

GİRİŞ

Bundan 25-30 yıl önce, eğitim sisteminin ve “büyük”lerin, bizim zihinlerimize işlediği mesaj şuydu:“Sıkı çalışırsan başarılı olursun... Yabancı dil öğren, yüksek tahsil yap... Üniversiteyi bitir, iş sahibi ol. Böylece geleceğin garanti olur ve saygın bir hayat yaşarsın”.

Oysa günümüzde birçok ülke endüstri 4.0 trenine binmek için ne yapılması gerektiği konusu üzerinde kafa yormakta ve uzun soluklu sürdürülebilir dönüşüm planları yapmaktadırlar. Artık tek bir alanda uzmanlaşma devrinin sona erdiğini hatta bilim adamlarına göre en fazla 15-20 yıl sonra insanlar yaşam süreleri içinde 3-5 meslek değiştirmek zorunda kalacaklar. Teknolojinin bütün mesleklerin doğasını değiştireceğini dile getiren bilim adamları, bundan sonra kilit kelimenin ‘meslek’ yerine ‘beceri’ olacağını vurgulamaktadırlar.

Bu düşünceden hareketle günümüzde ABD, AB ülkeleri, Kanada, Avustralya, Çin, Rusya ve Japonya’nın da aralarında bulunduğu Asya-Pasifik Ekonomik Ortaklığı, eğitimin geleceği için uluslararası alanda bir çalışma yürütmektedirler.

Bilgi çağında iş sahibi olabilmek için bireyin derinlemesine düşünme, sorunları yaratıcı biçimde çözümlenme, takımlar halinde çalışabilme, farklı araçları kullanarak anlaşılabilir biçimde iletişim kurabilme, birkaç yabancı dil bilme, sürekli değişen teknolojileri öğrenme ve çok büyük bir bilgi yığınıyla başa çıkabilme becerilerini kazanmak durumundadırlar.

Dünyanın değişen koşullarında çalışanların esnek, gerektiğinde inisiyatifini ele alabilen, yeni ve işe yarar ürünler ortaya koyabilen bireyler olmalarını gerektiriyor. Öğrencilerin/gençlerin öğrenim hayatlarını sürdürürken gelecekte girecekleri iş dünyasında 21.yüzyıl tarafından talep edilecek becerilerin farkında olmaları ve kendilerini bu doğrultuda geliştirmeleri son derece önemlidir.

Eğitimde proje yönetimi, hedef belirleme, zorlukların tespiti, önceliklerin planlanması, üretime dönük işbirliği, etik çalışma, zaman yönetimi, aktif ve gönüllü katılım, profesyonel bakış, farklı düşüncelere saygı, ortak karar ve sorumluluk kazandırılması hedeflenmektedir (2009). Bireyler değişimi dışarıdan beklemek yerine, aralarında bir takım bir takım oluşturmalarıdır.

Her takım üyesi, proje sürecinde açık görüşlülük, bireysel liderlik, koordinasyon, işbirliği, aktif katılım, farklı görevleri üstlenerek proje çıktılarını başka uygulamalarda kullanma ve sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmelidir (2009). Bir diğeri girişimciliktir. İş yaşamında yöneticilerin yükünü azaltacak, nitelikli insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Öğrencilerden girişimcilik, fırsatları takip etme, proje ve ekip çalışması, yaşam problemlerinin çözümü ve öğrendiklerini ürüne dönüştürmesi beklenmektedir. Bir diğeri önemli beceri ise zaman yönetimidir. Öğrencilerin planlı, hedef yönelimli, bağımsız karar alabilmesi gerekmektedir.

21. yüzyılda kazanılması beklenen bütün bu beceriler ve daha fazlası aslında bir bütün olarak hayat boyu öğrenme kavramıyla yakından ilişkilidir. Öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini kişisel, yurttaşlıkla ilişkili, sosyal ve/veya istihdama ilişkin bir perspektifte geliştirilmeleri amacıyla hayat boyunca öğrenme faaliyetlerini sürdürmeleri çağın gerekliliklerine uygun bir yaklaşım olacaktır.

21. yüzyıl becerileri genel olarak, öğrencilerin bilgi çağında başarılı olabilmeleri için geliştirmeleri gereken üst düzey becerileri ve öğrenme eğilimlerini ifade eder.

Öğrencilerin karar verme sürecinde çeşitli güçlüklerle karşılaşmasında kendini yeterince tanımama, meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmama, kararsız olma, karar vermek için yeterli motivasyona sahip olmama gibi faktörler etkili olmaktadır.

Bu nedenle bireylerin sağlıklı seçimler yapabilmeleri kariyer karar verme güçlüğü kavramı ile ilişkilidir. Etkili bir karar vermek isteyen kişinin bu gibi güçlüklerin üstesinden gelmesi gerekmektedir. Bu noktada mesleki olgunluk kavramı karşımıza çıkmaktadır. Mesleki olgunluk kişinin içinde bulunduğu gelişim dönemlerine ait görevleri yerine getirmeye hazır olup olmaması ile ilgili bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2012). Bu konuda eğitim kademesinin hangi aşamasında olursa olsun, öğretmenlerden, eğitim yöneticileri ve psikolojik danışmanlardan beklenen en önemli görevlerden bir de, öğrencilerin gelecekteki meslek ve kariyerlerine yönelik seçimler, kararlar ve hazırlıklarda onlara yardımcı olmalarıdır.

Bu amacı gerçekleştirmek için eğitim kurumlarında okul yöneticileri, rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar, öğretmenler ve velilerin bu konuda iş birliği ve uyum içinde çalışmaları gerekir.

Bunu gerçekleştirmenin önemli yollarından biri de bu hizmetlerin doğru anlaşılmasını ve bu konuda ortak bir anlayış oluşturulmasını sağlamaktır. Günümüz dünyasında teknolojik, ekonomik ve sosyal-kültürel alanlardaki değişme ve gelişmelerle birlikte eğitim anlayışı ve uygulamalarında da değişme ve gelişmeler olmuştur.

