

1.Bölüm Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş

İnsan Yaşamında Çalışmanın Anlam ve Önemi

Eğitim bireyi şu üç yönüyle yetiştirmeyi hedefler:

1. Birey olarak insan
2. Sosyal bir varlık olarak insan
3. Meslek elemanı olarak insan.
 - Freud'a göre, "iş,bireyin gerçekle bağlantısı"dır. Çünkü yaptığımız iş, yaşamdaki diğer rollerimizi ve yaşam içindeki tüm konumumuzu etkiler.Yaptığımız iş, düşüncelerimize ve yaşamımıza belli bir biçim verir. Bireyin sosyal statüsünü belirleyen en önemli kriter işidir.
 - Freud bunu şöyle dile getirir:
"Sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir"

Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığının Dili:Temel Kavramlar

- **Meslek (Occupation):** Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür

❖ Aşağıdakilerden hangileri bir "meslek elemanı" olarak kabul edilir? Neden? Tartışınız.

- Doktor
- Yankesici
- Ayakkabıcı
- Öğretmen
- Aşçı
- Ev hanımı

- **İŞ (Job):** Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Özel bir çalışma alanındaki görevleri tanımlar.

- İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konmasıdır.
- Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktivitelerdir.

- **Kariyer(Career):** Kariyer kavramı; bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde,özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir.

Mesleki Rehberlik (Vocational Guidance) ve Kariyer Danışmanlığı (Career Counseling): Kavramsal Değişim

- Bu hizmetlere ilişkin ilk yayınlanan kaynakta (1909) Frank Parsons "Mesleki Rehberlik" kavramını kullanmış ve bu hizmetleri "gençlere kendi kapasitelerine uygun meslek seçmeleri için yapılan yardımlar" olarak tanımlamıştı. Zaman içinde; **mesleki rehberlik** kavramı "bireyin mesleki seçim yapma ve mesleki kararlar vermesine yardım" tanımı; **kariyer danışmanlığı** ile "yaşam boyu kariyer gelişimine yardım süreci" olarak değişmiştir.

• **Kariyer Danışmanlığı**

Kariyer (psikolojik) danışmanlığı; danışan birey veya grupla kariyer gelişimi ile ilgili sorunlarda (örneğin: meslek seçimi, karar verme, iş stresi, iş arama vb.) profesyonel bir danışmanın yürüttüğü formal bir ilişki biçimini (psikolojik danışma sürecini) ifade eder.

➢ Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA), kariyer danışmanlığını şöyle tanımlamıştır:

"Bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupla sürdürülen danışma sürecidir."

Kariyer Danışmanlığı: Mitler ve Gerçekler

- Doğru mu? Yanlış mı?
- 1. Kariyer danışmanları, ellerinde var olan standart testlerle bireylere seçeceği uygun mesleği söylerler.
- 2. Mesleki rol kararı, yaşamdaki diğer rollerden ayrı olarak ele alınır.
- 3. Kariyer danışmanları, kişisel sorunlarla ilgilenmezler.
- 4. Kariyer danışmanlığı yapmak için bu alana özgü, özel uzmanlık yeterlikleri gerekmez.
- 5. Kariyer danışmanı, danışanın içinde bulunduğu kültürel çevre ve koşulları ile ilgilenmezler.
- 6. Kariyer danışmanlığı, sadece kariyer kararı verileceği zaman yapılan bir yardımdır.
- 7. Bu yardım kariyer kararı verildiğinde sona erer.

8. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile işsizlik problemine çözüm bulunabilir.
9. Bu hizmetler ile üniversite önündeki yığılmalar ortadan kaldırılabilir.
10. Bireyin yetenek ve ilgilerini ne kadar küçükken saptarsak, uygun mesleğe yönelmesi o kadar isabetli olur.

Kariyer Danışmanı ne yapar?

- Bir kariyer danışmanının en önemli görevi; çocukların, gençlerin, yetişkinlerin kendi kariyer gelişimlerini anlamaları ve bu süreci yapılandırılmaları için gerekli yardım/destek/müdehale hizmetlerini sunmaktır.
- Kariyer danışmanları, bireyin kendi yetenek ve kapasitelerini yaşam boyu nasıl geliştirip nasıl değerlendireceklerine yardım üzerine odaklanırlar. Böylece bireylerin yaşam doyumlarını yükseltmeyi hedeflerler

- “*iyi kariyer danışmanları öncelikle iyi psikolojik danışmanlardır*”
- Kariyer danışmanları; kariyer gelişimi destek ve müdahale sürecine odaklanan özel bir uzmanlık eğitimi almış olan profesyonel psikolojik danışmanlardır.

- Bu konuda Crites kariyer danışmanlığına ilişkin şu görüşleri savunur:
 - ❖ Kariyer danışmanlığına duyulan ihtiyaç, psikolojik danışmaya/psikoterapiye duyulan ihtiyaçtan çok daha fazladır.
 - ❖ Kariyer danışmanlığı aynı zamanda “iyileştirici(teröpatik)” olabilir.
 - ❖ Kariyer danışmanlığı, psikolojik danışmayı izleyebilir.
 - ❖ Kariyer danışmanlığı, psikolojik danışma/psikoterapiden daha etkilidir.
 - ❖ Kariyer danışmanlığı, psikolojik danışma/psikoterapiden daha zordur.

- ❖ Kariyer danışmanlığı sürecinde danışman rollerini incelerken, kariyer danışmanlığı ile kişisel psikolojik danışmanın nasıl bütünleştiğini görmek için kitabınızdan s.16’daki tabloyu inceleyiniz.

➢ Tablo 1.1 Kariyer Danışmanlığı Odaklarının Sürekliliği ve Danışman Rollerini (s.16)

6. Koçluk yapma, konsültasyon ve performans geliştirme
7. Farklı gruplar
8. Süpervizyon
9. Etik/Yasal konular
10. Araştırma/değerlendirme
11. Teknoloji

**MESLEKİ REHBERLİKTEN KARIYER DANIŞMANLIĞINA
- TARİHSEL BİR YOLCULUK -
A.B.D.de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin
Gelişimi:
Başlangıç ve Köşe Taşları**

- 1905-1909 Frank Parsons’ın çalışmaları:
 - Meslek Bürosu
 - “Meslek Seçimi (Choosing a Vocation)” kitabı
- 1913 Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği
- 1940’lara dek rehberlik hizmetleri: Yönelme ve uyum odaklı çalışmalar.

