

HOLLAND'IN TİPOLOJİSİ, BAĞLANMA VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI ÜZERİNE BİR DERLEME ÇALIŞMASI**Abdurrahman DEMİRKOL*****Prof. Dr. Sevda ASLAN******Özet**

Bu çalışmanın amacı, Holland'ın Tipoloji Kuramı başta olmak üzere özellik-faktör uyumlu kuramlar ve Bağlanma Kuramı ile ilgili bir derleme ortaya koymaktır. Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı ve İş Uyumu Kuramı açıklanmıştır. John Holland'ın Tipoloji Kuramı incelenmiş, kuramda geçen altı kişilik tipi ve mesleki çevreye (*Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel*) dair özellikler ve aralarındaki farklar belirtilmiştir. Buna ek olarak Bowlby'nin temellerini attığı bağlanma kavramı incelenmiş, bebeklikte ve yetişkinlikte oluşumu ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Ainsworth'un Yabancı Durum Testi hakkında bilgi verilmiştir. Hazan ve Shaver'ın yetişkinlikte üçlü bağlanma modeli ile Bartholomew ve Horowitz'in dörtlü bağlanma modeli açıklanmıştır. Ayrıca, Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın ortaya çıkışı ve kuram olma süreci incelenmiştir. McCrae ve Costa'nın tanımladığı beş temel kişilik özelliği (nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk, öz-disiplin) açıklanmıştır. Son olarak çalışma ile ilgili sonuç ve öneriler belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Holland'ın Tipoloji Kuramı; özellik-faktör kuramları; bağlanma; yetişkinlikte bağlanma; Beş Faktör Kişilik Kuramı.

A COMPILATION ON HOLLAND'S THEORY OF TYPES, ATTACHMENT STYLES AND FIVE-FACTOR THEORY OF PERSONALITY**Abstract**

In this study, a review study has been conducted on trait and type theory, especially Holland's Theory of Types, and Attachment Theory. Parsons's Trait and Factor Theory and Work Adjustment Theory are explained. John Holland's Theory of Types was examined, and the characteristics of six personality types and environment (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) and differences between them were specified. In addition, the concept of attachment, which Bowlby laid the foundations of, was examined and its formation and consequences in infancy and adulthood were emphasized. Information was given about Ainsworth's Strange Situation Test. Hazan and Shaver's triple attachment model in adulthood and Bartholomew's and Horowitz's four forms attachment model were described. In addition, the emergence of the Five Factor Theory of Personality and the process of being a theory has been examined. Five basic personality traits (neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, conscientiousness) defined by McCrae and Costa have been explained. Finally, the results and recommendations regarding the study are stated.

Keywords: Holland's Theory of Types; trait and type theory; attachment; adult attachment; Five Factor Theory of Personality.

* Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-9284-5216, abdemirkol40@gmail.com

** Kırıkkale Üniversitesi, Prof. Dr. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0001-6544-3302, sevda.aslan@gmail.com

1. Giriş

Ortalama bir birey sahip olduğu zamanın ne kadarını çalışarak geçirmektedir? OECD 2019 verilerine göre, Türkiye’de bir çalışan, ortalama haftada 46,4 saatini çalışarak geçirmektedir. Yani sahip olduğu zamanın %27,6’sını işi için harcamaktadır (OECD, 2021). İnsanların yaşamlarında böylesi büyük bir yere sahip meslek ve iş kavramlarının, yaşamın diğer alanlarını da etkilemesi olağandır.

Bir insanın sahip olduğu meslek, yaşam rollerinden toplumdaki statüsüne kadar birçok alanı etkilemektedir (Yeşilyaprak, 2014:3; Zorver & Owen, 2014:315). Mesleklerin asıl amacı bireylerin yaşamlarını devam ettirmelerini sağlayacak parayı kazanmak olsa da bireylerin sosyal çevresini, hayat görüşlerini ve kimliklerini azımsanamayacak ölçüde biçimlendirmektedirler. Bireylerin kendi kapasitelerini kullanmasına ve kendilerini gerçekleştirmelerine olanak sağlarlar. Sonuç olarak bir insanın, sadece maddi kazanç elde etmek için bir mesleği icra ettiğini söylemek yanlıştır (Kuzgun, 2009:1). Bunun yanında bireyin hayatının diğer alanlarında da etkileri bulunmaktadır.

Meslek kavramı insanların hayatlarında oldukça büyük öneme sahip olduğu için meslek seçimi de insanların yaşamlarında verecekleri kritik kararlardan biridir. Meslek seçim sürecini açıklamaya çalışan ve bu süreçte insanlara yardım etmeyi amaçlayan birçok kuram vardır. Özellik-faktör uyumlu kuramlar içerisinde sınıflandırılan Holland’ın Tipoloji Kuramı da bu alandaki önemli kuramlardan birisidir. Kullanışlı ve basit olarak nitelendirilen Holland’ın Tipoloji Kuramı, kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanındaki birçok kuramı etkilemiştir ve günümüzde halen popüler olarak kullanılmaktadır (Bacanlı, 2014:90).

Meslek kavramı gibi bireyin yaşamının ilk yıllarında oluşan bağlanma kavramı da bireyi birçok alanda etkilemektedir. Bir bireyin sosyal ve kişilik gelişimde yaşamının ilk yılları kritik dönemdir. Bu kritik dönemde bebeğin diğer insanlarla kurduğu ilişkiler oldukça önemlidir. Bebeğin bakıcısıyla kurduğu yoğun sosyal ve duygusal ilişki Bowlby (1969:13) tarafından *bağlanma* olarak adlandırılmıştır. Bakıcı (genelde anne) ve çocuk arasında, yaşamın ilk yıllarında oluşan bağlanma, bireyin ergenlik ve yetişkinliğinde de etkisini göstermektedir. Bireyin sahip olduğu bağlanma stili; yakın ilişkilerinden madde bağımlılığına kadar geniş bir yelpazede bireyi etkilemektedir (Sümer, Oruçlular, & Çapar, 2015:193).

Bağlanma kavramı bireyin yaşamının ilk yıllarında bakıcısı ile kurduğu ilişkinin üzerinde durmaktadır. Kurama göre, bakıcı ile kurulan bu ilişki bireyin yaşamının ilerleyen yıllarında da bireyin ilişkilerini etkilemektedir. Birçok kurama göre bireyin kişiliği de tıpkı bağlanma gibi yaşamın ilk yıllarında oluşmakta ve ömrü boyunca bireyin davranışlarını etkilemektedir. Literatür incelendiğinde kişilik kavramı üzerine birçok tanıma rastlamak mümkündür. Kavramın bu denli fazla tanımının olmasının sebebi olarak, kavramın çok yönlü olmasını ve her bir tanımın farklı bir yönüne odaklanması gösterilebilir. Kişilik kavramını üzerine araştırmalar yapan McCrea ve Costa, istatistiksel bir yöntem olan *faktör analizini* kullanarak kişiliği tanımlayan sıfatlar ile bir takım araştırmalar yapmışlar ve kişiliğin beş temel boyutu olduğu sonucuna varmışlardır (Burger, 2006) . Araştırmacılar sonraki yıllarda yaptıkları çalışmalar ile bu beş özelliğin istikrarlı olduğunu görmüşler ve bu özellikleri sebep sonuç içerisinde tutarlı bir şekilde tanımlayarak Beş Faktör Kişilik Kuramını ortaya koymuşlardır (Feist & Feist, 2009:423). Yapılan çalışmalarda ortaya konulan bu beş temel kişilik özelliği; *nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve öz-disiplindir* (McCrae & Costa,

2003). Diğer dillerde ve kültürlerde yapılan araştırmalar, kuramın evrensel ve tutarlı olduğunu göstermiştir. Bu özellikleri ile kuram, farklı kültür ve dillere sahip toplumlarda yapılan araştırmalarda kullanılan popüler bir kuram olmuştur.

Bu çalışmada, Holland'ın Tipoloji Kuramı başta olmak üzere özellik-faktör uyumlu kuramlar ve bağlanma kuramına dair kuramsal bir çerçeve çizmek için hazırlanmıştır. Aynı zamanda birey açısından ayırıcı özellikler ve tutarlı ilişkileri ortaya koyan kişilik açısından Beş Faktör Kişilik Kuramı üzerinde durulmuştur. Holland'ın Tipoloji Kuramı, bireylerin kişilik özelliklerini ve mesleki çevreleri tasniflemiştir. Bir bireyin o zamana kadar oluşturduğu kişiliğinin meslek seçiminde önemli bir etkisi olduğunu söylemektedir. Yani, bireyin yaşamının o anına kadarki deneyimleri kişiliğini etkilemekte ve bu kişilik özellikleri; bireyin ilgileri ve değerlerini belirlemektedir. Beş Faktör Kişilik Kuramı ise beş temel özelliği kullanarak bireylerin kişilik özelliklerini anlamaya çalışmaktadır. Bu iki kuramda da kişilik kavramını ön plandadır. Yapılan bu çalışmanın amaçlarından biri, Holland'ın Tipoloji Kuramı ve Beş Faktör Kişilik Kuramı arasındaki olası bir bağlantıya dikkat çekmektir. Bununla beraber; Bağlanma Kuramı, temel olarak, bebek ile bakıcısı arasında kurulan ilişkiyi incelemektedir. Kurulan bu ilişkinin ilerleyen yıllarda birey üzerinde etkili olduğunu, bireyin sosyal çevresinde kuracağı ilişkilerin bebeklikte bakıcısı ile kurduğu ilişkiden etkileneceği söylemektedir. Yani; bebek ile bakıcı arasındaki bağlanma biçiminin, bebeğin ilerleyen yıllarda sahip olacağı kişiliğini etkileyeceğini söylemek yanlış değildir. Holland'ın Tipoloji Kuramına göre kişilik kavramı önemli bir kavramdır ve bireyin bağlanma stiline de kişiliği üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak, bireyin bağlanma stiline, bireyin meslek seçimi ve kariyeri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı, etkisi var ise ne derece olduğu merak edilmektedir. Bu sebeple; çalışmanın, ilgili konularda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara faydalı olması amaçlanmaktadır.