Öğrenciye belli bilgileri vermeyi ve ezberletmeyi amaçlayan, öğrencinin daha çok akademik gelişimine önem veren, konu ve öğretmen merkezli geleneksel eğitim anlayışının yerini, öğrenci merkezli ve öğrencinin gelişimine katkı sağlamayı amaçlayan bir eğitim anlayışı almıştır.

Bu eğitim anlayışına göre her öğrencinin kendine özgü bir varlık olduğu, bireysel farklılıklar gösterdiği kabul edilmekte ve öğrenci merkezli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ayrıca kendi özelliklerinin farkında olan, karşılaştığı sorunlarla baş edebilen, düşünen, sorgulayan, hem kendisinin hem de başkalarının haklarını koruyan, milli ve evrensel değerlere saygılı ve kendini geliştirme çabası içinde olan bireyler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde okul danışmanlığının tarihine bakıldığında, ülkelerin ve yerel toplulukların sosyo-ekonomik koşulları, siyasi yapıları, kültürel değerleri ve normlarına bağlı olarak okul öncesinden lise sonuna kadar sosyal duygusal, akademik ve kariyer gelişim alanına yönelik yeterlikleri nasıl kazandırdıkları farklılık göstermektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere eğitimden beklenen başarı ile okul rehberlik hizmetlerinin niteliği ve etkililiği arasında doğrudan bir ilişki olduğu bilinmektedir. Okul rehberlik hizmetlerinin etkili olabilmesi için yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin iş birliği ve ortak bir anlayışla hareket etmeleri gerekmektedir.

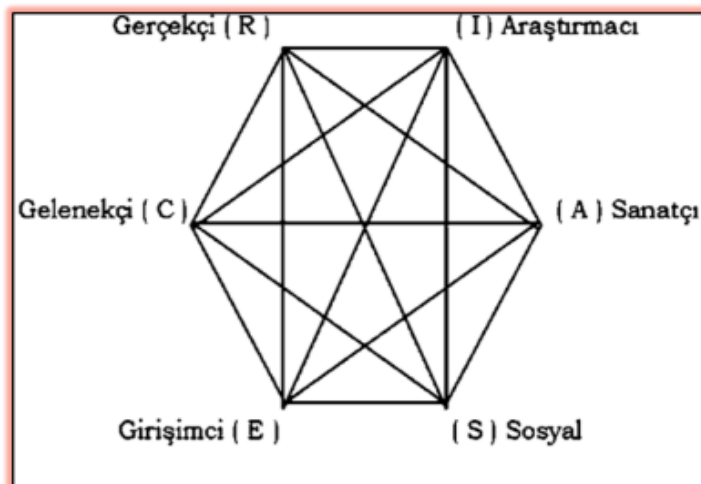
HOLLAND TİPOLOJİ KURAMI VE HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ

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 (Tablo 1). Amerikalı psikolog ve meslek danışmanı John L. Holland, eğitim kurumlarında, askeri kurumlarda ve psikiyatrik kurumlarda çalışan bir meslek danışmanıdır.

Holland, insanların, tanımlanan altı kişilik tipinden birine ait özellikleri mutlaka taşıdığını ve yine bu tiplerden birine uygun mesleklerden birini seçtiğini savunur. Kişi ancak bu mesleklerden birini seçtiğinde doyuma ulaşabilir (Yeşilyaprak, 2008; careersnz, 2012; Jordan, 1983).

Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni Tablo 1'de görüldüğü gibi, eğilim tipleri birbirine ne kadar yakın ise aralarındaki uyum ona göre yüksektir. Yan yana olan eğilimler tam uyum içerisindedir, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; sanatçı ile sosyal) karşıt köşeler ise son derecede uyumsuz oldukları söylenebilir (örneğin: gerçekçi ile sosyal; sanatçı ile geleneksel). Yine bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır (Kamaşık ve Bulutlar, 2010).

Tablo 1. Holland Mesleki Tercih Envanteri



HOLLAND'IN ALTI KİŞİLİK TİPİ VE MESLEKLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Tablo 1'de gösterilen Holland'ın Kişilik Tiplerinin Belirgin Özellikleri ve ilgili meslekler tablo 2'de açıklanmıştır.

Tablo 2: Holland'ın Kişilik Tiplerinin Belirgin Özellikleri, Baskın Talep ya da Etkinlikler ve Tipik Meslekler

KİŞİLİK TİPİ	ÖZELLİKLER	İLGİLİ MESLEKLER
GERÇEKÇİ (R)	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, antisosyal, uygucu, içten, doğal, sebatkar, içgörüler ve başarıma güdüler fazla gelişmemiş.	Otomobil Tamirciliği, Her Çeşit Araç Teknisyenliği, Elektrikçi, Mühendislik, Ziraat ile ilgili meslekler, Ormanlık, Denizcilik, Beden Eğitimi Öğretmenler
ARAŞTIRMACI (I)	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, çekingen, içedönük	Biyolog, Genetikçi, Matematikçi, Kimyager, Fizikçi, Araştırma Analizcisi, Astronot, Antropolog, Tıp Teknisyeni
YARATICI SANATSAL (A)	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uygucu olmayan (atipik), duyarlı ve etkileyici	Yazar, Ressam, Aktör, Tiyatro Sanatçısı/ Öğretmeni, Müzisyen, Kompozitör, Dekoratör, Mimar
SOSYAL (S)	Yardımsız, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empati kurabilen, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	Sosyal Hizmet Uzmanları, Rehabilitasyon Danışmanları, Psikolog, Psikolojik Danışman, Halkla İlişkiler Uzmanı, Üniversite Hocaları, Öğretmenler
GİRİŞİMCİ (E)	Dışadönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	Satıcı, Pazarlamacı, Komisyoncu, Menajer, Politikacı, Avukat
GELENEKSEL (C)	Dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sebatkar, vicdanlı öz denetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	Banka Veznedarı, Kütüphaneci, Daktilograf, Postacı, Muhasebeci, Kitapçı, Finans Elemanı

