelerken size uygun olduğunu düşündüğünüz (Sizi en çok betimleyen) üç tipi sıralayınız.*

1. ....

2. ....

3. ....

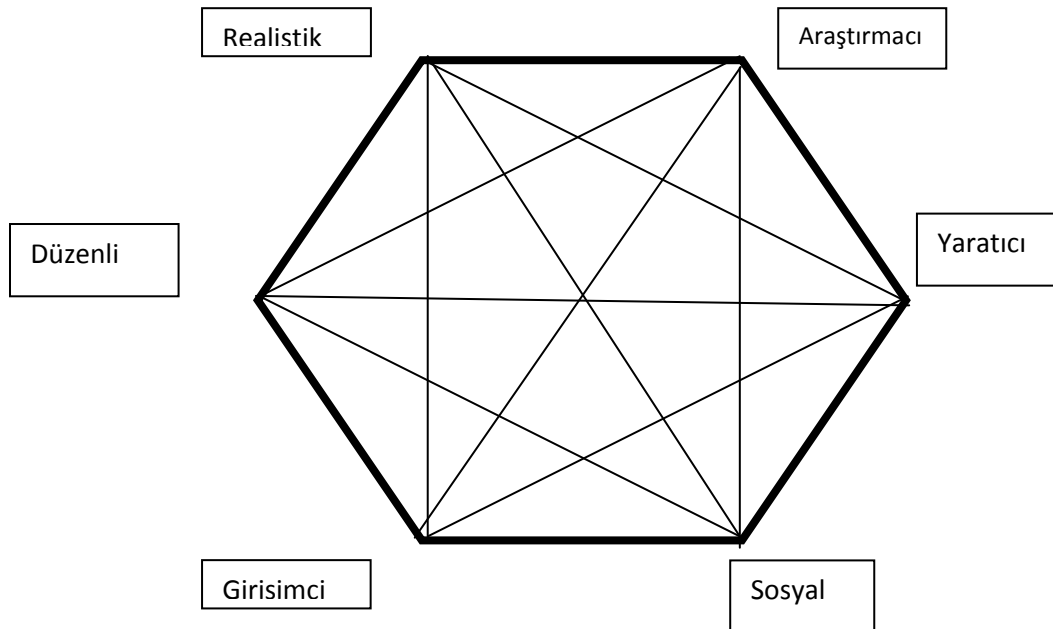
Aşağıdaki özet tabloda Holland'ın tanımladığı 6 kişilik tipinin belirgin özelliklerini, o tipin baskın talepleri, hoşlandığı etkinlikler ile her tipe uygun görülen tipik meslekleri göreceksiniz (Bkz., Tablo 1; Holland 1973; Gibson ve Mitchell 1990).