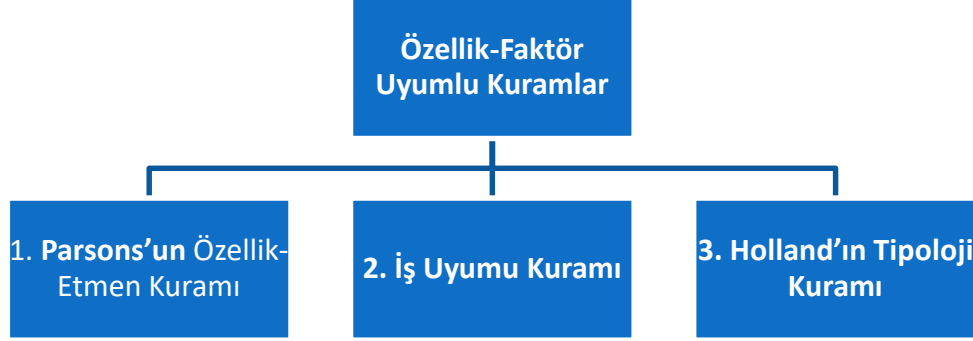
2. Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar

İnsanlık tarihi boyunca ikinci en önemli dönüm noktalarından biri olarak görülen sanayi devrimi ile birlikte insanların yaşam biçimlerinde köklü değişimler görülmüştür. Bu değişimlerden en çok göze çarpanı ise üretim şekli ve çalışma şartlarındaki değişimlerdir (Küçükkalay, 1997:52). Böyle bir ortamda birçok yeni meslek ve iş kolu ortaya çıkmıştır. Bu mesleklere uygun bireylerin seçilmesi ve yerleştirilmesi, mesleki rehberlik alanındaki ilk faaliyetler olarak kabul edilmektedir. Wilhelm Wundt, Francis Galton ve Alfred Binet çalışmalarında insanların bireysel farklılıkları üzerine yoğunlaşmış ve bu çalışmalarını mesleki rehberlikte psikolojinin etkisini ortaya çıkartmışlardır. Bununla beraber Frank Parsons, açtığı meslek bürosunda, insanları en uygun mesleğe yönlendirmek için onların kişisel verilerini toplamış ve yönlendirmelerini bu veriler ışığında yapmıştır. Mesleki rehberlik alanında yaptığı bu çalışmalar sayesinde Parsons, mesleki rehberliğin babası unvanını almıştır (Üre, 2013:202). Parsons'un meslek bürosunun en temel amacı insanları, özellikle gençleri uygun bir işe yerleştirmektir. Bir mesleğe yerleşme, o dönem için mesleki rehberliğin üzerine yoğunlaştığı amaçtı (Pope, 2000:196).

Özellik-faktör kuramlarının temelinde birey-meslek uyumu vardır. Bu uyum ile mesleki başarı ve doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır (Bacanlı, 2014:90). Bireyin sahip olduğu özellikleri bilmek ve bu doğrultuda bir mesleğe yerleştirmek özellik-faktör kuramlarının temel amaçlarıdır. Yirminci yüzyıl boyunca, mesleğin gereklilikleri ile bireyin özelliklerini eşleştirmeye dayalı mesleki rehberlik anlayışı öne çıkmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:17). Özellik-

faktör kuramları arasında Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı, İş Uyumu Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı sayılabilir. Bunlardan Holland'ın Tipoloji Kuramı günümüzde de popülerliğini korumakta ve geniş bir çevrede kullanılmaktadır (Bacanlı, 2014:90).

Şekil 1: Özellik-Etmen Uyumlu Kuramlar



2.1. Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı

Parsons'un temellerini ortaya koyduğu özellik-etme kuramının, ikinci büyük temsilcisi Williamson'dur. Williamson'un çalışmalarıyla olgunlaşan kuram, mesleki danışmalarda kullanılabilir duruma gelmiştir. Kuramdaki özellik kavramı, bireylerin dışarıdan ölçülebilen, fiziksel ve zihinsel özelliklerini açıklar. Etmen kavramı ise mesleğin bireylerden istediği, yani mesleği başarılı bir şekilde icra etmek için gerekli özellikleri açıklar (Bacanlı, 2014:92). Yani kuramdaki özellik kavramı bireyin sahip olduğu ölçülebilen özellikler, etmen kavramı ise mesleğin bireyden istediği özelliklerdir.

Modern iş analizlerinin temelini atan ve uzun yıllar boyunca kullanılan özellik-etmen kuramında temel amaç, birey hakkında materyaller yardımıyla detaylıca bilgi edinmek, aynı şekilde mesleklerin uygulaması için gerekli özellikler hakkında ayrıntılı bilgi edinmek ve bu bilgilerden faydalanarak olabilecek en verimli şekilde kişi meslek eşleştirmesini yapmaktır (Üre, 2013:206). Bu eşleştirmenin sonucunda birey kendi özelliklerine uygun bir meslek edinmektedir. Diğer taraftan, işverenler veya meslek çevreleri de o işi yapabilecek özelliklere sahip bir eleman bulmuş olmaktadır. Özetle kuramın temel amacı, kişi meslek eşleştirmesini hem birey hem iş çevresi açısından en verimli şekilde gerçekleştirmektir.

Parsons'un (1909:vii-viii) ölümünden sonra kendi el yazmalarının düzenlenmesiyle yayınlanan *Bir Meslek Seçmek* (Choosing a Vocation) kitabında mesleki rehberlik kurallarını şu şekilde belirlemiştir;

- Bir meslek seçmek, bir iş bulmayı denemektен daha iyidir.
- Bir rehber gözetimi olmaksızın bireyler, titiz bir şekilde kendilerini değerlendirmeden mesleki seçim yapmamalıdır.

- c. Bireyler meslekler hakkında araştırma ve gözlem yapmalı, seçimlerini bu bilgiler ışığında yapmalıdırlar. Sadece, daha kolay ulaşılabileceği için bir mesleğe yönelmekten kaçınmalıdırlar.
- d. Bir bireyin, bir uzman görüşü alması kendi başına seçim yapmasından daha güvenlidir.

Parsons, iş ve meslek tanımları ile meslek elemanlarının biyografilerini okumak ve mesleklere dair gözlemler yapma gibi etkinliklerin meslek seçimine yardım edeceğini savunmuştur (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:18). Parsons'a göre meslek seçimi süreci üç adımda gerçekleşmektedir. Öncelikli olarak birey kendi ilgi, yetenek, beceri ve değerlerini sınırlılıklarıyla tam olarak anlamalıdır. İkinci olarak mesleklerin iyi ve kötü yönlerine, kazançlarına, gerekliliklerine dair bilgi edinmelidir. Son olarak kendisi ve meslekler hakkında edindiği bilgiler doğrultusunda gerçekçi bir seçim yapmalıdır (Parsons, 1909:5).

Özellik-etmen kuramında, klasik rehberlik anlayışında olduğu gibi didaktik bir anlayış söz konusudur. Danışana bilgi verme ve onu yönlendirmeden söz etmek mümkündür. Parsons ve arkadaşları görüşme, meslekler hakkında bilgi verme, test yorumlama, tavsiyede bulunma gibi bilgi aktarımının ön planda olduğu teknikler kullanmışlardır (Crites, 1978:84). Diğer yandan kuram, danışanların duygusal ya da psikolojik durumunu göz önünde bulundurmaması yönüyle eleştirilmiştir (Sharf, 2013:26). Diğer bir yandan, kuram kapsayıcı olmaması, sadece meslek seçme çağındaki gençlere yönelik olması ve meslek seçimini, çevre gibi diğer değişkenlerden bağımsız bir bütün olarak ele alması yönünden de eleştirilmiştir (Yeşilyaprak, 2013:206; Bacanlı, 2014:97). Ayrıca kurama yönelik bir diğer eleştiriden birisi de engelli bireylerin, engellerine uygun mesleklere yönlendirme yapması yönünden olmuştur. Eleştirilerin gerekçesi ise eşleştirmelerde engelli bireylerin mesleki tercihlerinin daraltıldığıdır (Fabian & Pebdani, 2013:386). Örneğin, işitme engelli bireyleri çok gürültülü bir çalışma ortamına sahip olan matbaalarda çalışmaya yönlendirmek, bireyin kişisel tercihlerini görmezden geldiğinin göstergesi olarak görülmüştür.