- 1942 Carl Rogers “Danışma ve Psikoterapi” kitabı, “Danışandan hız alan yaklaşım”
- 1951 Ginzberg ve arkadaşlarının gelişimsel yaklaşımı
- 1956 Roe’nun “Meslekler Psikolojisi” kitabı
- 1957 D.Super “Kariyer Psikolojisi” kitabı

- 1966 J.Holland „Mesleki Seçimin Psikolojisi”
- 1970’lerde N.Gysbers , Kapsamlı kariyer gelişim modeli
- 1980’lerde çok kültürlü yaklaşımlar
- 1986 Bandura “Sosyal öğrenme kuramı”
- 2000’lerde post-modern yaklaşımlar..

Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Alanında Paradigma Değişimi

- Küresel dünyada teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve bilimsel bilginin günlük yaşama uygulanması, dünya ekonomisinde, insan yaşamı ve gelişimini etkileyen iki önemli sonuç yaratmıştır (1):
 1. İşgücünün küreselleşmesi
 2. İşsizliğin küresel hale gelmesi

Eski Paradigmalar	Yeni Paradigmalar
Bir mesleğe bağlıdır	Yaşam süresince 7-7 iş alanı-meslek değişimine açık bir süreçtir
Aktivite ve beceriler	Yetenekler ve yeteneklerin geliştirilmesi
Öğrenme ve öğretme süreçleri	Öğrenme sürecinin araştırılması
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, stratejiler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler ve meta yeterlikler geliştirme
Bilgi edinme ve öğrenme süreçleri	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler
Bir iş için öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, portföy yeterlikler
Diploma-amaç-orta düzey	Yaşam boyu öğrenme, sürekli öğrenme, öğrenme süreci
“Devlet Kapsamı” güvenliği	Öğrenme süreciyle ilgili becerilerle ilgili öğrenme
Var olan süreçlerin, becerilerin, yeteneklerin geliştirilmesi	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, yetenekler, öğrenme süreci
Sabit yer	Yerleşim yerleri yer yer değişir
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler
İşbirlikçi ve statik bir yapıya sahiptir	Proje bazlı, dinamik ve yapıya sahiptir
Statik beceriler ve yetenekler	Uzun süreli öğrenme ve öğrenme süreci

Tablo 1.2
Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Alanındaki Değişimler

Eski Paradigmalar	Yeni Paradigmalar
Bir mesleğe bağlıdır	Birçok farklı mesleği uygulamaya olanaklıdır
Öğrenme ve öğretme süreçleri	Öğrenme sürecinin araştırılması
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, portföy yeterlikler
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, stratejiler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler ve meta yeterlikler geliştirme
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler
Bir iş için öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, portföy yeterlikler
Diploma-amaç-orta düzey	Yaşam boyu öğrenme, sürekli öğrenme, öğrenme süreci
“Devlet Kapsamı” güvenliği	Öğrenme süreciyle ilgili becerilerle ilgili öğrenme
Var olan süreçlerin, becerilerin, yeteneklerin geliştirilmesi	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler, yetenekler, öğrenme süreci
Sabit yer	Yerleşim yerleri yer yer değişir
Öğrenme süreciyle ilgili beceriler	Öğrenme süreciyle ilgili beceriler
İşbirlikçi ve statik bir yapıya sahiptir	Proje bazlı, dinamik ve yapıya sahiptir
Statik beceriler ve yetenekler	Uzun süreli öğrenme ve öğrenme süreci

Tablo 1.5
Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri Alanındaki Değişimler

Günümüzde Kariyer Danışmanlarından Beklenen Roller

- Sürekli gelişimi desteklemek
- Bireyin gelişmekte ve değişmekte olan kendini keşfetmesine destek olmak
- Sol beyin-sağ beyin gelişimini desteklemek
- Alternatifli düşünme yollarını öğretmek
- Paradoksal bakış açısını geliştirmek
- Girişimcilik, yaratıcılık özelliklerini geliştirmek
- Değişim ve belirsizliği tolere etme

- Kendini yönetme becerileri, işlevsel/aktarılabılır beceriler kazandırmak
- Öğrenmeyi öğrenme-yaşam yönetimi-iletişim becerileri (meta yeterlikler) geliştirmek
- Kişisel erişim (self-servis) hizmetlerine yönelmek
- Portföy sistemi geliştirmeyi teşvik etme
- Bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırmalarını ve yönetmelerini destekleme

2.Bölüm Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

İçindekiler

- Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler
- Psikolojik Faktörler:
- Sosyolojik Faktörler
- Cinsiyet
- Ekonomik Ve Politik Faktörler

KARİYER GELİŞİM SÜRECİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

A) Psikolojik Faktörler

- Yetenek
- İlgi
- Kişilik
- Meslek değerleri

a) Yetenek

- Çeşitli alanlarda sergilenebilen performans kapasitesi.
- Öğrenme gücü
- Bir iş, görev ya da faaliyeti diğer insanlara göre daha başarılı ve daha hızlı bir şekilde yapabilme yetisi.

Yetenek*

- *Her hangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmı "*

* Kuzgun, Y. (2008), Meslek Danışmanlığı: Kuramlar Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım

Yeteneğin Kaynağı

- Genetik
- Çevresel faktörler

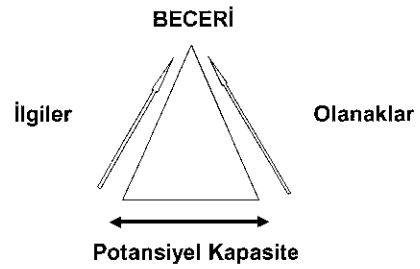
Yeteneğin Özelliği

- Yetenek zamanla geliştirilebilir.
- Yetenek görece durağanlık gösterir.

Beceri

- *Beceri*, bireyin bilişsel, psikomotor ya da fiziksel işlev görmesi olarak tanımlanan alanlarda şu andaki performans düzeyidir.

$$\text{BECERİ} = \text{Potansiyel} + \text{İlgi} + \text{Olanaklar}$$



Yetenek – Beceri Farkı

- Beceri ve yetenek kavramları birbirine yakın anlamlar içermekle birlikte, bu ikisi arasında ince bir fark vardır.
- Yetenek, bireyin performansına yansıtacağı potansiyel iken; beceri, bireyin ondan istenen işi yapabilecek düzeyde olması anlamına gelir.
- Bir başka ifade ile beceri; potansiyel, ilgi ve koşulların etkileşimi sonucunda geline nokta gösterir.