**Tablo 1. Holland'ın Kişilik Tiplerinin Belirgin Özellikleri, Baskın Talep ya da Etkinlikler ve Tipik Meslekler**

<b>Kişilik Tipi</b>	<b>Belirgin Özellikler</b>	<b>Baskın Talepler/Etkinlikler</b>	<b>Tipik Meslekler</b>
<b>GERÇEKÇİ</b>	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, antisosyal, uygucu, içten, doğal, sebatkar, içgörüler ve başarıma güdülerini fazla geliştirmemiş	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kas faaliyeti, motor koordinasyonu gerektiren işler</li> <li>▪ Açık havadaki işler</li> <li>▪ Mekanik, sistematik çalışmalar</li> <li>▪ Nesnelere, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler</li> </ul>	Otomobil Tamirciliği, Her Çeşit Araç Teknisyenliği, Elektrikçi, Mühendislik, Ziraat ile ilgili meslekler, Ormancılık, Denizcilik, Beden Eğitimi Öğretmenleri
<b>ARAŞTIRMACI</b>	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, çekingen, içedönük (popüler olmaktan hoşlanmayan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analitik gözlem yapma</li> <li>▪ Sistematik deneysel çalışmalar</li> <li>▪ Bilimsel çalışmalar</li> <li>▪ Fiziksel, biyolojik veya kültürel olguları araştırma</li> </ul>	Biyolog, Genetikçi, Matematikçi, Kimyager, Fizikçi, Araştırma Analizcisi, Astronot, Antropolog, Tıp Teknisyeni
<b>YARATICI</b>	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uygucu olmayan (atipik), duyarlı ve etkileyici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estetik faaliyetler</li> <li>▪ Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler</li> <li>▪ Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma</li> <li>▪ Bağımsız, yaratıcı çalışmalar</li> </ul>	Yazar, Ressam, Aktör, Tiyatro Sanatçısı/ Öğretmeni, Müzisyen, Kompozitör, Dekoratör, Mimar
<b>SOSYAL</b>	Yardımsız, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empati kurabilen, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ İnsanlarla birlikteliği sağlayan aktiviteler</li> <li>▪ Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek v.b.</li> <li>▪ Başkalarını ikna etme, yönlendirme</li> </ul>	Sosyal Hizmet Uzmanları, Rehabilitasyon Danışmanları, Psikolog, Psikolojik Danışman, Halkla İlişkiler Uzmanı, Üniversite Hocaları, Öğretmenler
<b>GİRİŞİMCİ</b>	Dışadönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler</li> <li>▪ Sosyal, eğlendirici etkinlikler</li> <li>▪ Organize edilmiş çalışmalar</li> </ul>	Satıcı, Pazarlamacı, Komisyoncu, Menajer, Politikacı, Avukat
<b>DÜZENLİ</b>	Dikkatli, titiz, itaatkâr, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sebatkâr, vicdanlı özdenetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistemli, kurallara bağlı aktiviteler</li> <li>▪ Nesnelere ilgili sistematik çalışmalar</li> <li>▪ Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma</li> </ul>	Banka Veznedarı, Kütüphaneci, Daktilograf, Postacı, Muhasebeci, Kitapçı, Finans Elemanı

## Holland'ın Altıgeni

- Holland, bu 6 tipin birbiri ile ilişkisini bir altıgen üzerinde göstermiştir.
- Bu altıgenin üzerindeki sıralamanın GER-ARŞ-SAN-SOS-GİR ve GEL şeklinde olması gerekmektedir.
- GER kısaltması altıgenin herhangi bir köşesine yerleştirildikten sonra diğer heceler yukarıdaki sıraya göre dizilir.
- Bunun anlamı; bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin/işlerin birbirleriyle bir ilişki içinde olduğudur.



Şekil-1.4. Holland'ın (1997) Altıgen Modeli.

## Holland'a Göre Bireylerin Kişisel Kodları

- Holland'a göre bireylerin kişisel kodları genetik ve çevrenin etkileşimi sonucu şekillenir. Çünkü genetik bazı bireyleri bazı kodlara uzak veya yakın kılabilir. Daha sonra anne-baba ve diğer yetişkinler çocuğa bazı olaylar zinciri ile kendi kodunu geliştirip güçlendirmesine yardımcı olur.

- Bireylerin kişisel kodları üç harfle belirlenir. Örneğin;

- SGY
- RAD

Bazen herhangi bir pozisyonda bir veya birden fazla harf olabilir.