Özellik-etmen kuramında yetenek, ilgi alanları, ihtiyaç ve değerlerin değerlendirilmesi önemli bir role sahiptir (Hansen, 2013:405). Bu özellikleri ölçmek için geliştirdikleri ölçme araçları, kendilerinden sonra geliştirilecek ölçme araçları için kılavuz sayılmaktadır (Bacanlı, 2014:98). Kuram kolay anlaşılır, basit ve sade olduğu için toplumdaki farklı gruplara (azınlık gruplar, kadınlar, engelliler vb.) rahatça uygulanabilmektedir (Yeşilyaprak, 1995:44). Parsons'un kuramı mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında öncü bir kuram olduğu için büyük katkılar sağlamıştır. Özellikle, Holland'ın Tipoloji Kuramına zemin hazırlamıştır. Kendisinden sonra gelen mesleki danışmanlık ve kariyer kuramlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemiştir.

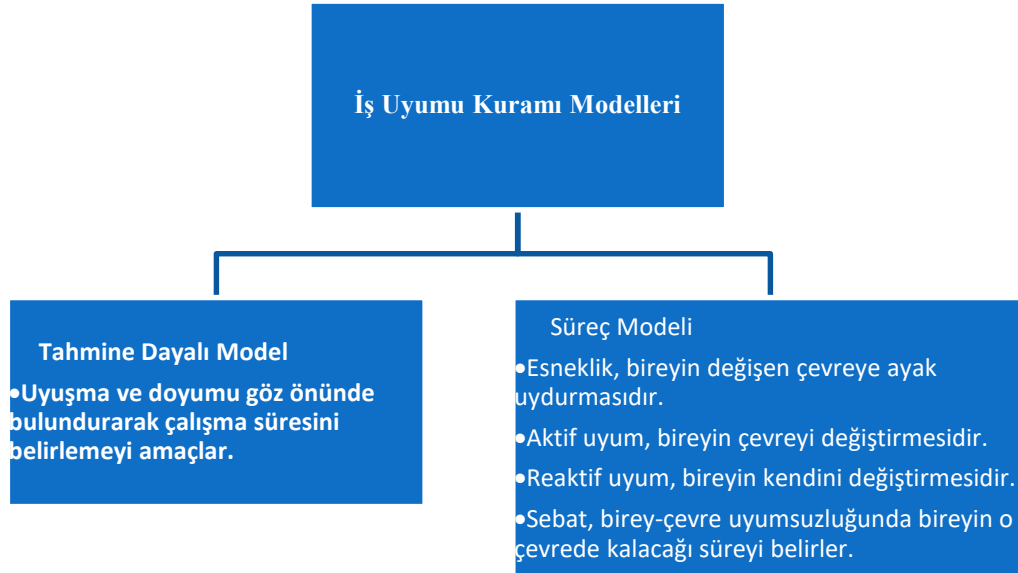
2.2. İş Uyumu Kuramı

Minnesota Üniversitesi'nden Lloyd Lofquist ve arkadaşları tarafından geliştirilen İş uyumu kuramının temeli birey ve çevre arasındaki uyuma dayanmaktadır. Uyuşma kavramını Dawis ve arkadaşları (1968:3); birey ve çevre arasındaki uyumlu ilişki, bireyin çevreye ve çevrenin bireye uyumu, birey ve çevre arasındaki karşılıklı anlaşma ya da uyum, birey ve çevre arasındaki birbirini tamamlayıcı ilişki şeklinde tanımlamışlardır. Uyuşma, birey ve bireyin çalışma çevresi arasındaki etkileşimdir. Bu etkileşimde hem birey hem çevre karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Rounds, Dawis, & Lofquist, 1987:298). Birey ve çevre arasındaki bu etkileşimin

temel hedefi doyumdur. Birey çevre arasındaki uyuşma düzeyi, bireyin o iş çevresinde kalma süresini etkilemektedir (Bacanlı, 2014:98). Fiziksel olarak aktif olacağı ve dolgun ücretli bir işte çalışmak isteyen bir bireyin fiziksel olarak aktif çalışanlara ihtiyaç duyan ve dolgun bir ücret veren bir iş çevresiyle uyuşmasının yüksek olması ve o iş çevresinde uzun süre çalışması beklenmektedir. İstikrarlı bir istihdam durumunda hem birey hem iş çevresinin tatmin olması ve doyum sağlaması beklenmektedir (Eggerth, 2008:63). Birey veya çevreden herhangi biri tatmin olmuyorsa, istikrarsız bir istihdam olduğu söylenebilir.

İş uyumu kuramında iki model bulunmaktadır. Bunlar; 1. Birey çevre arasındaki uyuşma düzeyini ve doyumunu belirleyip bu belirlemeler ışığında bireyin çalışma süresini tahmin etmeye çalışan *Tahmine dayalı model*, 2. Birey çevre arasındaki uyumun nasıl sağlandığına ve sürdürüldüğüne odaklanan *Süreç modelidir*. Süreç modelinde, bireyler uyumsuz bir durumla karşılaştıklarında dört farklı uyum stili kullanarak bu uyumsuzluğun üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Bu stiller; esneklik, aktif uyum, reaktif uyum ve sebatır (Swanson & Schneider, 2013). Esneklik, bireyin değişen iş çevresine ne derece uyum sağladığı ile alakalıdır. Birey esneklik kapasitesi yettiği sürece, çevreye uyum sağlamaya devam eder. Ancak bireyin esneklik kapasitesinin yetersiz geldiği durumlarda, birey aktif ve reaktif uyum stillerinden birini kullanarak uyum göstermeye çalışır. Aktif stil bireyin çevreyi değiştirmesi, reaktif stil ise bireyin kendini değiştirmesidir. Bu stillerden birini kullandığı hâlde hâla bir uyuşma gerçekleşmemişse, son stil olan sebat kullanılmaya başlanır. Bireyin sebat düzeyi, uyuşmadığı çevrede çalışma süresini belirler.

Şekil 2: İş Uyumu Kuramı Modelleri



İş uyum kuramı, diğer özellik-faktör kuramları gibi birey-çevre eşleştirmesi yapmaktadır ve bu eşleştirmeyi yapmak için ölçme araçları geliştirilmiştir. Bu ölçme araçları kültürümüze uyarlanmış ve ülkemizde de kullanılmıştır (Bacanlı, 2014:106). Aynı zamanda kuram, özellik-faktör kuramında olduğu gibi toplumdaki farklı gruplara uygulanabilmektedir. İlgi ve kişilik stili gibi konular kuramda çalışılmış, diğer konular arasında yer almaktadır (Sharf, 2013: 95-96).

2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

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 (Patton & McMahon, 2014:39). Parsons ile karşılaştırıldığında Holland, bireyi öncelikli olarak kişilik yönünden ele almıştır (Thoresen, 1967:163). 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 (Perkmen & Tezci, 2015:189). 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 (1959:35) kendinden önceki kuramcılarının belirli kavramlar üzerine çok fazla yoğunlaştıklarını, ancak ihtiyaç ve benlik gibi kavramlar üzerine çalışmadıklarını ve kuramlarının nedensellik yönünden eksik olduğunu belirtmiştir. Holland meslek seçim sürecini, yalnızca bir kişi çevre eşleştirmesi olarak görmemiş, aynı zamanda bu süreci nedensellik yönünden de açıklamaya çalışmıştır. Kurama göre bir bireyin mesleki kimliği; yaşı, sosyal ve ekonomik statüsü, cinsiyeti, zekâsı ve eğitim durumu gibi faktörlerden etkilenmektedir (Bacanlı, 2014:107). Holland kişilik tiplerini ve mesleki çevreleri sınıflandırırken, bir mesleğe ve o mesleği icra edenler hakkındaki varsayımları ve genellemeleri toplamıştır. Sonra bu klişelerin doğruluğu üzerinde çalışarak meslek çevrelerine ve o mesleği yapanlara ait özellikleri kategorize etmiştir (Sharf, 2013:119).

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, 2013:8). 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'ın Tipoloji Kuramındaki altı kişilik tipi ve mesleki çevrenin özellikleri aşağıdaki gibidir;

Gerçekçi (Realistic): Makinelerle, nesnelere ve atletlerle çalışmaktan hoşlanan gerçekçi kişilik tip, buna paralel olarak fiziksel ve mekanik becerilere sahiptirler (Holland, 1996:398; Zunker, 2006:33; Nauta, 2013:58). Somut kavramlarla çalışmayı soyut ve teorik kavramlar üzerine çalışmaya tercih ederler (Bacanlı, 2014:113). Sabırlı, çözüm odaklı, pratik, kararlı ve odaklanmış olarak tanımlanabilecek gerçekçi tip, sosyal ilişkilere fazla değer vermez. Onlar için maddi kazanç ve statü daha değerlidir. Bu doğrultuda gerçekçi çevreye sahip meslekler, insanlar yerine aletler, hayvanlar

veya makinalar ile çalışılan mesleki ortamlara sahiptir. Fiziksel becerilerin daha sık kullanılır. Karşılaşılan problemlere pratik ve çözüm odakla bir yaklaşım sergilerler (Sharf, 2013:121). Gerçekçi ortamlarda, bireylerin kaza geçirmesi ve fiziksel bir yara alması, diğer çevrelere göre daha olasıdır. Teknisyenler, terziler, itfaiye erleri, sporcular, çiftçiler, araba tamircileri, makine operatörleri, mühendisler ve pilotlar gerçekçi çevreye sahip mesleklere örnek olarak gösterilebilir (Yeşilyaprak, 2013:211; Patton & McMahon, 2014:43; Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:70).