Yirminci yüzyılın başlarında, eğitim programları klasik kültürü aktarırken, endüstri ve sanayinin de gelişmesiyle eğitim ihtiyacı da değişmiş ve var olan eğitim sistemi ihtiyacı karşılamada yetersiz kalmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde bir yandan işveren kuruluşlar ve bir kısım eğitimciler endüstrinin ihtiyaç duyduğu insan gücü ve bunu sağlayacak meslek eğitimi ile ilgilenmeye, öğrencilere daha okulda iken çalışma hayatının koşulları hakkında bilgi verecek bazı hizmet birimlerinin kurulması için girişimlerde bulunmaya başlamışlardır (Kuzgun, 2000). Bu çalışmaların amacı nitelikli iş gücü oluşturmak ve bireylerin mesleki alanlarda donanımlı olarak yetişmesine katkı sağlamaktır. Holland'ın bireylerin meslek kişiliğini belirlemek için 1997 yılında geliştirmiş olduğu "Self-Directed Search" ABD ve dünyada yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Holland Teorisinin temel nokta bireyin kişilik özellikleri ile çalıştığı çevrenin özellikleri arasında uyum varsa birey işinden tatmin olur ve bu da performansını yükseltir.

HOLLAND'IN TİPOLOJİSİ VE BEŞ FAKTÖRLÜ MODELE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR

Yurt dışı literatür incelendiğinde Holland'ın tipolojisi ile kişilik modeli arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. Araştırma sonuçları, deneyime açıklık kişilik boyutu ile araştırmacı ve yaratıcı mesleki tip ve dışa dönüklük kişilik boyutu ile girişimci ve sosyal mesleki tip arasında güçlü ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Okullara ufak tefek ve sistemsiz rehberlik hizmetleri yürütülürken, Frank Parsons 1908 yılında Boston'da ilk mesleki büroyu kurmuştur (Koç,1991). Bu dönemde endüstri ve sanayinin geliştiği bölgelerde vasıfsız göçmenler iş aramaktaydı. Parsons, bu göçmenlerin kısa bir eğitim programından sonra kendilerine uygun olan bir işe yerleşmelerini sağlamayı amaçlamıştır. Parsons'un yaptığı rehberlik bugün Özellik –Faktör yaklaşımının başlangıcı olmuştur (Kuzgun, 2000). Buna göre bireyin analitik olarak incelemesi yapılıyor ve bu inceleme bireye iş seçme amacıyla ve onu bir işe yerleştirmeden önce yapılıyordu. Brewer'e göre eğitim hizmeti rehberlikle özdeş ve rehberlik hizmetleri bireyin gerekli bilgi ve becerileri kazanarak toplum hayatına uyum sağlamasını amaçlar.

Brewer okulun sadece konu alanları hakkında bireylere bilgi vermekle değil sonların yaşam amaçlarını belirlemelerine ve topluma uyumu için gerekli becerileri kazanmalarına yardımcı olmakla yükümlü olduklarını ileri sürmüştür (Kuzgun, 2002). Kuzgun'un(2002)Gelişimsel rehberlik olarak tanımladığı bu anlayışta birey sürekli gelişim halindedir ve bir gelişim basamağını başarıyla atlatan birey bir sonrakini daha iyi başaracağı ilkesine dayanır. Kuzgun, bu sayede okulun sadece ders verildiği bir yer değil bireyi hayata hazırlayan bir kurum olduğunu vurgulamış, topluma uyum sağlama sürecinin bir parçası olduğundan bahsetmiştir.

Gelişimsel rehberlik anlayışını benimseyen yazarlara göre (Mathewson, 1962; Blocher,1966; Dinkmayer, 1973; Zaccaria,1969) birey hayatı boyunca gelişim görevlerini yerine getirme durumunda; birbirinden farklı gelişim aşamalarında kendilerini ve çevrelerini doğru değerlendirmeleri halinde beklentilerini karşılayacak davranışları geliştirmeleri kolaylaşacaktır.

21. yüzyıl becerileri, bilgi toplumu ve ekonomisi ideali doğrultusunda oluşturulmakta, eğitimde bilginin entelektüel değerinden ziyade, proje ve tasarım odaklı anlayışı ile problem çözme ve ürün elde etme değerine önem verilmektedir. Khan'a göre (2016) eğitimde; yaratıcı, meraklı, kendini yönetebilen ve yönlendirebilen, ömrü boyunca yeni şeyler öğrenebilecek, yeni fikirler bulup bunları uygulayabilecek yeni bir işgücünün yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu düşünceden hareketle günümüzde ABD, AB ülkeleri, Kanada, Avustralya, Çin, Rusya ve Japonya'nın da aralarında bulunduğu Asya-Pasifik Ekonomik Ortaklığı, eğitimin geleceği için uluslararası bir çalışma yürütmektedirler. Birleşik Krallık'ın '21. Yüzyıl Öğrenme İttifakı', Yeni Zelanda'nın ise 'Temel Yetkinlikleri Hareketi' ile eğitimde uluslararası standartların belirlenmeye başladığı görülmektedir.

Yurt dışı literatür araştırma sonuçları, deneyime açıklık kişilik boyutu ile araştırıcı ve yaratıcı mesleki tip ve dışa dönüklük kişilik boyutu ile girişimci ve sosyal mesleki tip arasında güçlü ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sayede okulun sadece ders verildiği bir yer değil bireyi hayata hazırlayan bir kurum olduğu vurgulanmış, topluma uyum sağlama sürecinin bir parçası olduğundan bahsedilmiştir.

HOLLAND TİPOLOJİ KURAMI VE TÜRKİYE'DE UYGULAMALAR

Dünyamız her zamankinden daha fazla değişmektedir. Dolayısıyla, diğer meslek mensuplarının olduğu gibi, okul psikolojik danışmanlarının da bu değişim ve dönüşüme ayak uydurmaları kaçınılmazdır. 21.Yüzyılda öğrencilerin yardım ihtiyaçları devam edeceğine göre, okul psikolojik danışmanlarının da öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılama çabaları sürecektir.