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

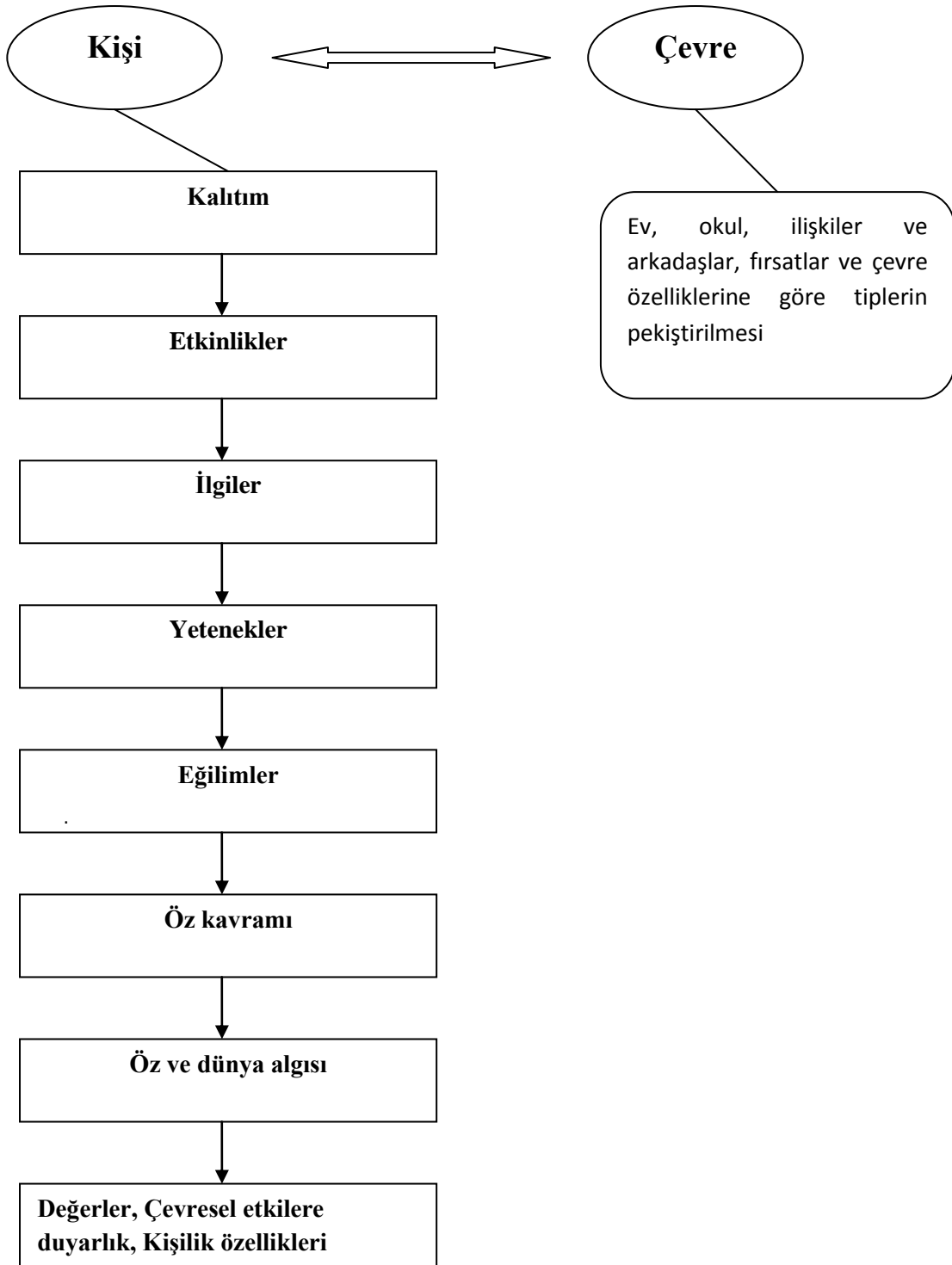
- Kişisel kodları öğrenmenin birkaç yolu vardır. Bunlar; Holland'ın kuramını çok iyi bilen bir kariyer danışmanına başvurmak, Holland'ın "Kendini Keşfetme Ölçeği (Self-Directed Search)" ölçeğini kullanmak, danışan kişinin yaptığı son üç işe ya da danışanın idealindeki üç-dört işe ait başlık kodlarını kullanmak.



*Siz de kişisel kodlarınızı ortaya çıkarmak için bu kitapta Özyürek'in hazırlamış olduğu bölümde sunulan "Altıgen Bahçe Etkinliği"nden yararlanabilir, ayrıca bu bölümün sonunda verilen Holland'ın "İlgi Envanteri"ni yanıtlayıp hangi tipe daha uygun olduğunuzu değerlendirebilirsiniz.*