Araştırmacı (Investigative): Olayları anlamlandırabilmek, nedenlerini ortaya çıkartmak veya kontrol etmek amacıyla yaratıcı, gözleme dayalı ve bir sistem doğrultusunda araştırma yapmayı tercih ederler. İnsanları ikna etmeyi gerektiren ve tekrar eden işler ile liderlikle uğraşmak istemezler (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:70). Zor bulmacalarla uğraşmaktan, matematik veya bilimsel problemleri çözmekten keyif alırlar ve bu konuda beceri sahibidirler (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014:30; Sharf, 2013). Analitik, entelektüel, eleştirel, meraklı, içe dönük, sabırlı, mantıklı, bağımsız ve rasyonel olarak tanımlanırlar (Kidd, 2006, s. 15). Araştırmacı tip, araştırma ve bilimi kullanarak bir teori geliştirmekten veya yeni bilgiler keşfetmekten haz alır (Holland, 1996:399). Karmaşık ve soyut düşüncelerin sıkça kullanıldığı araştırmacı çevrede, karşılaşılan problemlere mantıklı ve kesin çözümler bulmayı amaçlarlar. Bilim insanları, akademisyenler, matematikçiler, fizikçiler, kimyagerler, laboratuvar teknikerleri araştırmacı çevrelerde çalışmaktadırlar (Zunker, 2006:33; Nauta, 2013:58).

Sanatçı (Artistic): Duygularını, fikirlerini ve hislerini yaratıcı yöntemlerle (resim, müzik, edebiyat gibi) ifade etmekten hoşlanan sanatçı tipler, bu alanda yeteneklidirler (Holland, 1996:399). Soyut, somut veya sözlü materyalleri kullanarak yeni bir ürün ortaya çıkarmaktan keyif alırlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:70). Sistemli bir şekilde çalışmaya pek uygun değildir. Sezgisel, yaratıcı, düzensiz, dürtüsel, etkileyici ve bağımsız gibi sıfatlar sanatçı tipi tanımlamaktadır (Nauta, 2013:58; Kidd, 2006:15). Bir problemle karşılaştıklarında hayal güçlerini kullanma eğilimindedirler. Sanatçı çevreyi özgür, yeniliklere açık ve kişilerin kendilerini ifade etmesine yardımcı olarak tanımlamak mümkündür. Kişisel ve duygusal ifadeler, mantıksal ifadelerden daha sık kullanılmaktadır (Sharf, 2013). Ressamlık, yazarlık, aktörlük, tasarımcılık, müzisyenlik ve film yönetmenliği gibi meslekler sanatçı çevreye sahiptir.

Sosyal (Social): Dışadönük, dost canlısı, empati becerisi güçlü olan sosyal tipin, buna karşın nesnelere ve aletlerle çalışma becerisi iyi sayılmaz (Holland, 1996:398). Bilgilendirme, eğitime, öğretme, yardım etme, tedavi etme gibi diğer insanları olumlu yönde etkilemeye yönelik etkinliklerden hoşlanmaktadırlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:71). Başka insanlarla beraber, takım çalışmasından keyif almaktadırlar. Sosyal çevrelerinde nezaket, yardımseverlik, samimiyet gibi insana dair değerler ön plandadır. Psikolojik danışmanlık, öğretmenlik, sosyal hizmet uzmanlığı, hemşirelik ve halkla ilişkiler uzmanlığı gibi meslekler sosyal çevreye sahip mesleklerdir.

Girişimci (Enterprising): Maddi kazanca ve sosyal statüye değer veren girişimci tip, enerjik ve dışadönüktür (Holland, 1996). Girişken, ikna yeteneği ve kendine güveni yüksektir. Liderlik becerileri yüksektir. Topluma liderlik etmekten keyif alırlar (Yeşilyaprak, 2013:212). Yardımseverlik ve bağışlayıcılık yönünden eksiktirler. İyi giyinmekten ve göz önünde bulunmaktan hoşlanırlar (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014:30). Girişimci çevrede ise maddi kazanç ve güç elde etmek, öncelikli amaçlarındandır. Bu amaçlara ulaşmak için toplulukları ikna etme ve harekete geçirme gibi

yöntemler kullanılmaktadırlar (Sharf, 2013:123). Politikacılık, avukatlık, satış temsilciliği, menajerlik ve yöneticilik gibi meslekler girişimci çevredeki mesleklere örnektir.

Geleneksel (Conventional): Belirli bir plana göre düzenli, sistematik ve kesin sonuçları olan işler yapmayı tercih ederler. Plansız, esnek, yapılandırılmamış, belirsiz ve özgür ortamlarda çalışmaktan hoşlanmazlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:71; Holland, 1996). İşin aksamasına sebep olacak küçük problemlere ilişkin hızlı ve pratik çözümler üretebilmelerine karşın; karmaşık ve yeni çözümler bulması, üzerine çokça düşünmesi gereken problemlere çözüm bulmakta iyi değillerdir. Geleneksel çevrede; organize etme, planlama, tasnifleme, matematiksel işlem yapma gibi becerilere yönelik etkinlikler bulunmaktadır. Muhasebeci, kütüphane görevlisi, postacı, bankacı, kâtip ve arşiv görevlisi gibi meslekler geleneksel çevreye ait mesleklerdir.

Holland, her ne kadar altı farklı kişilik tipi ve mesleki çevre tanımlamışsa da insanların veya mesleklerin bu tiplerden, sadece birine uyması çok nadir görülen durumdur. Çoğu zaman insanlar ve meslekler bu tiplerin birleşiminden meydana gelmektedir. Örneğin bir müzik öğretmenini, sadece sanatçı tip ile tanımlamak yanlış olmaktadır. Çünkü bir müzik öğretmeni, müzik yaptığı için sanatçı, öğrencileriyle iletişim hâlinde olup onların eğitimde rol aldığı için sosyal ve yapması gereken evrak işleri yönünden geleneksel kişilik tipine sahip olması beklenmektedir. Bu yüzden Holland, hem kişileri hem çevreleri tanımlamak için üç harfli kodlar kullanmıştır. Kişinin veya çevrenin en iyi biçimde uyduğu üç tipin baş harfi kullanılarak oluşturulan bu kodlar, kişinin veya çevrenin daha fazla yönden anlaşılmasına olanak vermektedir. Örneğin müzik öğretmeni için bu SnSGI şeklinde gösterilmektedir. (Sn-Sanatçı, S-Sosyal, GI-Geleneksel). Bireyler buldukları veya yetiştikleri çevreye ait beceriler geliştirme eğilimindedirler (Bacanlı, 2014). Bununla birlikte; bireyin hobileri, çevresindeki diğer kişiler ve buldukları ortamlar farklı tiplere ait beceriler geliştirmesine neden olabilir. Bu yüzden bireylerde, sadece bir kişilik tipinin özelliklerinden çok birden fazla tipin özellikleri bulunabilir.

2.3.1. Holland'ın Tipoloji Kuramındaki Önemli Kavramlar

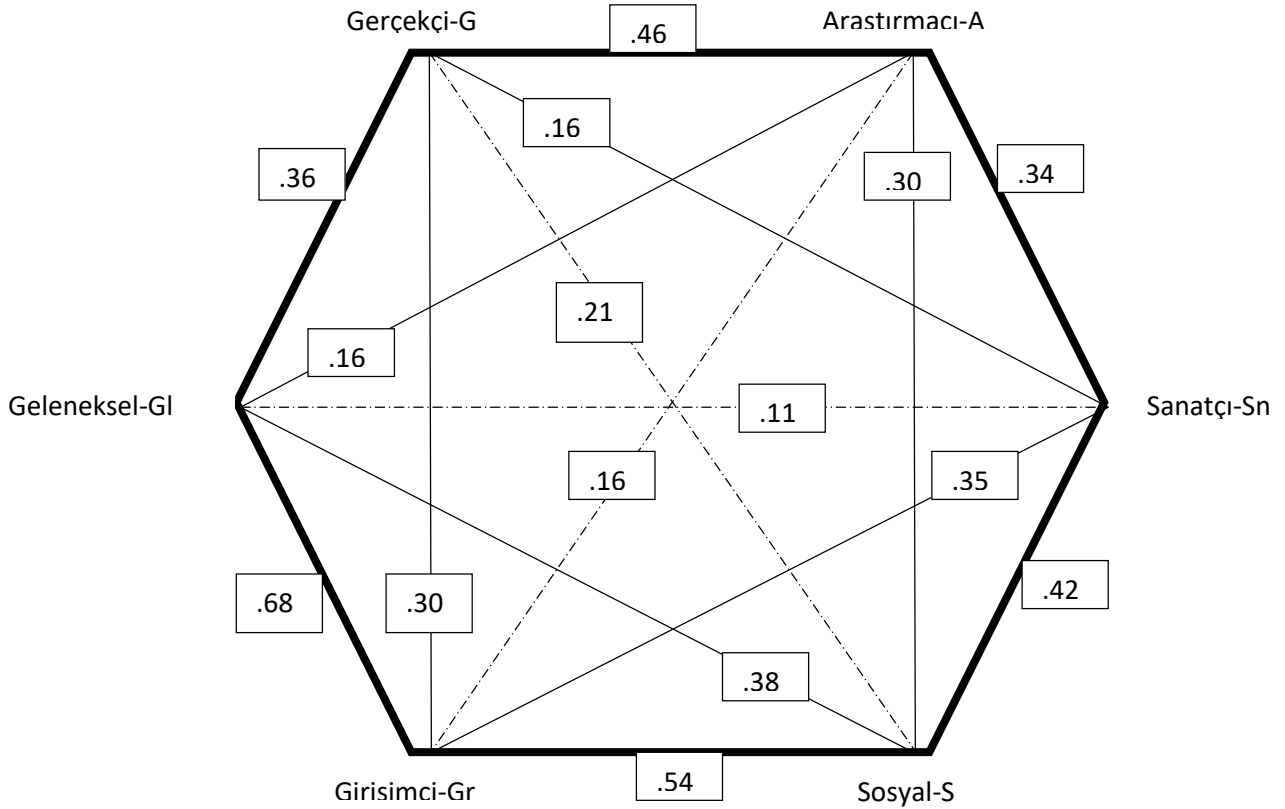
Holland'ın Tipoloji Kuramını daha net ve doğru şekilde anlamak için kurama dair bir takım kavramların öncelikli olarak anlaşılması faydalı olacaktır. Uyum, tutarlılık, farklılaşma ve mesleki kimlik kavramlarını kuramın önemli kavramlarıdır.