Yukarıda da belirtildiği üzere Amerikan psikolog ve meslek danışmanı John L. Holland'a göre meslek seçimi, kişiliğin iş dünyasındaki dışavurumudur. Holland, meslek seçiminin, bireyin kişiliği ile çevresinin uyumu sonucu gerçekleştiğini ifade etmiş ve temelde altı kişilik tipi ile altı tür mesleki çevre olduğunu savunmuştur. Holland'a göre insanların bu altı kişilik tipinden sahip olduğu kişilik tipine, ilgilerine ve değerlerine uygun mesleklerden birini tercih etmeleri yaşamlarında doyuma ulaşmalarını sağlamalarında önemli rol oynamaktadır. Bundan dolayı dünyada birçok ülke kişileri tanıma ve meslek seçimlerinde Holland, altı kişilik tipini çok büyük önem vermişlerdir. Eğer Holland'ın kuramından yola çıkarak insan davranışının, o insanın kişiliği ile içinde bulunduğu çevresel özelliklerin etkileşimine göre belirlendiğini düşünürsek, kişinin kişilik özelliklerini ve çevresindeki dinamikleri anladığımızda, o kişinin nasıl davranacağını, dolayısıyla hangi mesleğe daha uygun olduğunu tahmin etmek çok kolay olacaktır.

Holland Teorisinin ve altığının ABD'de ortaya atıldığının altını çizmekte fayda vardır. Önceden de ifade edildiği gibi. Holland hangi çevrelerin birbirine benzer, hangi çevrelerin birbirine benzer olmadığını kendi ismini taşıyan altıgeninde göstermiştir. Örneğin, gerçekçi iş çevresine en yakın ve benzer iş çevreleri araştırmacı ve geleneksel olduğundan gerçekçi, araştırmacı ve geleneksel iş çevresi altıgende yan yanadır. Holland Teorisinin ve altığının sadece iş çevrelerinin birbirlerine olan benzerliklerini göstermek için değil bireylerin mesleki ilgilerinin ne sırada olduğunu göstermek içinde kullanılabilir. Örneğin bağ bahçe işleri ile uğraşmayı ve bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeyi çok seven gerçekçi bir birey büyük ihtimal bilimsel teorileri anlamak, karmaşık matematik problemlerini çözmek gibi araştırmacı aktiviteler ile evrak düzenleyip dosyalamak, hesap kitap işleri ile uğraşmak gibi geleneksel aktivitelere ilgi duymaktadırlar. Ancak bu bireyin başkalarından yardım toplamak, bir yardım kuruluşunda gönüllü olarak çalışmak gibi sosyal aktivitelere ilgi duyması düşük bir ihtimaldir.

Türkiye’de bu ölçekler kullanılarak yapılan bir çalışmada bilişim teknolojileri öğretmenlerinin gerçekçi puanları ile mesleki tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Perkmen ve Dağistanlı, 2012). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi öğrencileri üzerine yapılan benzer bir çalışmada ise öğrencilerin gerçekçi ve geleneksel puanları ile bölüm tatmini arasında pozitif, sanatçı puanları ile negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Perkmen ve Sahin, 2013). Müzik öğretmenliği öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada bölüm tatmininin sanatçı ve sosyal kişilik puanları ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi belirlenmiştir (Çevik, Perkmen, Alkan ve Shelley, 2013). Gencür (2011) ilköğretim matematik öğretmenliği öğrencisi üzerine yaptığı çalışmada sosyal puanlarla bölüm tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Türkiye’de bahsi geçen bu dört çalışma Holland teorisi ile tutarlı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu teori Türkiye’de bireylerin mesleki ve bölüm tatminlerini anlamak için faydalı bakış açısı sunabilir. Ancak bu çalışmalarda bireylerin kişilik puanları arasında teori ile çelişen sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, araştırmacı ile girişimci köşeler birbirine zıt olduğundan bu iki puan arasında bir ilişki beklenmezken bu çalışmaların çoğunda bu iki puan arasında orta düzey ve anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır.

Holland Teorisi ve bu teori üzerine geliştirilen ölçekten mesleki rehberlik alanında dünyada yaygın olarak kullanılmakta iken Türkiye’de bu teorinin kullanılabilirliği ve ölçek geliştirme çalışmaları çok sınırlıdır. Öte yandan Türkiye’de yürütülen rehberlik hizmetleri (Yeşilyaprak 2000), demokratik ve insancıl temellere dayanmaktan daha çok, merkezîyetçi ve otoriter anlayışa dayalı yürütülmektedir. Ülkemizde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik(PDR) hizmetlerinde 1950 yıllardan bu yana önemli gelişmeler gözlenirse de, sunulan hizmetlerin hala yeterli olmadığı, kimlik arayışının sürdüğü, Türkiye’ye özgü PDR modellerinin geliştirilemediği, PDR’nin en güçlü olduğu alanın okul psikolojik danışmanlığı olmasına rağmen gerek sayısal gerekse nitelik olarak talepleri karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir.

HOLLAND MESLEK TERCİH ENVANTERİ

Açıklama: Bu formda toplam 90 madde bulunmaktadır. Her maddeyi dikkatlice okuyun ve size uygun gelen maddelerin karşısındaki” *Hoşlanırım*”,” *Farketmez*” ve “ *Hoşlanmam*” ifadeleri ile ilgili sütunu (X) biçiminde işaretleyin. Bu ölçek yetenek ve ilgilerinizi daha iyi tanımanıza ve bu yolla ders, okul ve meslek seçiminize yardımcı olmak amacı ile geliştirilmiştir