### Tiplerin Gelişimi

Holland'a göre insanlar belli bir kalıtsal donanımla dünyaya gelirler. Çevreyle etkileşim sırasında ilgiler gelişir. Bu konuda ana-babalar en önemli rolü oynarlar. Her ana-baba belli bir tipi temsil eder ve çocuğuna, o tipe özgü gelişim olanakları sağlar. Örneğin realistik ana-babalar evde ve dışarıda realistik etkinliklerle uğraşır, evlerinde alet, araç-gereç bulundururlar, realistik arkadaşlar ve komşular edinirler ve sosyal etkinliklerden kaçınırlar. Böyle bir ortamda yetişen çocuğun da realistik eylemleri desteklenecek ve pekişecektir. Çocuğun özel kalıtımı ve geçirdiği deneyimler onu bazı etkinlikleri tercih etmeye ve bazılarından kaçınmaya yöneltecektir. Zamanla bu tercihler belirgin ilgiler haline gelecektir. Böylece çocuk başkalarının takdirlerini alırken aynı zamanda özünü de gerçekleştirmiş olacaktır. Holland, ilgilerin temeli olan yeteneklerin daha doğuştan ayrıştığı görüşünde değildir. Holland'a göre, ilgiler çevrenin ödüllendirmesi ile zaman içinde oluşmaktadır. Belli bir alana duyulan ilgi, o alanda yeteneklerin geliştirilmesine yol açacaktır. Tercih edilen etkinlikler yolu ile ilgiler, yetenekler ve değerler ayrışmaya başlayacak ve giderek belli bir kişilik tipi oluşacaktır. Holland tiplerin gelişimini aşağıdaki Şekil 3'de göstermektedir (Kuzgun, 2003).



Şekil 3. Holland'a göre tiplerin nasıl geliştiği.

### **Bireylerin Kişisel Kodlarında Ayrışma ve Tutarlılık**

Holland'a göre, yukarıda betimlenen tiplerin her biri birer çevre oluştururlar. Bu çevrelerde tiplerin özelliklerine uygun faaliyet olanakları oluşturulmuştur ve tipe özgü faaliyetler pekiştirilmektedir. Örneğin realistik çevrelerde, aletler, makineler, hayvanlar veya bitkiler vardır ve bu çevrelerdeki bireylerin pratik, somut çözüm önerileri desteklenir, alet, araç-gereç kullanımı teşvik edilir, teknik yetenekler pekiştirilir.

Holland'ın kuramına göre geliştirdiği envanterler bireye uygulanarak her bir tipe ait puanları hesaplanabilmekte ve elde edilen puanlar altıgen üzerine yerleştirilerek bireyin profili elde edilebilmektedir. Buna göre en yüksek puan kişinin tipini belirlemekte, sırasıyla 2. ve 3. en yüksek puanlarıyla birlikte kişilik örüntüsü 3 harfli kodlarla belirtilmektedir. Örneğin; SOS – GİR – SAN

Elde edilen kodlara göre bireyin kişilik örüntüsü açısından ayrışma ve tutarlılık gösterip göstermediği de değerlendirilmelidir.

#### **Ayrışma**

Bir kişilik örüntüsü psikolojik bakımdan ayrılmış veya ayrılmamış olabilir. Bir kişilik profilinde 6 tipten birinin veya ikisinin diğerlerinden daha yüksek bir puanla ifade edilmesi yani Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, 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 olan profil 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 birbirlerine diğerlerinden daha yakındır, çünkü bunlar ortak özelliklere sahiptir. Örneğin realistik ile araştırmacı tipler gelenekçi ile yaratıcı tiplerden daha çok ortak özelliklere sahiptirler. Bu durumda örneğin Realistik, Araştırmacı ve Gelenekçi şeklindeki bir profil tutarlı iken, Araştırmacı, Girişimci ve Gelenekçi şeklindeki bir kişilik profili tutarsız olarak tanımlanabilir.

Holland'ın meslek kategorileri ve bunlara dayanarak belirlediği meslek sınıflamaları ile geliştirdiği ölçme araçları, genç ve yetişkinlere yönelik meslek danışmanlığı hizmetlerinde geniş ölçüde kullanılmaktadır.