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, 2013:58). 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 (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:72). Diğer bir deyişle, kişilik tipi ile çalışma çevresinin benzerlik düzeyi uyum düzeyini göstermektedir (Sharf, 2013:126). Üst düzey bir uyumda, bireyin daha başarılı ve memnun olup daha uzun süreler o çevrede çalışması beklenmektedir (Patton & McMahan, 2014:44). 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

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

değerleri örtüştüğü için memnuniyeti artar. Ancak bu birey geleneksel bir çevrede çalışırsa, hem sahip olduğu beceri ve yetenekleri sergileyeceği 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.

Şekil 3: Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki (Holland, Whitney, Cole, & Richards, Jr., 1969)



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 (1969:4), 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 (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Farklılaşma: 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

...

(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

(Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014:31-32). 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, 2013:61). 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, 2014:44). 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 hiçbirini bir diğerinden daha baskın değilse, bu durum meslek seçimi sürecini güçleştirebilmektedir. Sonuç olarak danışmandan, bireyin farklılaşma düzeyini arttırmasına yardımcı olması beklenir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:74). Böylelikle bireyin kendisini tanımasına yardım ederek farklılaşma düzeyini arttırmak mümkündür.

Tutarlılık: Bir bireyin sahip olduğu kişilik tiplerinin birbirleriyle olan benzerlik ve farklılık düzeyidir. Tiplerin tutarlılık düzeyleri, uyum düzeyleriyle benzerdir. Altıgünde (Şekil1) birbirine yakın tipler daha tutarlıyken, birbirine uzak olanlar daha tutarsızdır. Tutarlılık, tiplerin ortak yönleriyle alakalıdır (Zunker, 2006:32; Sharf, 2013:129). Bireylerin kişilik tipinin tutarlılığı üç harfli kodun ilk iki harfine bakılarak anlaşılmaktadır (Nauta, 2013:62). 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.

Bireyin tutarlılık düzeyinin yüksek olması, kariyer seçimlerinde daha kolay karar vermesine olanak sağlamaktadır. Çünkü benzer alanlardaki ilgiyle yetenek ve değerlerine uygun bir çevre bulması daha olasıdır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:74). Bireylerin ilgi, beceri, yetenek ve değerleri gibi özellikleri değiştirmek mümkün olmadığından dolayı bu özelliklerle çevre arasındaki olabilecek tutarsızlığı ortadan kaldırmak danışma amaçlarından birisi değildir. Tutarsızlığa sahip bireylere dair yapılması gerekenler, bu durum hakkındaki farkındalığı arttırmaktır. Ayrıca kişilik tiplerinden birine göre bir mesleki tercih yapması, diğer tipine uygun bir hobi edinmesi tavsiye edilebilir. Örneğin geleneksel ve sanatçı kişiliğe sahip bir birey bankacı olabilir. Boş zamanlarında ise resim, müzik gibi sanatsal faaliyetlerle uğraşabilir. Böylelikle hem sanatçı hem de geleneksel yönünü memnun edebilir. Diğer yandan bireyin tutarlılık düzeyi arttıkça kariyer kararı vermesi kolaylaşmaktadır. Tutarsız kişilik tipine sahip bireylerin kendilerine uygun bir mesleki çevre bulmaları daha zor görünmektedir (Nauta, 2013).

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.

Mesleki Kimlik: Kariyer gelişim müdahalelerinin önemli bir amacı olan mesleki kimlik, bireylerin kendi ilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olması ve kariyer amaçlarının netleşmesi ile oluşmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013:74; Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014:32). 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 şeklinde 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, 2014:44).

3. Bağlanma Kuramı

İnsanların kişiliği ve sosyal gelişimi, doğumlarından hemen sonra çevresi ve diğer insanlarla olan etkileşimiyle başlar. Hayatlarının ilk yıllarında da büyük oranda şekillenir. Bağlanma, bebeklerin bakıcısı ile oluşturdukları sürekli ve etkili sosyal duygusal ilişkidir (Gerrig & Zimbardo, 2012:320). Bakıcı genelde annedir, fakat çocuğun bakımını üstlenen baba, büyükanne gibi de olabilir. Bağlanma kuramının ilk temsilcisi İngiliz psikolog John Bowlby'dir. Bowlby'ye (1969) göre bağlanma içgüdüselidir. Bağlanma, bebeklerin genetik donanımlarının ve çevrenin etkileşiminin bir ürünüdür. Bağlanma, bebeklerin hayatta kalma içgüdülerinin bir sonucudur. Bebek, bakıcısı arasında oluşan bağlanma yardımıyla hayata tutunmaya çalışır. İlerleyen dönemlerde çevreyi keşfederken bakıcısı ile kurduğu bağ, çocuğun stresle başa çıkmasına yardım etmektedir (Bowlby, 1969:14). Erken bebeklik dönemindeki bu yakınlık arama davranışı, bebeğin kendisinden daha güçlü ve daha akıllı birinden koruma ve bakım elde etmek için kullandığı doğuştan gelen bir sistem tarafından düzenlenmektedir (Gillath & Shaver, 2007:969). Sadece bebekler değil, yetişkinler de bir bağlılık oluşturmaya meyillidirler (Bowlby, 1973). Kuram, bağlanma kavramını sosyal öğrenmeyle değil, biyolojik ve psikolojik ilkelerin ışığında tutarlı bir şekilde açıklamaktadır (Evans, 1979:69).

Bağlanmanın temelleri bebeklik döneminde atılır. Bebeklikte bağlanma kavramı; bebeğin belli bir kişiye karşı olumlu tepkilerde bulunması, o kişinin yanında olmak istemesi, stres yaratan bir durumla veya nesneyle karşılaştığında o kişiyi araması, bağlanılan kişiye yakın olduğunda güvende hissetmesi gibi durumları kapsamaktadır (Soysal, Bodur, İşeri, & Şenol, 2005:89). Bebeklikte bağlanma, aşamalar hâlinde oluşmaktadır. Doğumdan sonraki ilk sekiz haftada bir sıkıntısını belli etmek için ağlamayla kendini gösteren bağlanma, sekizinci haftadan altıncı aya kadar olan kısımda bakıcılarını tanıma ve onlara yönelme şeklinde kendini gösterir. Altı ay- iki yaş arası dönemde; bakıcısı yanında ise bebek, huzurlu ve mutlu; uzakta ise gergin ve huzursuz hissetmektedir. İki yaşından sonra ise bebek, bakıcısının kendisinden bağımlı bir birey olduğunun farkına varmaktadır (Sadock, Sadock, & Ruiz, 2015:98; Pehlivan Türk, 2004:58).

Bağlanma yavaş yavaş gelişmektedir; bir bebeğin, kendinden güçlü ve akıllı olarak algıladığı, kaygı veya sıkıntılarını giderebilecek kişiyle birlikte olma isteği ile sonuçlanır (Sadock, Sadock, & Ruiz, 2015:97). Bebekler, bağlandıkları bu kişiyi "güvenli üs" olarak görmektedirler (Hazan & Shaver, 1987:512). Bebeklerin güvenli üs olarak gördükleri kişi, birincil bağlanma objesidir (Soysal, Bodur, İşeri, & Şenol, 2005:89). Yaşamın ilk yıllarında oluşan bağlanma, ilerleyen dönemdeki birçok davranış ve duyguyu etkilemektedir (Çelik, 2018). Sosyal ve duygusal beceriler, empati yeteneği (Laible, 2007), davranışsal ve psikolojik bozukluklar (Cooper, Shaver, & Collins, 1998), saldırganlık (Shaver & Mikulincer, 2002), ilişkisel beceriler ve uyum (Engels, Finkenauer, Meeus, & Dekovic, 2001) gibi değişkenler ile bağlanma arasında ilişkiden söz edilebilir.

İnsanların yaşamlarını birçok alanda etkileyen bağlanma, temel olarak üç işleve sahiptir. Bunlardan birincisi, tek başına hayatta kalmak için yeterli becerilere sahip olmayan bebeklerin dünyayı keşfetmeye çalışırken, tekrar dönebilecek bir limana (güvenli üsse) ihtiyaç duymalarıdır. Sağlıklı bir bağlanma ile bebekler bu limana sahip olurlar. Bağlanmanın ikinci işlevi ise bebeklerin fiziksel ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Anne ile bebek arasındaki bağlanma ile bebeklerin fiziksel ihtiyaçları karşılanacaktır. Son olarak bağlanma, bebeğin hayata dair bir güvenlik duygusu geliştirmesinde önemli bir role sahiptir (Terzi & Tekinalp, 2013:103). Görüldüğü üzere bağlanmanın bu temel işlevleri, birer gereksinimdir. Sağlıklı bir bağlanmanın oluşması için bu gereksinimlerin karşılanması gerekmektedir. Bowlby (1969), bu gereksinimlerin karşılanma durumlarının sonucunda ortaya çıkan durumları açıklamak için “içsel çalışan modeller” ilkesini kullanmaktadır.