Tablo 3. Holland Meslek Tercih Envanteri

Adı-soyadı:		Sınıfı ve Numarası:		Uygulama Tarihi: / /		
NO	MADDELER	Hoşlanırım	Fark etmez	Hoşlanmam		
1	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenme	()	()	()		
2	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	()	()	()		
3	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	()	()	()		
4	Bitki hastalıklarını incelemek	()	()	()		
5	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	()	()	()		
6	Resimler tasarlamak ve çizme	()	()	()		
7	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutma	()	()	()		
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 tutmak	()	()	()
13	Bir kuş yemliğı tasarlamak	()	()	()
14	Bir oyun için takım oluşturma	()	()	()
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 talimatlar yazmak	()	()	()
20	Diğer insanlar için iş 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 incelemek	()	()	()
25	Planlar ve grafikler yapmak	()	()	()
26	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	()	()	()
27	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	()	()	()
28	Telefonla iş idare etmek	()	()	()
29	Acil durumlarda insanlara tardım etmek	()	()	()
30	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	()	()	()
31	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	()	()	()
32	Filmler için konu müziğı bestelemek	()	()	()
33	Yeni kurallar veya politikalar geliřtirmek	()	()	()
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 çalmak	()	()	()
45	Bir orkestrada caz müziği çalmak	()	()	()
46	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	()	()	()
47	Depremi nedenlerini 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 spor yapılacağını göstermek	()	()	()
61	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	()	()	()
62	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	()	()	()
63	Ziyaretçilere yol göstermek	()	()	()
64	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını 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 kanuni doğruları açıklamak	()	()	()
74	Kısa hikayeler yazmak	()	()	()
75	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	()	()	()
76	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	()	()	()

77	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	()	()	()
78	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	()	()	()
79	Aylık bütçe planı yapmak	()	()	()
80	Bir havuz veya gölde yabancı hayatı araştırmak	()	()	()
81	Bir tiyatro oyununda rol almak	()	()	()
82	Bir resim çerçevesi yapmak	()	()	()
83	İş gezilerine çıkmak	()	()	()
84	Orman yangınları için gözetleme yapmak	()	()	()
85	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	()	()	()
86	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	()	()	()
87	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	()	()	()
88	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	()	()	()
89	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	()	()	()
90	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	()	()	()

Tablo 4. PUANLAMA TABLOSU

GERÇEKÇİ KİŞİLİK				GELENEKSEL KİŞİLİK				GİRİŞİMCİ KİŞİLİK				SOSYAL KİŞİLİK				YARATICI KİŞİLİK				ARAŞTIRMACI KİŞİLİK			
Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma	Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma	Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma	Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma	Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma	Numara	Hoşlanırım	Fark Etmez	Hoşlanma
9				5				7				2				6				1			
13				12				15				21				10				3			
19				23				16				29				14				4			
25				24				18				37				31				8			
26				27				20				49				32				11			
38				30				28				55				42				17			
40				36				33				58				44				22			
52				43				35				60				45				34			
53				46				51				64				50				39			
54				57				56				65				62				41			
59				69				63				66				72				47			
61				76				67				73				74				48			
70				79				75				87				77				68			
82				86				83				88				78				71			
84				89				85				90				81				80			
TOPLAM PUAN	TOPLAM PUAN	TOPLAM PUAN	TOPLAM PUAN	TOPLAM PUAN	TOPLAM PUAN

VERİLER VE ANALİZİ

Tablo 4'te görüldüğü üzere Holland'ın kişilik tipleri ölçeği 90 soru 6 kategoriden oluşmakta ve 3'lü likert (1:Hoşlanırım, 2:Fark Etmez, 3:Hoşlanmam) tipinde bir ölçektir. Her kategori kapsamındaki sorulara ait puanları ayrı toplayınız toplam puanları yan taraftaki noktalı yerlere yazınız.

Eğilim tipleri birbirine ne kadar yakın ise aralarındaki uyum ona göre yüksektir. Yan yana olan eğilimler tam uyum içerisindeyken, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; sanatçı ile sosyal) karşıt köşeler ise son derecede uyumsuz oldukları söylenebilir (örneğin: gerçekçi ile sosyal; sanatçı ile geleneksel). Yine bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır (Kamaşık ve Bulutlar, 2010). Ölçekte yüksek puanlar düşük kişilik tipine işaret etmektedir. Bu ölçek ilkökul 4. Sınıftan itibaren tüm ortaokul ve ortaöğretim öğrencilerine uygulanabilir.

Katılımcıların kendilerine uygun cevapları vermiş oldukları yanıt cetveli uzman psikologlar veya uzman psikolojik danışmanlar tarafından analiz edilir. Envanter sonuçlarına göre tablo ve grafikler yorumlanarak raporlanır. Raporun, testin uygulandığı kişi tarafından doğru anlaşılması ve envanter sonrası kişinin meslek seçimi yaparken alacağı kararlarla ilgili uygun aksiyonları alabilmesi için geribildirim seanslarının gerçekleştirilmesi çok önemlidir.

Uzmanlar analiz, değerlendirme ve raporlamayı hassasiyetle yaptıktan sonra danışana ve ailesine geribildirim vermek üzere seans planlarlar. Bu seansın içeriğinde danışanın kendi içinde tutarlı bir profil çizip çizmediği, hangi kişilik tiplerinin baskın, çekinik veya belirginleşmemiş olduğu, hangi meslek alanlarına ilgi ve yeteneklerinin olduğu ile hangi mesleki değerlere sahip olduğu gibi mesleki tercih konusunda önemli rol oynayan objektif bilgilere yer verilir.

LİTERATÜR TARAMASI: HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ VE ARALARINDAKİ KORELASYON

Holland'ın Tipoloji Kuramı, esas olarak bireyi, kendi özelliklerine uygun bir mesleki çevre ile eşleştirme amacı gütmesiyle bir özellik-etmen kuramı olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak kuram, meslek seçimini bir kişi-çevre uyumu olarak gören ve bu konu üzerine çalışmalar yapan ilk kuramdır. Kişi çevre arasında bir uyum varsa, bireyin mesleki kişilik özellikleri ve mesleki çevresi benzer ve birbirini tamamlayıcı özelliklere sahipse, bireyin o iş çevresinde daha başarılı olması, daha yüksek performans göstermesi ve daha yüksek doyum sağlaması beklenmektedir (Tezci, 2015). Eğer kişilik ve çevre arasında bir uyum eksikliği bulunuyorsa bu durum memnuniyetsizliğe, düşük performansa ve istikrarsız bir kariyer çizgisine sebep olmaktadır (Holland, 1996:397).