Genel Yetenek Test Bataryasına Göre Yetenek Sınıflandırılması

1. Zekâ

- Genel öğrenme becerisi. Okulda başarılı olmak için gerekli olan genel akademik yetenek.

13

2. Sözel Yetenek

- Sözcüklerin anlamını bilme, sözcüklerle akıl yürütme, okuduğu bir metni anlama ve bir düşüncüyü sözcüklerle etkili bir biçimde anlatabilme yeteneği.

14

3. Sayısal Yetenek

- Aritmetik hesaplamaları hızlı ve doğru bir biçimde yapabilme yeteneği.

15

4. Uzay-Mekân İlişkileri Yeteneği

- Cisimlerin uzaydaki biçimlerini algılama, cisimleri iki veya üç boyutlu olarak görebilme veya geometrik şekilleri farklı açılardan baktığında anlama yeteneği.

16

5. Şekil Algısı

- Bir cisim, resim veya grafik üzerindeki ayrıntıları algılama veya birbirine oldukça benzeyen iki görseli karşılaştırabilme ve aralarındaki küçük farklılıkları görebilme yeteneği.
- Cisimlerin uzunluk genişlik gibi ölçüleri arasındaki ince farklılıkları algılayabilme yetisi.

17

6. Büro İşleri Yeteneği

- Yazılı bir metinde ya da tablodaki detayları algılayabilme, iki ayrı metin arasındaki farklılıkları görebilme, sözcük veya sayısal verileri düzeltebilme ve aritmetik hesaplamalarda algısal hatalar yapmama yeteneği.

18

7. Motor Koordinasyon

- Göz ile eli veya göz ile parmakları hızlı, doğru ve koordineli bir biçimde hareket ettirebilme yeteneği.

19

8. Parmak Becerisi

- Küçük cisimleri parmakla hızlı, doğru ve istenen yöne hareket ettirebilme veya istenen yere koyabilme yeteneği.

20

9. El Becerisi

- Elleri çabuk ve ustalıkla kullanabilme yeteneği.

21

b) İlgi

- Bir etkinliğin özünden elde edilen doyum.
 - belli faaliyetlere isteyerek yönelme,
 - bu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve
 - bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında varlığına hükmettiğimiz bir iç uyarıcıdır.

Bazı ilgi türleri

- Temel Bilim İlgisi
- Sosyal Bilim İlgisi
- Canlı Varlık İlgisi
- Mekanik İlgi
- İkna İlgisi
- Ticaret İlgisi
- İş Ayrıntıları İlgisi
- Edebiyat İlgisi
- Güzel Sanatlar İlgisi
- Müzik İlgisi
- Sosyal Yardım İlgisi

22

Yetenek – İlgi Farkı

- Yetenekler bir mesleki etkinlikte sağlanan başarı düzeyi, ilgiler ise o faaliyetlerden zevk alma düzeyiyle ilişkilidir.

İlgiler neden yeteneklerden daha geç kararlılık gösterir?

25

İlgileri Belirleme Yöntemleri

- **İfade Edilen İlgiler:** Bireyin sözcükleriyle ifade ettiği ilgiler.
- **Gözlenen İlgiler:** Bireyin yaptığı faaliyetlere bakarak anlaşılacak ilgiler.
- **Envanterle Ölçülen İlgiler:** Bireyin ilgilerini bir dizi maddeden oluşan envanterlerle ölçülen ilgiler.
- **Testlerle Ölçülen İlgiler:** Yetenek testlerinden elde edilen sonuçlara bakarak belirlenen ilgiler.



c) Kişilik Özellikleri

• Tanım:

İnsanın çevreye kendine özgü bir biçimde uyum sağlamasını belirleyen karakterinin, duygusal, bilişsel ve fiziksel yapısının nispeten kararlı ve durağan bir biçimde örgütlenmesidir (Eysenck, 1970).

Holland'a Göre Kişilik Tipleri

1. Gerçekçi
2. Araştırmacı
3. Sanatçı
4. Sosyal
5. Girişimci
6. Gelenekçi

Beş Faktör Kişilik Modeli

1. Nevrotizm
2. Dışadönüklük
3. Yaşantılara açık olma
4. Uyumluluk
5. Sorumluluk

İçedönük-Dışadönük Kişilik Yapısı

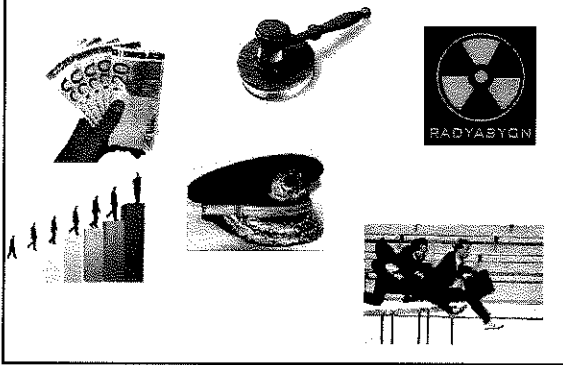
İçedönük Bireylerin Özellikleri

- Matematik, fen bilimleri ve yabancı dil öğreniminde daha başarılıdır.
- Matematik, kimya, bilgisayar programcılığı, kütüphanecilik ve mühendislik mesleklerine yönelimlidir.
- Performans testlerinde daha yavaş ancak daha doğru yanıtlar vermektedirler.
- Uzun ve monoton işlerde daha başarılıdır.
- Problem çözme sürecinde konsantre olabilmek için sessizliğe, çalışırken rahatsız edilmemeye, gereksinim duyarlar.

Dışadönük Bireylerin Özellikleri

- Performans testlerinde daha hızlı ancak daha fazla hata yapmaktadır.
- Uyarımların görece yoğun olduğu durumlarda daha başarılıdır.
- Problem çözerken diğer kişilerin görüşlerini öğrenmeye, iletişim kurmaya ve konuyu onlarla tartışmaya gereksinim duyarlar.
- Satış, halkla ilişkiler, oyunculuk, otel ve restoran yöneticiliği gibi mesleklere daha yönelimlidir.

Meslek Değerleri



Meslek Değerleri

- Bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur.
- Meslek değerleri, bir mesleği birey için değerli kılan özelliklerin, bir başka ifade ile bir meslekten beklenen doyum türlerinin sıralaması anlamına gelir.

34

Yaygın Bazı Meslek Değerleri

- Tablo 1'de yer alan meslek değerlerini okuyarak, önce bu değerlerin sizin için ne kadar önemli olduğunu işaretleyin.
- Daha sonra ise sizin için en önemli olan 5 meslek değerini önem sırasına göre dizin.