Bağlanma kuramı, insanların yaşamları boyunca diğer insanlarla olan ilişkilerine dair bazı zihinsel modeller oluşturduklarını söylemektedir. Bebeklik döneminde bakıcıyla oluşturulan bağlanma yaşamın diğer dönemlerinde, insanlarla olan sosyal ilişkileri de etkileyen modeller oluşturmaktadır (Terzi & Tekinalp, 2013:104). Bowlby (1973:12), bu modelleri içsel çalışan modeller olarak adlandırmıştır. Bu kavram bağlanma kuramında oldukça önemli bir yere sahiptir. İçsel çalışan modeller, çocuğun kendisine ve bakıcısına ait temsillerinden oluşmaktadır. Bu temsiller, bebeğin bakıcısına dair öznel değerlendirmeleriyle oluşmaktadır (Terzi & Tekinalp, 2013:104; Morsünbül & Çok, 2011:555). İçsel çalışan modellerin oluşması için bebeğin kendisine ve bakıcısına dair bilişsel şemalarının oluşmasına ihtiyaç vardır. Eğer çocuk gereksinimlerinin karşılanması veya korunma için çağrı yaptığında, bakıcısı ona gerekli olan desteği ve sevgiyi zamanında gösterirse, çocukta bakıcısının destekleyici ve güvenilir olduğuna dair bilişsel şemalar oluşmaya başlar. Aynı doğrultuda, gerekli bakımı ve desteği gören çocuk da kendisini sevmeye ve desteklenmeye değer olarak algılar. Bu durumda çocuk ve bakıcısı arasında güvenli bağlanma oluşmuş olur. (Çelik, 2018:28) Aksi takdirde, bakıcı çocuğun çağrısını cevapsız bırakır veya yeteri kadar destek ve sevgi göstermezse; çocuk bakıcısını duyarsız, ulaşılabilir olmayan ve reddedici, kendisinin ise sevgiye ve desteklenmeye layık olmadığına dair bilişsel şemalar oluşturmaya başlar. Bu durumda ise bakıcı ve çocuk arasında güvensiz bağlanmadan söz etmek mümkündür (Kurt & Şabanoğlu, 2019:32). Çocuklar, tek başlarına veya güvensiz bağlanma kurduğu bakıcısı ile beraber yaptıklarından çok daha fazlasını, güvenli bağlanma kurdukları bir bakıcı ile beraber keşif yaparken öğrenmektedirler (Waters, Bretherton, & Vaughn, 2015:xvii). İçsel çalışan modeller, doğumdan ergenliğe kadar esnekler ve değişim gösterebilirler. Ergenlikten sonraki süreçte ise değişime direnç gösterirler, daha az değişime eğilimi göstermektedirler. Bu dönemde bireyler, o zamana kadar oluşturdukları içsel çalışan modellerini kendileri için önemli olabilecek ilişkilerinde kullanmaktadırlar.

Ainsworth ve arkadaşları (1978), bebeklerde bağlanmayı anlamak için 1 yaşındaki 106 çocuk ve bu çocukların bakıcılarının katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yabancı Durum Testi (Strange Situation) olarak bilinen bu test 7 aşamadan oluşmaktadır ve her bir aşamada çocuk farklı durumlara maruz bırakılarak tepkileri ölçülmüştür. Birinci aşamada çocuk, annesi ile birlikteyken sonraki aşamada anne ortamdaki ayrılır ve bir yabancı ortama dâhil edilir. İlerleyen aşamalarda ise yabancı çocuğa adım adım yaklaşır (sadece ortamda bulunma-bebekle iletişime geçme- bebekle fiziksel temas kurma). Test sırasında çocukların tepkileri kaydedilir. Testin amacı yabancı bir ortama giren çocukların, bakıcılarını güvenli üst olarak kullanma derecelerini, bakıcıları ortamdaki ayrıldığında ortaya çıkan stresle nasıl başa çıktıkları ve yabancı bir kişinin onlara yakınlık

...

(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

göstermesine nasıl tepki gösterdiklerini incelemektir (Morsünbül & Çok, 2011:555). Araştırma sonucunda çocuklarda güvenli, kaygılı/kararsız ve kaçınan olmak üzere üç farklı bağlanma stili olduğu bulunmuştur (Terzi & Tekinalp, 2013:106; Sümer & Güngör, 1999:39). Güvenli bağlanan bebekler, daha bağımsız hareket etmektedirler ve bazen bakıcılarının yanına gitmektedirler. Bakıcılarıyla bir ayrılık yaşadıklarında, strese girmezler ve tekrar bir araya geldiklerinde kolayca sakinleşip çevreyi keşfetmeye devam etmektedirler. Yabancılarla daha kolay iletişime geçebilmektedirler. Kaygılı/kararsız bağlanan bebekler, ayrılık sonrası yoğun bir kaygı ve stres yaşamaktadırlar. Tekrar bir araya geldiklerinde sakinleşmeleri kolay olmamakta ve bakıcısı yanına gelmiş olmasına rağmen, çevreyi keşfetmeye devam etmemektedir. Yabancılarla iletişime girmemektedirler. Kaçınan bağlanmaya sahip bebekler ise ayrılığa ve tekrar birleşmeye tepki vermemektedirler. Dikkatlerini çevreye vermiş görünmektedir (Terzi & Tekinalp, 2013:106).

Ainsworth, yaşamın ilk yıllarında kurulan güvenli bağlanmanın, sonraki dönemlerdeki psikolojik gelişim için önemli olduğunu belirtmiştir (Santrock, 2012:449). Yine Ainsworth'un araştırmalarına göre, bebeklerin %65'i iki yaşına geldiklerinde güvenli bir şekilde bağlanmış olmaktadır (Sadock, Sadock, & Ruiz, 2015:99). Ayrıca Ainsworth, Bowlby'nin gözlemlerini genişletmiş ve bağlanma döneminde anne ile bebeği arasındaki etkileşimin, bebeğin şimdiki ve gelecekteki davranışını önemli ölçüde etkilediğini ve bağlanmanın kaygıyı azaltmaya yardımcı olduğunu kanıtlamıştır.

3.1.Yetişkinlikte Bağlanma

Bağlanma kuramı, bebek ve bakıcı arasındaki ilişki dinamikleri üzerine ortaya çıkmış bir teori olduğu için kurama dair ilk çalışmalar, bebeklik ve çocukluk dönemi üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak ilerleyen dönemlerde araştırmacılar yetişkinlerin bağlanma biçimleri üzerine de çalışmalar yapmış ve bu bağlanma biçimlerini tanımlamaya çalışmışlardır. Yetişkin bireylerin yakın ilişkilerinde sergiledikleri davranışları, duyguları, düşünceleri ve inançları yordamada, bağlanma kuramı oldukça başarılı görülmektedir (Terzi & Tekinalp, 2013:107). Bu bağlamda, 90'lı yıllarda yetişkin bağlanması üzerine birçok araştırma yapılmış ve birçok ölçme aracı geliştirilmiştir (Sümer, 2006).

Hazan ve Shaver (1987), romantik aşk sürecinin bağlanma ile olan ilgisini araştırırken, Ainsworth ve arkadaşlarının (1978) çocuklarda gözlemledikleri güvenli, kaçınan ve kaygılı/kararsız bağlanma biçimlerinin yetişkinlerde de benzer bir şekilde bulduklarını gözlemlemişlerdir. Hazan ve Shaver'in (1987:517) yaptığı çalışmada üç bağlanma biçiminin göreceli yaygınlığının çocuklarda ve yetişkinlerde aynı olduğunu ortaya koymuşlardır. Farklı bağlanma biçimlerine sahip bireylerin romantik aşkı deneyimle biçimlerinin de farklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. *Güvenli bağlanma biçimine sahip yetişkinler*, yakın ilişkiler kurarken daha rahattırlar. Kendilerine güvenirlere ve karşısındakine bağlanmaktan mutluluk duyarlar. Terkedilme kaygıları yoktur ve ilişkileri daha uzun sürmektedir. Diğer insanlara güvenirlere ve onlara saygı duyarlar. Diğer bağlanma biçimine sahip bireylerden daha affedicidirler (Terzi & Tekinalp, 2013:107; Çalışır, 2009:243; Santrock, 2012:448). *Kaygılı/Kararsız bağlanma biçimine sahip yetişkinler*, ilişkilerinde terkedilme korkusu yaşarlar. Kıskançtırlar ve eşlerinin kendilerine karşı ilgisiz olduklarını düşünürler. İlişkilerinde takıntılıdırlar. Kendilerinden şüphe duyma eğilimindedirler. Çok kolay âşık olabilirler (Terzi & Tekinalp, 2013:107; Santrock, 2012:448; Collins & Read, 1990:645). *Kaçınan bağlanma biçimine sahip bireyler* ise ilişkilerden uzak durmayı tercih ederler. Sosyal bakımdan baskılanmış gibi görünürler ve kendilerini

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

açmaktan hoşlanmazlar. Partnerlerine karşı güvenleri eksiktir (Çalışır, 2009:243). Hazan ve Shaver'in çalışması erken dönem bağlanma ile yetişkinlikte bağlanma arasındaki ilişkiyi keşfetmeye yönelik önemli bir çalışma olmuştur.