Holland, meslek seçimini bireyin sahip olduğu kişiliğin çalışma dünyasında karşılık bulan bir ifadesi olarak tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2013:209). Bu doğrultuda Holland, bireylerin mesleki kişilik özelliklerini ve mesleki çevreleri tanımlamak için altı adet kişilik tipi ve mesleki çevre tanımlamıştır. Bu altı kişilik tipi ve mesleki çevre modeli; Gerçekçi (Realistic), Araştırmacı (Investigative), Sanatçı (Artistic), Sosyal (Social), Girişimci (Enterprising) ve Geleneksel (Conventional) şeklindedir. Holland, bu altı tipi RIASEC şeklinde kısaltmıştır.

Bu tiplerden her biri farklı kişilik özelliğini, çalışma şeklini, davranış biçimini ve problem çözme stilini ifade etmektedir. Bireyler bu tiplerden sadece birine uyabilmektedirler. Bireyler, kendi kişilik tipleriyle benzer özellikleri taşıyan ve kişiliğini tamamlayan çalışma çevreleri ararlar (Dozier, 2013). Yani, insanlar yetenek ve becerilerini kullanabileceği, başarılar elde edip takdir ve saygı kazanacağı ortamlarda çalışmak isterler. Gerçekçi kişilik tipine sahip bir bireyin sosyal bir çevrede yeteneklerini kullanma fırsatı elde etmesi oldukça güçtür. Dolayısıyla başarı ve takdir kazanması, bir o kadar güç görünmektedir.

HOLLAND'IN TİPOLOJİ KURAMINDAKİ ÖNEMLİ KAVRAMLAR

Holland'ın Tipoloji Kuramını daha net ve doğru şekilde anlamak için kurama dair bir takım kavramların öncelikli olarak anlaşılması faydalı olacaktır. **Uyum, tutarlılık, farklılaşma ve mesleki kimlik** kavramlarını kuramın önemli kavramlarıdır.

1. UYUM (ÖRTÜŞME)

Holland'ın Tipoloji Kuramının en önemli kavramlarının başında gelen uyum kavramı, temelde bir bireyin kişilik tipinin bazı mesleki çevrelere diğerlerinden daha uygun olması düşüncesine dayanmaktadır. Bireyler kendi beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, değer ve tutumlarına uygun, ihtiyaçlarını karşılayacağı bir mesleki çevreye girebilmek isterler (Nauta, 2013).

Bireyler, çözebilecekleri problemlere ve başarabilecekleri rollere sahip bir ortam aramaktadırlar. Buna paralel bir şekilde meslek ortamları (genellikle işverenler) çevrenin ihtiyaç duyduğu becerilerle çevrenin gereklerini karşılayacak çalışanlar aramaktadırlar. Yani uyum kavramı, bireyin kişilik tipi ile mevcut veya gelecekteki mesleki çevresi arasındaki örtüşme seviyesini tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, kişilik tipi ile çalışma çevresinin benzerlik düzeyi uyum düzeyini göstermektedir (Sharf, 2013). Üst düzey bir uyumda, bireyin daha başarılı ve memnun olup daha uzun süreler o çevrede çalışması beklenmektedir (Patton & McMahon, 2014). Örneğin, sanatçı kişilik tipine sahip bir birey için en uyumlu çevre, sanatçı çevredir. Bu ortamda birey, yetenek ve becerilerini sergileme fırsatı bulur. Çevrenin ve kendinin değerleri örtüştüğü için memnuniyeti artar. Ancak bu birey geleneksel bir çevrede çalışırsa, hem sahip olduğu beceri ve yetenekleri sergileyebileceği fırsatlar bulmakta güçlük çeker, hem de çevrenin kendisinden beklediği görevleri yapmak için gerekli olan beceri ve yeteneklerden yoksun olduğu için bu görevleri başarmakta zorlanır veya başaramaz. Böyle bir durumda memnuniyetten söz etmek mümkün olmamakla birlikte, bu birlikteliğin uzun sürmesi de beklenemez.

Daha önce belirtildiği gibi Holland, kuramında altı tip tanımlamıştır, ancak bir bireyin bu tiplerden birine tam olarak uyması düşük bir olasılıktır. Genellikle, bireyleri veya çevreleri tanımlamak için bu tiplerin kombinasyonları kullanılır. Holland ve arkadaşları (1969), tipler arasındaki ilişkiyi altıgen bir model kullanarak göstermişlerdir (Şekil:3). Modele göre, tipler arasındaki uyum düzeyi birbirlerine olan yakınlıklarıyla doğru orantılıdır. Yani bir tipin en uyumlu olduğu tipler kendisine en yakın duranlardır (gerçekçi-araştırmacı veya geleneksel-gerçekçi). Şekil 3’de birbirlerine kalın çizgiyle bağlı tipler uyum düzeyi en yüksek, ince çizgiyle bağlı tipler uyum düzeyi orta ve kesik çizgilerle bağlı tipler ise uyum düzeyi en düşük tiplerdir. Düşük uyum düzeyi kuramda istenmeyen bir durumdur ve danışma sürecinin temel amaçlarında biri yüksek bir uyum düzeyine sahip kişilik tipi çevre eşleşmesini sağlamaktır.

2. FARKLILAŞMA

Bir bireyin, sadece bir kişilik tipinin özelliklerini göstermesi nadiren yaşanan bir durumdur. İnsanlar, genelde birçok kişilik tipinin özelliklerine sahiptirler. Birçok kişilik tipine sahip olsalar da bazı kişilik tiplerinin özellikleri sahip olduğu diğer kişilik özelliklerinden daha belirgindir.