Tablo 1: Meslek Değerleri

	Çok önemli	Orta Önemli	Önemsiz
1. Yüksek Ücret			
2. Toplumsal Saygınlık			
3. Sosyal Güvence			
4. Güvenlik			
5. Yükselme Olanakları			
6. Yetenekleri Kullanma			
7. Yaratıcılık			
8. Bağımsızlık			
9. Güç ve Otorite			

Tablo 1: Meslek Değerleri - Devam

	Çok önemli	Orta Önemli	Önemsiz
10. Rekabet			
11. İkna			
12. Değişiklik			
13. Düzenlilik			
14. Değişiklik			
15. Seyahat			
16. Sorumluluk Alma			
17. İşbirliği			
18. Takım Çalışması			

Tablo 1. Meslek Değerleri -Devam

	Çok önemli	Orta Önemli	Önemsiz
19. Yalnız Başına Çalışma			
20. Arkadaşlık			
21. Esnek Çalışma Saatleri			
22. Tanınma			
23. Başkalarına Yardım			
24. Estetik			
25. Değerlerle Uyum			
26. Yenilik			

En önemli 5 Değer

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

SED

- Ailenin sosyal düzeyi ve ekonomik olanakları çocukların eğitim hedeflerinin belirlenmesinde önemli bir faktördür.
- Yüksek gelirli aileler
- Düşük gelirli aileler

40

Araştırma Bulgusu (Gerçek ve Pişkin)

- Farklı sosyo-ekonomik düzeye ait üniversite öğrencilerinin meslek değerlerini araştıran bir çalışmada;
 - Üst SED öğrencilerin "yüksek ücret" ve "statü" değerlerine orta SED öğrencilerden daha fazla önem verdikleri
 - Orta SED öğrencilerinin ise "başkalarına yardım" değerini üst SED'e ait öğrencilere oranla daha önemli gördükleri belirlenmiştir.

41

Araştırma Bulgusu (Bölükbaş)

- Bölükbaş tarafından "Yüksek Öğretimde Program Seçimini Etkileyen Faktörler"i belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada:
 - Alt gelir grubuna sahip öğrencilerin daha çok sosyal bilimleri,
 - Üst gelir grubundaki öğrencilerin ise daha çok idari bilimler, tıp ve sağlıkla ilgili programları tercih ettikleri saptanmıştır.
 - Bu çalışmada ayrıca, anne-babalarının eğitim düzeyi lise ya da daha düşük olan öğrencilerin sosyal bilimleri,
 - Anne-babalarının eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin ise tıp, sağlık ve idari bilimleri tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

42

Aile

- Araştırma bulguları, çocukların meslek seçimi üzerinde en etkili kurumun aile, en etkili kişilerin ise anne-babalar olduğunu göstermektedir.
- Anne-babalar;
 - Kalıtsal donanım
 - Aşılabilir değerler ve
 - Sağlanan olanaklar

43

Anne-Babaların Etkisi

- Çocukların kararlarına müdahale etme.
- Ailenin erkek çocuktan baba mesleğini sürdürme talebi.
- Bencin tercihi ile ailenin isteklerinin çatışması.
- Anne-babanın çocuğa ilişkin yüksek beklentileri.

44

Cinsiyet

- Kadınların ev dışında çalışmaları yeni bir olgudur.
- Eğitimli kadınların çoğu ev kadınlığı ile uzlaşabilecek mesleklere yönelmektedirler.

45

İlgi ve Cinsiyet

Kültürler bazı faaliyetleri birinci derecede erkeklere, bazılarına ise kadınlara özgü saymaktadır.

- Kadınların genellikle
 - Sanat
 - Müzik
 - Sosyal Hizmet
 - El işleri
 - Büro İşleri
- Erkekleri ise
 - Bilim-teknik
 - Yönetim



46

Kız ve Erkeklerin İlgileri

- Kuzgun tarafından liselerinde yapılan bir araştırmada;
- Kızların sadece sosyal hizmet ilgisi yönünden erkeklerden yüksek puan aldığı,
 - Erkeklerin ise mekanik ve bilim ilgisi yönünden kızlardan daha yüksek puan aldığı görülmüştür.
- Kız ve erkeklerin ilgilerinde gözlenen bu farklılıkların daha çok eğitimden kaynaklandığı söylenebilir.

47

Holland'ın Tipolojisi

- Erkekler
 - Girişimci
 - Araştırmacı
 - Gerçekçi
- Kadınlar
 - Sosyal
 - Sanatçı
 - Gelenekçi

48

Türkiye (Kuzgun)

- Kızların ayrıntıları algılamada,
- Erkeklerin ise mekanik ilişkileri görme gücü bakımından üstün oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

49

Farklılık Nedenleri

- Her ne kadar iki cins arasında yetenek ve ilgi farklılıklarının olduğu gözlemlense de, bulgular arasında gözlenen çelişkiler bu konuda evrensel bir yargı ileri sürmenin kolay olmadığını ortaya koymaktadır.
- Gözlenen farkların kültürel - toplumsal değerler ve cinsiyet rollerinden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir.

50

D) Ekonomik ve Politik Faktörler

- Piyasaların arz ve talep dengesi
- Yasal zorunlulukların bazı mesleklere olan talebi ortaya çıkarması
- Mesleklerin sertifikalandırılma zorunluluğu
- Politik faktörler
- Ekonomik düzeyin alınan eğitimi, eğitimin kariyer gelişimi etkilemesi
- Ülkenin ya da bölgenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve işgücü piyasalarının büyüklüğü.
- Teknolojik gelişmelerin istihdamı biçimlendirmesi
- Çalışma hayatına atılan kadınların işgücü piyasalarındaki nicel ve nitel konumlarının her geçen gün daha da yükselmesi
- Nüfus hareketliliği ve göç olgusu
- Sürekli eğitime duyulan ihtiyacın artması

SONUÇ

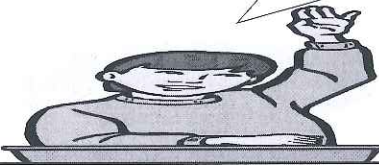
- Meslek seçimi bireylerin hayatları boyunca verdiği en önemli birkaç karardan biridir.
- Ancak bu kararlar gerçekte bir anda verilen kararlar olmayıp, yaşam boyu almış olduğumuz eğitimler, büyüdüğümüz aile, ait olduğumuz sosyo-ekonomik sınıf, bu sınıfın bize sağladığı ya da sınırlandığı imkânlar, içinde bulunduğumuz ülkenin, hatta bölgenin ekonomik durumu ve politik yapısından da etkilenir.
- Bu nedenle kariyer danışmanları, bir yandan bireyin kişisel özelliklerini, diğer yandan ülkenin işgücü piyasasının yapısı ve koşullarını hesaba katmak zorundadırlar.