Altıgen üzerinde iki tip arasındaki uzaklık ne derece az ise benzerlik o derece fazla demektir. Bir kişilik profilinde en yüksek puanlar Araştırmacı, Yaratıcı ve Sosyal olarak sıralanmışsa, bu profilin zaman içinde değişme olasılığı azdır; çünkü bu tutarlı bir profildir. Eğer profil Araştırmacı, Sosyal ve Girişimci olarak sıralanmışsa, bu profil kararsızdır ve bir süre sonra değişebileceği dikkate alınmalıdır.

### İLGİ ENVANTERİ\*

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

\* Perdue Üniversitesi, Kariyer Danışma Merkezi. Pilot uygulamalarla uyarlaması yapılmıştır (Yeşilyaprak, 2002). Sonuçların değerlendirilmesi sırasında bir psikolojik danışmanla görüşmeniz önerilir. .

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

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

## PUANLAMA CETVELİ

**Açıklama:** Her kategorinin kapsamına giren soruların cevaplarını (numaraları aşağıda) işaretleyiniz (Çetele tutunuz). Her kategoride toplam puanları altına yazınız. En yüksek "HOŞLANIRIM" cevapları hangi tipe ait, bu sizin ait olduğunuz kişilik tipini gösteriyor. En yüksek "HOŞLANMAM" puan ise uzak olduğunuz kişilik tiplerini gösteriyor. Yüksek puanlar daha çok "FARKETMEZ" de toplanmışsa kişilik özellikleriniz hâlâ belirginleşmedi mi ACABA?!... .

### ARAŞTIRMACI

HOŞLANIRIM      FARKETMEZ      HOŞLANMAM

--	--	--

1,3,4,8,11,17,22,34,

39,41,47,48,68,71,80

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

### YARATICI

HOŞLANIRIM      FARKETMEZ      HOŞLANMAM

--	--	--

6,10,14,31,32,42,44,45

50,62,72,74,77,78,81

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

**SOSYAL**

HOŞLANIRIM FARKETMEZ HOŞLANMAM

--	--	--

2,21,29,37,49,55,58,60

64,65,66,73,87,88,90

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

**GİRİŞİMCİ**

HOŞLANIRIM FARKETMEZ HOŞLANMAM

--	--	--

7,15,16,18,20,28,33,35

51,56,63,67,75,83,85

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

**DÜZENLİ**

HOŞLANIRIM FARKETMEZ HOŞLANMAM

--	--	--

5,12,23,24,27,30,36,43

46,57,69,76,79,86,89

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

**GERÇEKÇİ**

HOŞLANIRIM FARKETMEZ HOŞLANMAM

9,13,19,25,26,38,40,52

53,54,59,61,70,82,84

--	--	--

**TOPLAM**

\_\_\_\_\_

***Not: Puanlarınızı Holland'ın altıgenine yerleştirdiğinizde tutarlı bir kişilik örüntüsü çıkıyor mu? (Yorumlama için bölümle ilgili açıklamaları tekrar okuyunuz.)***

**Kaynakça**

- Bolles, N. R. (2005). Paraşütünüz Ne Renk (Ed. D. Özyürek) Ankara: Elma Yayınevi.
- Chartrand, J. M. (1991). "The Evolution of Trait-and-Factor career counseling: A Person X Environment Fit Approach" Journal of Counseling & Development, July/August, Vol. 69, pp. 518–524.
- GCDF (2007). Kariyer Geliştirme Danışmanlığı Sertifika Programı (Global Career Development Facilitator) Eğitim Notları, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Holland, J. L. (1973). Making Vocational Choices: A Theory of Careers, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Holland, J. L. (1994). The Self-Directed Search. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı (Kuramlar Uygulamalar) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Rounds, J. B. & Tracey, T. J. (1990). "From Trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process" Career Counseling (ed. Walsh Osipow). pp. 1-44. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Williamson, E. (1950). Counseling Adolescents. New York: Mc Graw Hill Book Co.

Varçın, R. (2005). İşletmelerde Kariyer Planlaması El Kitabı (Ed.) Ankara Sanayi Odası MEKDAM Projesi.

Yeşilyaprak, B. (2005–2007). İleri Meslek Danışmanlığı (Ankara Ün., PDR Doktora Programı Ders Notları ve Uygulama Raporları)

Yeşilyaprak, B. (2008). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (16. baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.