Yani bireyin kişilik özelliklerinden biri, diğerlerine göre daha belirgindir. Holland, farklılaşma terimini bir kişilik tipinin veya bir çevrenin açık bir şekilde tanımlanma derecesi olarak açıklamaktadır (Nauta, 2013). Bir kişi veya çevrenin sahip olduğu tip özelliklerinden biri diğerlerine göre daha fazla ise farklılaşma düzeyi yüksektir. Farklılaşma düzeyi yüksek bireyler için mesleki karar verme süreci daha kolay geçmektedir (Patton & McMahon, 2014). Farklılaşma düzeyi düşük olan bir birey; gerçekçi, sanatçı ve girişimci çevrelere ait etkinliklerden hoşlanabilir veya bu çevrelere dair becerilere sahip olabilir. Sahip olduğu bu tiplerden hiçbiri bir diğerinden daha baskın değilse, bu durum meslek seçimi sürecini güçleştirebilmektedir. Sonuç olarak danışmandan, bireyin farklılaşma düzeyini arttırmasına yardımcı olması beklenir. Böylelikle bireyin kendisini tanımasına yardım ederek farklılaşma düzeyini arttırmak mümkündür.

3. TUTARLILIK

Bir bireyin sahip olduğu kişilik tiplerinin birbirleriyle olan benzerlik ve farklılık düzeyidir. Tiplerin tutarlılık düzeyleri, uyum düzeyleriyle benzerdir. Altıgende (Şekil1) birbirine yakın tipler daha tutarlıken, birbirine uzak olanlar daha tutarsızdır. Tutarlılık, tiplerin ortak yönleriyle alakalıdır (Zunker, 200; Sharf, 2013). Bireylerin kişilik tipinin tutarlılığı üç harfli kodun ilk iki harfine bakılarak anlaşılmaktadır. Örneğin; yapılan ölçmeler sonucunda bireyin mesleki tipi gerçekçi, sosyal ve araştırmacı (GSA) olarak belirlenmiştir. Bu bireyin, üç harfli kodunun (GSA) ilk iki harfi, bireyin tutarsız bir tipi olduğunu göstermektedir (gerçekçi- sosyal). Eğer bireyin kodu Girişimci, sosyal, araştırmacı (GrSA) şeklinde olsaydı, bu durum bireyin tutarlılığının yüksek olduğunu göstermiş olurdu.

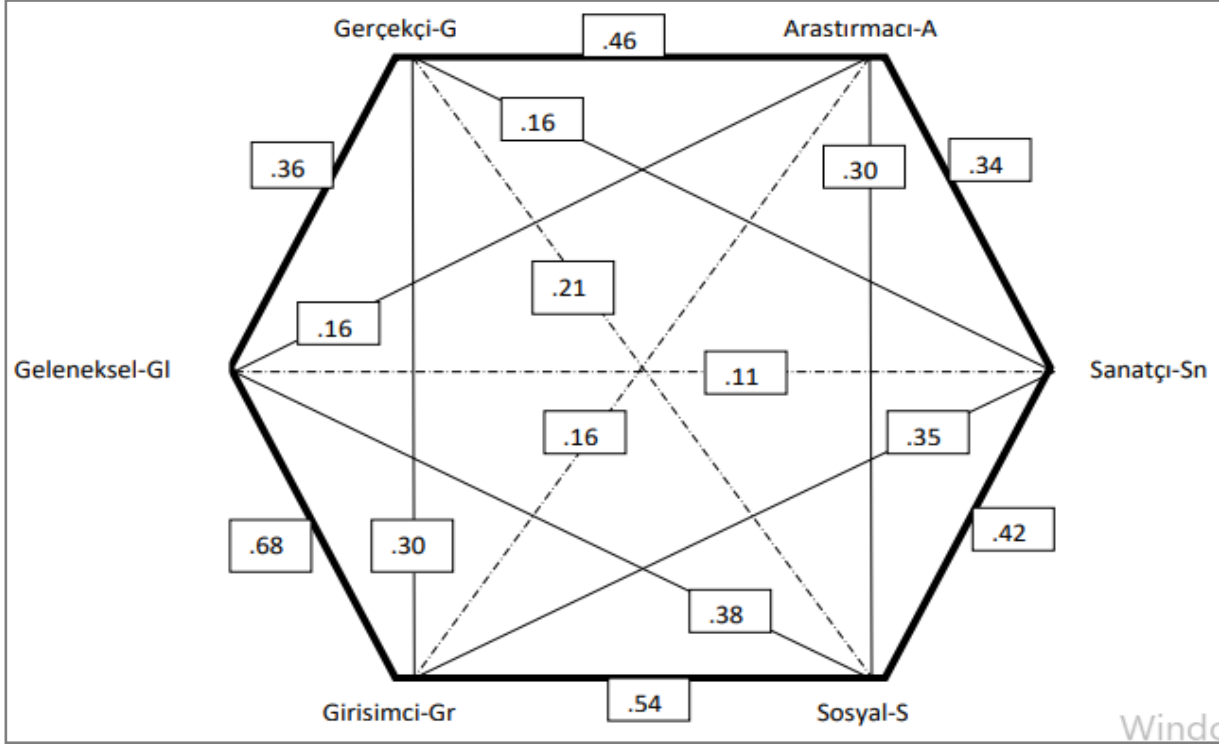
Tutarlılık, sadece kişilik tipleriyle değildir. Aynı zamanda mesleki çevrelerin de tutarlılık düzeyleri vardır. Örneğin, beden eğitimi öğretmenliği tutarsız bir çevreye sahiptir. Meslek, sportif yönüyle gerçekçi çevreye dair özellikler taşırken, öğretmenlik yönüyle sosyal çevreye ait özellikler taşımaktadır. Aynı şekilde, bir araştırma grubu liderliği de girişimci ve araştırmacı çevrenin özelliklerini bir arada taşıdığı için tutarsızdır.

4. MESLEKİ KİMLİK

Kariyer gelişim müdahalelerinin önemli bir amacı olan mesleki kimlik, bireylerin kendi ilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olması ve kariyer amaçlarının netleşmesi ile oluşmaktadır.