Meryem Tatarlar Ercen
3.NOT

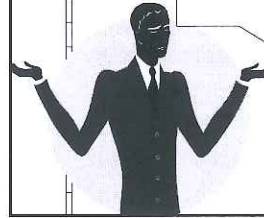
Mesleki Rehberlik ve Kariyer
Danışmanlığı Alanındaki
Kuramlara Giriş

- Kuram nedir?
- Mesleki gelişim kuramları ne işe yarar?
- Nasıl sınıflandırılır?
- Nasıl değerlendirilir?

KURAM;
Olaylara, olgulara ilişkin gözlemleri
düzenleme ve yorumlama için bir
çerçeve sağlayan genel kavramların
ve fikirlerin sistematik bir
açıklamasıdır.



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



**KARİYER GELİŞTİRME
KURAMLARI NE İŞE YARAR?**

- Danışma sürecinde hangi yaklaşımın daha uygun olduğuna karar vermeye
- Gözlemlerimizi düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve oluşturmaya
- Deneyimlerimiz ve bilinmeyen arasında köprü kurmamıza Bilgiyi özetlemeye ve açıklamaya Tahminler yapmaya/yordamaya
- Araçlar ve sonuçlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye
- Amaçları formüle etme ve süreci değerlendirmeye
- Kariyer danışmanlığı için gerekli bilgi ve becerileri geliştirmeyi amaçlayan araştırmalar yapmayı teşvik eder.

Kariyer kuramları ne sağlar?

- Farklı perspektifler sunar
- Etkileşimleri gösterir
- Uygulamayı yönlendirir ('nerede? ne zaman? hangi amaçla? nasıl? davranılabilir..)
- Birbirini tamamlayan bir bütünsellik oluşturur
- Kuram bir haritadır,
- Gerçeğin bir resmidir,
- Devasa bir yap-boz bulmacasıdır
- Danışanı anlamada bize farklı 'lens-mercek'ler sunar.

Kuramlar nasıl değerlendirilir?

- Kapsamlılık boyutu
- Yeterlilik boyutu
- Bütünlük boyutu
- Uygulama boyutu
- Araştırma desteği boyutu
- Geliştirme ihtiyacı boyutu

Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar

- Sunu planı:
- Özellik ve etmen Kuramı
- İş Uyumu Kuramı
- Holland'ın Tipoloji Kuramı

Özellik ve Etmen Kuramı

- Anımsama: 1.bölümde incelediğiniz tarihtede Frank Parsons'un çalışmaları...
- Meslek Bürosu
- Meslek Seçimi adlı ilk kitap ile başlayan ve 'farklılıklar psikolojisi'ne dayalı çalışmalar
- Minnesota Üniversitesinden Peterson ve diğ. tarafından geliştirilen testler
- Williamson ile gelişen bir kurama dönüşür.

Temel kavramları ve varsayımları

- **Özellik:** Bireye ait ölçülebilen nitelikler
- **Etmen/faktör:** Başarılı meslek/iş performansı için gereken özellikler
- **Varsayımlar:**
- Her bireyin geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilen kendine has özellikleri vardır.
- Meslekte başarı elde etmek için çalışanların belli başlı kişilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir.
- Meslek seçimi açık ve anlaşılır bir süreçtir
- Kişilik özellikleri ve mesleğin gerekleri arasındaki uyum yakınlıkça o meslekte başarılı (üretken olma, doyum sağlama, vb.) olma da artar.

Kariyer Danışma Süreci

- **Danışma sürecinin amacı-**Parsons'a göre, danışanın kendini tanımasına, meslekler, iş olanakları hakkında bilgi edinmesine ve bu iki etmenden elde ettiği bilgileri mantıklı bir şekilde eşleştirebilmesine yardım etmektir.
- Danışmanın rolü şu 3 aşamada özetlenebilir:
- 1. Bireyi çeşitli özellikleri açısından tanımak
- 2. İş ve meslekler hakkında bilgiler toplamak
- 3. Üstteki iki grup bilgileri en mantıklı ve gerçekçi bir şekilde ilişkilendirmek ve uygun eşleştirme yapmak

Williamson'a göre danışma süreci:

1. Analiz (çözümleme)
2. Sentez (birleştirme)
3. Teşhis (tanı)
4. Tahmin (öngörü)
5. Psikolojik danışma
6. İzleme süreci

Danışma sürecinde kullanılan yöntem ve teknikler neler?

- Bireyi tanıma teknik ve araçları
- Mesleki bilgi kaynakları
- Karar verme becerilerini öğretmek
- İlişkilendirme ve eşleştirme yapmak
- Öneri sunma ve ikna etme

Kuramı Değerlendirme: Güçlü ve sınırlı yönleri neler?

- Temelindeki varsayımların geçerliği?
- Bireyi ve meslekleri "statik" kabul etmesi
- Otoriter, güdümlü bir yaklaşım olması
- Meslek seçiminde 'duygusal' boyuta yer vermemesi
- Araştırma desteğinin yetersiz olması
- 'Sınırlı' bir hizmet olması

Alana katkıları yok mu?

- Kuşkusuz özellik-etmen kuramı kendinden sonraki tüm kuramları etkilemiş ve bu alanda temel yaklaşımı ile günümüzde de etkisini sürdürüyor...
- Bu alanda ölçme araçlarının gelişimine öncülük etme
- Kişilik analizi ve iş/meslek analizlerini başlatma

Özellik-Etmen Kuramını inceledik:

- Sorular? Yorumlar?
- Kuramı özetleyiniz.
- Bu kategoride yer alan diğer iki kuram (İşe uyum kuramı ve tipoloji kuramı) ile karşılaştırmak için kuramın temel varsayımlarını, danışma sürecini, kullanılan yöntem ve teknikleri bildiğinizden emin olunuz!...

İş Uyum Kuramı

- "Her birey çevresiyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çabalar"
- Kurucuları R.Dawis ve L.Lofquist (1964)
- Birey ve çevre arasındaki etkileşim karşılıklı "doyum"u sağlamalıdır.
- Birey ve çevre "uyuşma/benzeşme" içinde olursa doyum artar.