Hazan ve Shaver'ın yetişkinlerde üç farklı bağlanma biçimi tanımladıkları çalışmasından sonra Bartholomew ve Horowitz (1991:226), bireyin kendine ve başkalarına ait olumlu ve olumsuz zihinsel modellerinin kombinasyonlarıyla ortaya çıkan dördü bağlanma modelini geliştirmişlerdir. Benlik modeli, kişinin kendisinin değerli ve sevgiyi hak eden biri olup olmadığına dair düşünceleridir. Başkaları modeli ise kişinin diğer insanları güvenilir olma ve kendisine sevgi ve ilgi göstermeye hazır olma durumlarına dair düşünceleridir (Terzi & Tekinalp, 2013:108).

Tablo 1. Bartholomew ve Horowitz (1991) Yetişkin Bağlanma Modeli

		Kendilik Modeli	
		Olumlu	Olumsuz
Bşkaları Modeli	Olumlu	Güvenli Yakınlık kurma konusunda rahat ve özerk	Saplantılı İlişkilere takıntılı
	Olumsuz	Kayıtsız Yakınlığa karşı kayıtsız ve karşıt bağımlı	Korkulu Yakınlıktan korkan ve sosyal açıdan kaçınan

Güvenli bağlanmaya sahip bireyler hem kendine hem de başkalarına dair olumlu düşünceleri olan bireylerdir. Yani güvenli bağlanmaya sahip bireyler kendilerini sevmeye değer, başkalarını da güvenilir ve destekleyici olarak görmektedirler (Hamarta, Deniz, & Saltalı, 2009:200-201). Başkalarıyla kolaylıkla yakınlık kurabilmektedirler. Bir ilişkide özerk kalmayı başarabilmektedirler (Terzi & Çankaya, 2009:1). Güvenli bağlanmaya sahip bireylerde, kaygı düşüktür ve kaçınma davranışına çok az rastlanmaktadır (Holmes & Johnson, 2009:835).

Saplantılı bağlanmaya sahip bireyler, olumsuz bir kendilik modeline sahipken başkalarına karşı düşünceleri olumludur. Yani bu kişiler kendilerini değersiz ve sevgiye layık olmayan şekilde görmektedirler. İlişkilerinde saplantılı ve ısrarcıdırlar (Tutarel-Kışlak & Çavuşoğlu, 2006:62). İlişkilerinde karşısındaki insanın onay ve kabulünü almaya çalışmaktadırlar (Çalışır, 2009:243-244).

Kayıtsız bağlanmaya sahip bireyler ise saplantılı bağlanmanın aksine olumlu bir benlik algısına sahiptir ve başkalarını olumsuz görmektedir. Özsayıları yüksektir ve özerkliğe önem verirler. Başkalarına dair olumsuz tutumlarından ötürü yakın ilişkilerden kaçınmaktadırlar. Reddedilmekten ve hayal kırıklığına uğramaktan çekinmektedirler. Yakın ilişkilerden uzak durarak kendilerine dair olumlu benlik algılarını korumaya çalışmaktadırlar (Terzi & Tekinalp, 2013:109).

Korkulu bağlanmaya sahip bireyler hem kendilerine hem de başkalarına karşı olumsuz bir tutum içerisindedirler. Kaygı seviyeleri yüksektir ve özsayıları düşüktür. Başkalarının kendilerine sevgi ve ilgi göstermeyeceklerine dair tutuma sahip oldukları için yakın ilişki kurmaktan kaçınmaktadırlar. Kurdukları yakın ilişkilerde ise çok fazla sorun yaşamaktadırlar (Bartholomew & Horowitz, 1991:228).

4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik, bireyin çevresiyle kurduğu, süreklilik gösteren ve tutarlı ilişkileridir. Bir diğer deyişle, bireyi başkalarından ayıran özellikleridir (Cüceloğlu, 2010:405; Özdemir, Güzel Özdemir, Kadak, & Nasıroğlu, 2012:567). Türk Dil Kurumuna (TDK, 2021) göre kişilik; bir kişiye özgü belirgin, manevi ve psikolojik özellikler bütünüdür. Diğer bir tanıma göre kişilik, bireyin başkaları üzerindeki olumlu veya olumsuz izlenimi ve etkiler bütünüdür (Özgüven, 2012:35). Kişilik, bireyin bir bütün olarak onu farklı kılan davranış, duygu, düşünce ve tepkileridir. Ancak bu davranış, duygu, düşünce ve tepkiler süreklilik göstermelidir. Diğer bir deyişle bireyin o anki biyolojik durumu ve bulunduğu çevre ile açıklanamamalıdır (Taymur & Türkçapar, 2012:155). Kişilik kavramı çok geniş bir spektrumda incelenmelidir. Bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal her bir özelliği kişiliğini oluşturan bir öğedir (Ewen, 2014:3).

Görüldüğü gibi kişilik kavramı birçok kuramcı ve araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Tanımların çoğu belirli özelliklere işarete etse de kişilik kavramı üzerinde ortak bir tanımlama yapılamamaktadır. Kişiliği tanımlamak için sezgisel bir yöntemden çok deneysel yöntemlerin kullanılabilceğini öne süren Raymond Cattell, öncelikli olarak kişilik özelliği olabilecek yüzlerce sıfat belirlemiştir. İstatistiksel bir yöntem olan faktör analizini kullanarak bu kişilik özelliklerini gruplandırmayı amaçlamıştır. Cattell bu yöntemle 16 ana kişilik özelliği belirlemiştir (Burger, 2006). Aynı sıfat içerisinde değerlendirilen bu özelliklerin birebir aynı olmasalar da yapılan çalışmalarda, aralarında güçlü bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

İlerleyen zamanlarda da birçok araştırmacı, gelişen bilgisayar teknolojilerini ve istatistik programlarını kullanarak kişilik kavramının temel boyutlarını belirlemeye çalışmaya devam etmişlerdir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:287). Araştırmacıların her biri farklı veriler üzerinden yürüttükleri çalışmalarında, benzer şekilde kişiliğin beş boyutu olduğuna dair sonuçlar bulmuşlardır. Bu beş kişilik boyutu, birçok araştırmada da ortaya çıktığı için araştırmacılar bu beş boyuta “*Büyük Beşli*” adını vermişlerdir (Burger, 2006:251).

Yapılan çalışmalarda ortaya konulan bu beş temel kişilik özelliği; *nevrotiklik*, *dışa dönüklük*, *açıklık*, *uyumluluk* ve *öz-disiplindir* (McCrae & Costa, 2003). Goldberg (1990), Büyük Beşliyi çürütmek amacıyla 1431 özellik sıfatını içeren kapsamlı bir araştırma yapmış ve sonuç yine değişmemiştir. Başta İngilizce olarak geliştirilen model, farklı araştırmacılar tarafından farklı birçok dile de uyarlanmıştır (Pulver, Allik, Pulkkinen, & Hamalainen, 1995). Farklı dillerde yapılan çalışmalarla da çıkan sonuçlardan beş faktör kişilik modelinin evrensel olduğunu söylemek yanlış değildir. Somer ve Goldberg’in (1999) yaptığı çalışmada, modelin Türkçe’ye de uygun olduğu sonucu elde edilmiştir.

Büyük Beşli, ilk zamanlar kişiliği açıklayan bir kuram değil, bir taksonomi olarak ortaya konmuştur. Yani, kişilik özelliklerinin sınıflandırmasıdır (Feist & Feist, 2009:418). Kişiliğin temel boyutlarını tanımlamanın yeterli olmadığını savunan McCrea ve Costa, bir kuram geliştirerek bu boyutları tutarlı bir şekilde açıklamışlardır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:287). İkili kuramlarını araştırmalardan ortaya çıkan mevcut ampirik ilkelere dayandırmaya çalışmışlardır (Feist & Feist, 2009:420). Costa ve McCrea’ye (1992) göre modelin popülerliğinin ve araştırmacılarca benimsenmesinin sebeplerini şöyle sıralamışlardır; (a) model ampirik ve boylamsal çalışmalara dayanmaktadır, (b) bu beş faktör zaman içinde değişmemekte ve kalıcılık göstermektedir, (c) farklı

...

(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

kültürlerde farklı şekillerde ifade edilmiş olsalar da faktörler farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunur, (d) faktörlerin biyolojik temelleri bulunmaktadır. Ayrıca model uygulama ve değerlendirme açısından kolay olduğu için psikometrik açıdan da kullanışlıdır (Doğan, 2013:57). Buna ek olarak McCrae ve Costa (2003) yaptıkları boylamsal çalışmalarda, bireylerin beş faktörün herhangi birindeki durumunun 30 yıl içerisinde neredeyse hiç değişmediğini belirtmişlerdir. Bir insan 30 yıl içerisinde evlenmiş, boşanmış, evini ve işini birkaç kere değiştirmiş, emekli olmuş, arkadaşları ve yakınları ölmüş, çocukları olmuş, büyümüş ve bir çocukları bir aile kurmuş olabilir. Birçok toplumsal olaya şahitlik etmiş olabilirler. Biyolojik olarak değişirler, yaşlanırlar. Ancak kişilik özelliklerinde kayda değer bir değişim olmamaktadır (McCrae & Costa, 2003:112). Kişilik kavramını açıklama ve düzenleme başarısı, beş faktör kişilik kuramının bu derece geniş kabul görmesini sağlamıştır (Johnson, 2017:14). Modele ilişkin, sadece beş boyutun kişiliği tam olarak kapsamayacağına yönelik itirazlar mevcuttur. Ancak model, bu beş temel özelliği hiyerarşik olarak en üstte konumlandırmıştır ve bu beş özelliği kullanarak alt boyutları da ölçmektedir (Sümer, 2001:32). Bu beş temel özelliğin her biri iki kutupludur ve normal dağılım göstermektedir. Yani, bir kişi içedönük veya dışa dönük kutupları arasında bir yerde ve genelde orta noktaya yakın bir yerde konumlanmaktadır. Bu beş temel kişilik özelliğini aşağıda tanımlanmıştır.