Yani bir bireyin mesleki kimlik oluşturabilmesi için kendisini ve mesleki çevreleri tanıması gerekmektedir. Bireylere güçlü bir mesleki kimlik oluşturma, meslek seçiminde veya kariyer karar verme süreçlerinde kolaylık sağlamaktadır (Nauta, 2013:34). Kişinin hedeflerinin, ilgi alanlarının ve yeteneklerinin net ve istikrarlı bir resmi şekilde tanımlanan mesleki kimlik; farklılaşma ve tutarlılıkla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Çünkü yüksek derecede farklılaşma ve tutarlılığa sahip kişilerin daha net ve kararlı hedeflere sahip oldukları görülmektedir (Patton & McMahon, 2014)

Tablo 5. Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki



Yukarıda açıklandığı gibi Holland, kuramında altı tip tanımlamıştır, ancak bir bireyin bu tiplerden birine tam olarak uyması düşük bir olasılıktır. Genellikle, bireyleri veya çevreleri tanımlamak için bu tiplerin kombinasyonları kullanılır. Holland ve arkadaşları, tipler arasındaki ilişkiyi altıgen bir model kullanarak göstermişlerdir (Şekil 5). Modele göre, tipler arasındaki uyum düzeyi birbirlerine olan yakınlıklarıyla doğru orantılıdır. Yani bir tipin en uyumlu olduğu tipler kendisine en yakın duranlardır (gerçekçi-araştırmacı veya geleneksel-gerçekçi). Şekil 5'te birbirlerine kalın çizgiyle bağlı tipler uyum düzeyi en yüksek, ince çizgiyle bağlı tipler uyum düzeyi orta ve kesik çizgilerle bağlı tipler ise uyum düzeyi en düşük tiplerdir. Düşük uyum düzeyi kuramda istenmeyen bir durumdur ve danışma sürecinin temel amaçlarında biri yüksek bir uyum düzeyine sahip kişilik tipi çevre eşleşmesini sağlamaktır (Harris-Bowlsbey, 2013).

SONUÇ

Kişilerin kendilerini kariyer yaşamına hazırlayan eğitim süreci boyunca başarılı olabilmeleri ve doğru seçimler yapmaları için erken yaşlarda kariyer gelişim ve planlama hizmetlerinin başlatılması önemli bir husustur (Özdemir-Yaylacı, 2007). Usluer (2012) hayatın belli dönemlerinde alınan kararlar ve yapılan seçimlerin bireylerin yaşamını biçimlendiren önemli unsurlar olduğunu ve meslek seçimi kararının da bunlardan birisi olduğunu vurgulamıştır.

Ortaokul döneminde bireyler devam edecekleri üst eğitim kurumunu belirlemek durumundadırlar. Verilecek bazı kararlarda, bireylerin karar vereceği konu ile ilgili bilgisinin kısıtlı olması çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Meslek seçimi de kişilerin yaşantısında karar vermek durumunda oldukları bazı dönemleri içeren bir süreçtir. İnsan yaşamının büyük kısmını çalışma hayatı oluşturacağı için verilecek bu kararlar oldukça önemlidir. Şüphesiz ki bireylerin mutlu, huzurlu ve istedikleri gibi bir yaşam sürmelerinde meslek seçimi önemli rol oynamaktadır.

İstenen mesleğin özelliklerinin bilinmesi ve kişinin özellikleri ile tutarlı olması, meslek seçimi kararının isabetli olmasını sağlar (Usluer, 2012). Bireyler meslek seçimi hususunda kişilik özellikleri, yetenek ve ilgilerine uygun olup olmadığına bakmadan hareket ettiği zaman, iş yaşamında, yapacağı işin gerektirdiği yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerine sahip olmadıkları için başarısız ve mutsuz olabilmektedir.

Kendi ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini bilerek hareket eden bireyler ise başarılı ve mutlu bir hayat sürdürebilirler. Ülkemizde eğitimin birçok evresinde bireylerin gelecekte seçeceği meslek ile ilgili dolaylı da olsa seçimler yapması beklenmektedir. Ortaokuldan sonra liseye geçiş evresinde birçok lise türünün olması ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin farkında olmayan öğrencileri kararsız hale getirebilir lise dönemindeki alan seçiminde de bireyler aynı kararsızlığı yaşayarak geleceklerini etkileyecek hususlarda zorluk yaşayabilirler.

Yine lise son sınıfta üniversite bölümü tercih edecek olan öğrenci tekrardan bir karar süreci ile karşılaşmakta olup, üniversitenin herhangi bir bölümünden mezun olan bir bireyde elindeki diploma ile icra edebileceği iş seçenekleri arasında karar verme aşamasına gelir. Bireylerin en erken yaşta ilgi profillerini, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini bilerek bu sürece başlaması daha doğru seçimler yapmalarına yardımcı olabilir.

Kişilik, ilgiler ve bilişsel yetenek psikoloji için üç ayrı araştırma konusudur (Major, 2013). Öğrencilerin mesleki tercihlerinde önemli rol oynayan kişilik özellikleri ile Holland'ın mesleki tipleri (yetenek ve ilgi boyutları açısından) arasındaki ilişkinin incelenmesi bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu konu, mesleki rehberlikte, bireylerin yetenekleri, ilgi profilleri ve kişilik özellikleri üzerinde çalışan okul psikolojik danışmanları ve araştırmacılar için oldukça önemli bir konudur. Ülkemizde şimdiye kadar Holland'ın mesleki tipleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir **çalışmaya rastlanmamıştır**. Yurt dışı literatür incelendiğinde bu konu ile ilgili oldukça fazla araştırmanın bulunduğu görülmektedir (Costa, McCrae ve Holland, 1984; Ackerman ve Heggstad, 1997; Barrick, Mount ve Gupta, 2003; Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002; Anderson, M., Foster, J., Van Landuyt, C. ve Tett, R., 2006; Schinka, Dye ve Curtiss, 1997; De Fruyt ve Mervielde, 1997; Hogan ve Blake, 1999; Cotter ve Fouad, 2011).