Temel kavramları ve varsayımları

- **Doyum**: kişinin değeri ve ihtiyaçları ile çevrenin pekiştiricilerinin ne kadar uyum içinde olduğuna ilişkin algıdır. Bir pozitif duygusal tepki doyum, negatif duygusal tepki ise doyumсуzлuktur.
- **İhtiyaçlar/değerler**- İş uyumu kuramına göre doyum, ihtiyaç/değer-pekiştiric uyumunun bir fonksiyonudur.
- **Pekiştiriciler ve pekiştirici faktörler**- İş uyumu kuramında çevre değişkenleri olarak belirlenen pekiştiric ve pekiştirici faktörler kuramsal olarak, doyum için yordayıcı olan K-Ç uyuşma/benzeşmesinin oluşturulmasını sağlarlar.
- **Beceriler ve yetenekler**- Beceriler, tanımlanan görevlere yönelik olarak tekrarlanabilen davranışlardır. Temel beceriler kendi arasında duygusal, algısal, bilişsel, motor ve fiziksel beceriler olarak gruplanırlar.

- **Beceri ve Yetenek Gereklilikleri-** Meslek, tipik olarak uygulanmasına ihtiyaç olan iş görevleri olarak tanımlanabilir.
- **Uyuşma/benzeşme-** Birey ve onun iş çevresi arasında çeşitli faktörler bakımından uyum olarak tanımlanabilir.
- **Meslekte Kalma Süresi-** Meslekte kalma süresi birçok problem içerir.
- **Stil Değişkenleri-**Bireyin geniş bir zaman dilimindeki tecrübelerinin sonucu olarak gelişen kararlı davranışsal eğilimleri olarak tanımlanabilir. (sürat, tempo ,ritim, dayanıklılık)
- **Diğer Faktörler-**İlgiler,kişilik,aileyle ilişkin faktörler ve işgücü piyasası..

İş uyumu kuramının varsayımları:

- 1. Her birey, çevre ile benzeşmeyi/uyuşmayı başarmak ve sürdürmek için çaba gösterir.
- 2. Ev, okul, iş ortamları bireyin ilişki kurması gereken çevrelerdir.
- 3. Birey, iş çevresinde kendisinde belli ödüller, para, prestij, kişisel ilişkiler sağlayan belli becerilere sahip olmalıdır.
- 4. Bireyler ve iş ortamları sürekli değişmektedir.
- 5. Birey ve iş çevresi arasındaki bu uyuşma/benzeşmenin dengeliliği meslekte kalma süresini belirler.
- 6. Meslekte kalma süresi uyuşma/benzeşmenin en temel göstergesidir.
- 7. İş çevresi bireyin gereksinimlerini tamamiyle karşıladığında birey işinden doyum sağlar.

Kariyer Danışma Süreci

- danışma sürecinin amacı, danışanın kendine en uygun kariyeri seçebilmesi için kariyerler hakkında olabildiği kadar fazla bilgiye ulaşmasını sağlamak, danışanın kendisini, ölçme araçlarının sonuçlarıyla daha iyi tanımasına yardımcı olmak ve kendisine en uygun mesleği seçmesini sağlamaya çalışmaktır.
- Danışmanın danışma sürecinde öğretici rolü ağır basar. Tüm iş uyumu danışma yardımları güdümlü bir danışma sürecini içerirler.
- (Kariyer seçimi danışmanlığı ile mesleğe/işe uyum danışmanlığı sürecindeki aşamaları inceleyiniz ve karşılaştırınız.s.103-106)


İş uyumu kuramını değerlendirme

- Çeşitli ölçme araçları yoluyla işlevselleştirilmiş, dikkatlice tanımlanan yapılara sahip "oldukça titizlenerek geliştirilmiş kariyer gelişimi ve seçimi teorilerinden birisi" olarak tanımlanmaktadır. İş uyumu kuramı, birey ve onun iş çevresi arasındaki ilişkileri betimleye çalışır. Meslek psikolojisindeki araştırma programlarına bir çerçeve oluşturmak için geliştirilmiştir. İş uyumu kuramı mesleki rehberlik alanında pek çok ölçme aracının geliştirilmesine öncülük etmiştir.
- Bu alanda geliştirilmiş ölçeklerden bir çoğu kültürümüze de uyarlanarak araştırmalarda kullanılmıştır.

Sorular?..Akılda kalanlar...

- İş uyumu kuramını özetleyiniz:
- Genel kavramları
- Varsayımları
- Danışma süreci
- Kullanılan yöntem ve teknikler
- Kuramı değerlendirme

JHON L. HOLLAND'IN



KİŞİLİK KURAMI (TİPOLOJİ KURAMI)

John L. Holland, PhD

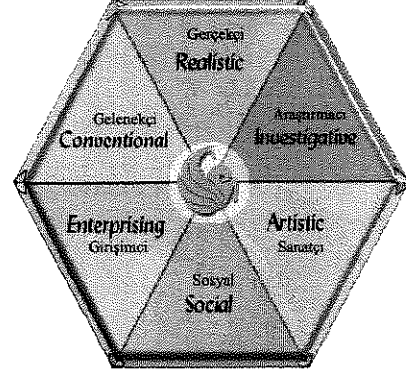
28.10.2014 24

Kuramın Dayandığı Kuramsal Temeller

- Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir.
- İlgili envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir.
- İnsanlar altı kişilik tipinden birine uygun olarak sınıflandırılabilir.
- Altı kişilik tipinin karşılığı olan altı tür mesleki çevre vardır.
- Her birey kendine uygun çevre arayışındadır.
- Mesleki doyum, kişilik ve çevre etkileşiminin bir ürünüdür.

28.10.2014

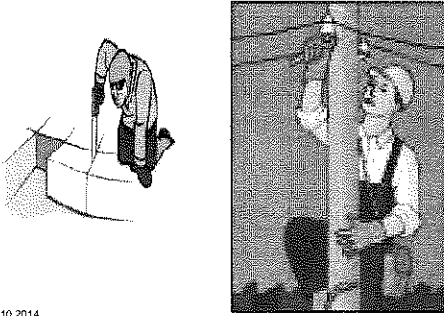
25



28.10.2014

26

Gerçekçi (Realistic) Tip



28.10.2014

27

Gerçekçi (Realistic) Tip

- Araçlar, objeler, makineler, ya da hayvanlarla çalışmaktan hoşlanırlar.
- İnşa veya tamirle ilgili işleri tercih ederler.
- El ile yapılan işleri tercih eder.
- Ayakları yere basar ve pratik olma eğilimindedirler.

28.10.2014

28

Gerçekçi Tip

- - Sosyal ilişkilerden , zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar,
- -Problemlerin çözümünde gerçekçi ve pratik yöntemleri seçer.
- -Mekanik ve atletik yetenekleri, açık hava ilgileri gelişmiştir
- -Somut ve akla yatkın önerilere, para, güç ve statüye önem verirler.

28.10.2014

29

Gerçekçi Tipler şu kişilik özellikleriyle betimlenirler:

- Utangaç / Asosyal
- Doğal
- İç görüşü Zayıf
- Geleneklere bağlı
- Maddeci
- İçten
- Pratik
- Kendini kolay kaptırmayan
- Samimi
- Sebatkar
- Dengeli

28.10.2014

30

Gerçekçi Çevre

- ☉ Somut şeyleri içerir.
- ☉ Fiziksel görevler gerektirir.
- ☉ Mekanik beceriler gerektirir.
- ☉ Kişiler arası becerilere çok az ihtiyaç duyar.

28.10.2014

31

Araştırmacı (Investigative) Tip:



28.10.2014

32

Araştırmacı (Investigative) Tip:

- ☉ Fiziksel, biyolojik ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten, soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar.
- ☉ Başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten kaçınırlar.

28.10.2014

33

Araştırmacı (Investigative) Tip:

- ☉ -İş ortamında problem çözümünde araştırmacı yeteneklerini kullanırlar.
- ☉ -Kendilerini akademik yeteneklere sahip, zihinsel bakımdan güçlü algırlar.
- ☉ -Başlıca ilgi alanları bilimsel çalışmadır.

28.10.2014

34

Araştırmacı tipler şu özellikleri ile betimlenirler

- Analitik düşünen
- İç gözlem yapabilen
- Mantıklı
- Eleştirel tutuma sahip
- İçeride dönük
- Çekingen
- Tedbirli
- Sistematik çalışan
- Popüler olmayan
- Meraklı
- Bağımsız
- Aydın(entelektüel)
- Titiz

28.10.2014

35

Araştırmacı Çevre

- ☉ Kişisel algılamalardan çok soyutlama ve yaratıcılık yeteneklerinin kullanımını gerektirir.
- ☉ Tatmin edici bir performans, hayal gücü ve zeka gerektirir.
- ☉ Başarı için sıklıkla dikkate değer bir süre gerektirir.

28.10.2014

36

Araştırmacı Çevre

- Entelektüel ve analitik faaliyetler.
- Sistematik deneysel çalışmalar.
- İnsanlardan çok düşünceler ve yaratıcı çalışmalar ile ilgili.

28.10.2014

37

Sanatçı (Artistic) Tip



28.10.2014

38

Sanatçı (Artistic) Tip

- Net, belirli ve sistemli olmayan serbest faaliyetlere yönelirler.
- Açık, sistematik ve düzenli faaliyetlerden kaçınırlar.
- Davranış eğilimleri kişiyi, resim, müzik, drama, yaratıcı yazarlık gibi alanlarda yetenek ve beceri geliştirmeye sevk eder.
- Meraklı ve bağımsız olma eğilimindedirler.

28.10.2014

39

Sanatçı (Artistic) Tip

- Hep aynı şekilde yapılan işlerden hoşlanmazlar.
- Karşılaştıkları sorunları artistik yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar.
- Estetik değerlere önem verirler.
- Dil, resim, müzik ve/veya drama becerilerini gerektiren alanlardan hoşlanırlar.

28.10.2014

40

Sanatçı tipleri betimleyen kişilik özellikleri

- Hayal gücü zengin
- Hayalci
- Yenilikçi
- Düzensiz
- Pratik olmayan
- Yaratıcı
- Duygusal
- Fevri
- Kurala uymayan
- Bağımsız
- İdealist
- Kendini gözlemleyen



28.10.2014

41

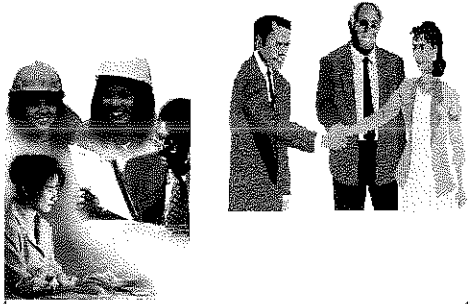
Sanatçı Çevre

- Yaratıcılığın ve yorumculuğun kullanılmasını gerektiren bir çevredir.
- Problemlerini çözmede duygusal yaşamından, sezgilerinden yararlanır.
- Bilgi, kişisel kriterlerle değerlendirilir.

28.10.2014

42

Sosyal (Social) Tip



28.10.2014 43

Sosyal (Social) Tip

- Başkalarını bilgilendirmeye, eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, aydınlatmaya yönelik faaliyetlerden hoşlanırlar.
- El ile yapılan, teknik işlerde yetenekleri zayıftır.
- Sosyal meslekleri ve ortamları tercih ederler, gerçekçi ortamlardan kaçınırlar.

28.10.2014 44

Sosyal-Social Tip

- İş hayatında ve diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunları sosyal yeteneklerini kullanarak çözmeye çalışırlar.
- Başkalarına yardım etmekten hoşlanan , başkalarını anlayan, öğretme yeteneği olan kişilerdir.
- Yardımsever ve arkadaş canlısıdırlar.

28.10.2014 45

Sosyal tipleri betimleyen özellikler

- Yardımsever
- Sosyal
- İşbirliğine yatkın
- Sorumluluk sahibi
- Empatik
- Nazik
- İç görü sahibi
- Anlayışlı
- Dostane
- Sözel yetenekleri gelişgin
- İnce düşünceli
- Cömert
- Sorumlu



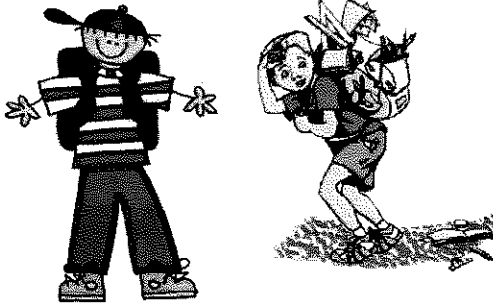
28.10.2014

Sosyal Çevre

- Anlatma ve insanları motive etme yeteneği, başkalarıyla birlikte olma veya onları koruma ilgisi gerektirir.
- İş sıklıkla uzun süreli kişisel ilişkiler gerektirir.
- Öğretmenlik, hemşirelik ve danışmanlık vb meslekler.

28.10.2014 47

Girişimci (Enterprising) Tip



28 48

Girişimci (Enterprising) Tip

- Ekonomik çıkar elde etme veya bir kurumun hedeflerine erişmek için insanları manipüle etmeye yönelik faaliyetleri tercih ederler,
- İş yerlerinde ve dışarıda karşılaştıkları problemleri girişimci yetenekleri ile çözmeye çalışırlar.

28.10.2014

49

Girişimci (Enterprising) Tip

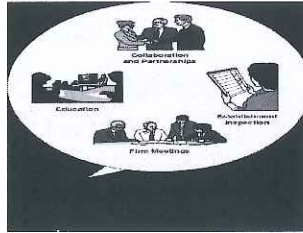
- Önde olmasına veya başka insanları etkilemesine fırsat veren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Girişim gerektiren meslekleri tercih ederler(satıcılık, diplomasi, yönetim vb.)
- Liderlik, etkileme yönleri gelişkindir.
- Tutkulu, dışadönük, enerjik ve kendilerine güvenli olma eğilimindedirler.

28.10.2014

50

Girişimci tipleri betimleyen özellikler

- İstedğini elde eden
- Başkalarına hükmeden
- Maceracı
- Enerjik
- Kendine güvenen
- Hırslı
- Girişken
- Tartışmacı
- İyimser
- Ekonomik kazanca yönelik



28.10.2014

51

Girişimci Çevre

- İnsanları ikna etme ve yönlendirmede sözel beceriler gerektirir.
- İş yönlendirme, kontrol etme, başkaları için etkinlik planlama.
- Sosyal-Eğlendirici etkinlikler.
- Satış, yönetme, organizasyon vb. işler

28.10.2014

52

Gelenekçi (Conventional) Tip



28.10.2014

53

Gelenekçi (Conventional) Tip

- Bilgileri sıralı ve özenli bir şekilde düzenleme fırsat veren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Büro işleri, hesaplama ile ilgili faaliyetler ilgi alanını oluşturur.

28.10.2014

54

Gelenekçi-Conventional Tip

- Belli başlı yetenekleri, ayrıntıyı algılama ve hesaplamadır.
- İşyerlerinde ve diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunları, geleneksel yöntemlerle çözmeyi tercih ederler.

28.10.2014

55

Geleneksel tipleri betimleyen özellikler

- Boyun eğen
- Katı
- Pratik
- Tutarlı
- İtaatkar
- Kendini denetleyen
- Savunucu
- Düzenli
- Hayal gücü kısır
- Becerikli
- Sebatkar

28.10.2014

56

Geleneksel Çevre

- Bilgileri sıralı ve özenli bir şekilde düzenleme fırsat veren etkinlikler.
- Düzen, kırtasiye ve matematik beceriler.
- Düşük düzeyde kişiler arası ilişkiler gerektirir.
- Kayıt tutma, hesaplama, daktilo veya bilgisayar kullanmayı içeren işler.
- Sorumlu, bağımlı ve ayrıntıya dikkat gerektiren işler.

28.10.2014

57

KENDİNİ KEŞFETME ÖLÇEĞİ (Self-Directed Search)

- Ölçek 4 (dört) alt boyuttan oluşmaktadır:
 - 1- Etkinlikler(İlgiler): 54 madde
 - 2- Yeterlikler (Beceriler): 54 madde
 - 3- Meslekler: 60 madde
 - 4- Kendini Değerlendirme: 12 madde

28.10.2014

58

ÖLÇEĞİN UYGULANMASI

Ölçek danışana uygulanır (KKÖ), elde edilen üç harfli kod muhtemel olarak şu sonuçlara karşılık gelir.

1- İlgiler ayrıışmıştır (iyi ayrıışmış profil)

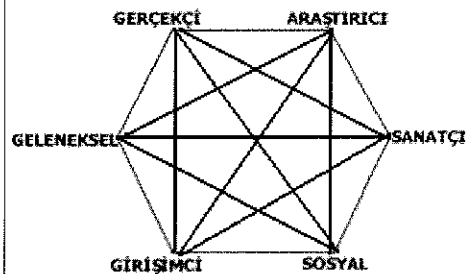
2- İlgiler ayrıışmamıştır:

Yüksek,düz profil

Düşük, düz profil

NOT: Ölçeğin uygulaması için web sitemizi ziyaret ediniz..

59



28.10

60

Kuramın Kariyer danışmanlığına kattıkları

- Kişiler ve işler hakkında geniş çaplı bir veri sağlanmış.
- Meslek danışmanlarının kullanabileceği araçların geliştirilmiş olması.
- Meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğu ve tesadüfi gerçekleşmediğini göstermiş.

28.10.2014

61

- İnsan kişiliği ile çalışma ortamı arasında bir ilişki olduğu ve bunun bir üçlü bir kombinasyonu olduğu yönünde bir sınıflandırma yapmış olması.

- Bireyin kişiliğine uygun çevreyi araması ve bu çevrede daha başarılı olduğu ve kişi ile çevre uyumunun önemini belirtmesi.

- Mesleki davranışın kişilik ile çevre arasındaki bir etkileşimin sonucu olduğunu belirtmiş olması.

28.10.2014

62

- Kuramın getirdiği kategorileme sistemi okul ve iş yerlerine uygulanabilir niteliktedir.
- Kuram farklı gruplara, profesyonel olmayan çalışanlara da uygulanabilir niteliktedir.
- Bu kuram ilgilerin ölçülebileceğini ortaya koymuş ve bu amaçla birçok araç geliştirmiştir.

28.10.2014

63

Kurama yöneltelen eleştiriler

- Her birey kendine özgü bir örüntüye sahiptir, onları kategorilemek özgür değerlendirmeyi ve esnekliği sınırlar.(Her birey ötekinden farklıdır ve biriciktir)
- Kişilik tiplerinin içindeki özelliklerin yeterli bir tanımı yapılmamış ve ortaya çıkmaları konusu da yeterince açıklanmamıştır.

28.10.2014

64

- Kuram kadınların,etnik-farklı grupların mesleki seçeneklerini sınırlar görünmektedir.
- "İlgileri geliştirmek yetenekleri geliştirir" görüşü,bunun tersini savunanlarca eleştirilir.
- İnsanları kategorilere sokmanın doğruluğunun tartışılabileceği.

28.10.2014

65