Nevrotiklik (Neuroticism) boyutunun bireyleri kişisel uyum sürekliliği ve duygusal kararlılık arasında bulunduğu noktayı belirlediği söylenebilir (Burger, 2006:253). Nevrotiklik seviyesi yüksek olan bireyler; üzüntü, umutsuzluk, suçluluk duygusu yaşama ve memnuniyetsiz ve huzursuz hissetme eğilimindedirler. Düşük benlik saygısına ve akılcı olmayan mükemmeliyetçi düşüncelere sahiptirler (McCrae & Costa, 2008:164; McCrae & Costa, 2003:53). Endişeli, gergin, güvensiz ve yetersizlik gibi sıfatlar da yüksek nevrotiklik seviyesine sahip bireyleri tanımlamaktadır (Costa, Busch, Zonderman, & McCrae, 1986:641). Ayrıca kendilerine acıma eğilimi gösterirler ve stresle ilişkili psikolojik rahatsızlıklara yatkınlıkları fazladır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:287-288). Nevrotiklik seviyesi düşük olan bireyler ise; rahat, sakin, aşırı ve uyumsuz duygusal tepkiler göstermeyen, kendinden memnun ve duygusuz görünen kişilerdir (Burger, 2006:254; McCrae & Costa, 2003:53; Feist & Feist, 2009:422). Bu kişiler kendilerine güvenirlere ve duygu durumları daha stabildir (Costa, Busch, Zonderman, & McCrae, 1986:641).

Dışadönüklük (Extraversion) boyutunun diğer ucunda içedönüklük yer almaktadır (Burger, 2006). Dışadönüklük seviyesi yüksek olan bireyler sosyal, aktif, girişken, sevecen, iyimser ve tutkuludurlar. Eğlenmeyi severler (McCrae & Costa, 2003:53; Costa, Busch, Zonderman, & McCrae, 1986). Takım sporlarına ilgilidirler, kulüplere üye olmaktan keyif alırlar (McCrae & Costa, 2008:641). Şakacı ve konuşkandırlar. Dışadönüklük seviyesi düşük içedönük bireylerde ise bu özellikler görülmemektedir. Ancak bu durum içedönük bireylerin asosyal veya düşük enerjili olduğu anlamına gelmemektedir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:288). Mesafeli, çekingen, sessiz, toplum içinde pasif bireylerdir (McCrae & Costa, 2003). Bağımsız olmayı severler ve dışadönüklere göre arkadaşlarıyla daha az vakit geçirmektedirler. Yani içedönük bireyler diğer insanlarla ilişki kurmaktan çok kendi iç dünyasına dönmeyi tercih etmektedirler.

Açıklık (Openness) boyutu, temel olarak bireyin yeni deneyimlere karşı tavrı ile alakalıdır. Deneyime açık bireyler; yaratıcı, hayalperest, meraklı, özgün ve özgür ruhludurlar. Geleneksel değillerdir ve gelenekleri sorgulama eğilimindedirler. Yeni lezzetler denemek isterler, sanata karşı duyarlılıkları vardır. Farklı hobileri ve farklı meslekler dair ilgileri vardır (Costa, Busch, Zonderman,

& McCrae, 1986; McCrae & Costa, 2003; McCrae & Costa, 2008:53; Aslan & Yalçın, 2013:170). Açıklık seviyesi düşük bireyler ise daha geleneksel, meraksız, rutini seven ve muhafazakâr kişilerdir (Feist & Feist, 2009:423). Ayakları yere basan ve daha gerçekçi kimselerdir. Hayal güçleri sınırlıdır (McCrae & Costa, 2003:53).

Uyumluluk (Agreeableness) boyutu yüksek olan insanlar; merhametli, iyi huylu, yardımsever, karşındakine güvenen, uysal, bağışlayıcı, cömert ve hoşgörülüdürler (Costa, Busch, Zonderman, & McCrae, 1986; Feist & Feist, 2009; McCrae & Costa, 2003). İşbirliğine olan inançları yüksektir ve saldırgan olmayan bir dil kullanmaktadırlar (McCrae & Costa, 2008). Uyumluluk seviyesi düşük bireyler ise alaycı, kaba, işbirlikçi olmayan, şüpheli, muhalif, acımasız ve kincidirler (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:288; Ewen, 2014:281). Düşük uyumluluğa sahip bireyler çıkarları, düşünceleri ve inançları uğruna kavga edebilecek insanlardır (Burger, 2006:254). Bu bilgiler ışığında uyumlu insanların uyumsuzlara göre sosyal ilişkilerde daha başarılı olduklarını ve daha az kavga ettiklerini söylemek mümkündür.

Sorumluluk-Öz-disiplin (Conscientiousness) boyutu bireyin ne derece disiplin ve kontrol sahibi olduğunu belirten boyuttur (Burger, 2006:255). Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler; bilinçli, çalışkan, organize, hırslı, kararlı ve sebatkârlardır (McCrae & Costa, 2003:53). Sorumlu olduğu işleri titizlikle yürütürler (Feist & Feist, 2009:422; Costa, Busch, Zonderman, & McCrae, 1986:641). Öz-disiplin seviyesi düşük kişiler ise dağınık, iradesiz, tembel, ihmalkâr ve işten kaçan kişilerdir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012:288; McCrae & Costa, 2008:164). Sorumluluk düzeyi yüksek kişilerin yaptıkları işte daha başarılı olması beklenmektedir. Ayrıca sorumluluk boyutunun hazzı erteleyebilme ve sorumlusu olduğu görevlerde sabır gösterme gibi durumları da kapsamaktadır (Tatlıoğlu, 2013:962).

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Holland'ın Tipoloji Kuramı başta olmak üzere özellik-faktör uyumlu kuramlar, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramına dair bir derleme yapılmıştır. Frank Parsons'un, insanların meslek seçimine yardımcı olmak amacıyla açtığı meslek bürosunda temelleri atılan özellik-faktör uyumlu kuramlar, temelde bireyin özellikleri ile mesleklerin gerekliliklerini eşleştirme mantığına dayanmaktadır. Özellik-faktör uyumlu kuramlar arasında; Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı, İş Uyumlu Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı verilebilir.

Parsons'un Özellik-Etmen Kuramındaki özellik kavramı kişinin özelliklerini açıklarken, etmen kavramı mesleğin kişiden istediği özellikleri açıklamaktadır. Parsons için doğru bir meslek seçimi yapmanın anahtar noktası, kişinin kendisini ve meslekleri iyi derecede tanımlamasından geçmektedir. Bu sebeple kuram, birçok ölçme aracının geliştirilmesine öncülük etmiştir. Alanında da öncü olan Özellik-Etmen Kuramı, kendinden sonraki kuramları da etkilemiştir. İş uyumu kuramı bu etkilenen kuramlardan biridir. İş uyumu kuramı da temelde, birey çevre eşleştirmesi yapmaktadır. Ancak buna ek olarak, birey çevre arasındaki karşılıklı uyuma dikkati çekmiştir. Birey ve çevre arasındaki karşılıklı doyumun derecesinin, bireyin o işte kalma süresini belirlediğini ifade etmiştir.

Holland, bu kuramlardan farklı olarak öncelikle bireyin kişilik yönünü ele almıştır. Sadece kişi çevre eşleştirmesi yapmamış, bu süreci nedensellik yönünden de açıklamaya çalışmıştır. Holland'ın Tipoloji Kuramı'na göre altı farklı kişilik tipi ve altı farklı mesleki çevre vardır (*Gerçekçi,*

...

(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel). Her bir birey bu kişilik tiplerinden en az birisi içerisinde sınıflandırılabilir ve sınıflandırıldığı kişilik tipine uygun mesleki çevrede uyum içerisinde çalışabilir. Her bir kişilik tipinin farklı özellikleri vardır ve bu özelliklerini kullanabilecekleri çevreler ararlar. Buldukları çevrenin kişiliklerine benzeme derecesi, kişinin memnuniyetini belirlemektedir.

Diğer yandan bağlanma kavramı, bebeğin bakıcısı ile olan yoğun sosyal ve duygusal ilişkisi olarak açıklanmaktadır. Yaşamın ilk yıllarında oluşmakta ve ilerleyen yıllarda da etkisini göstermektedir. Bebeğin bakıcısıyla kurduğu bağlanma ilişkisinin sonucunda bebek, kendine ve diğer insanlara karşı bazı zihinsel modeller geliştirir. Bu zihinsel modellerin ışığında yetişkinlikte dört çeşit bağlanma biçimi görülmektedir (*güvenli, saplantılı, kayıtsız, korkulu*). Bireyin sahip olduğu bu bağlanma biçimleri, yaşamındaki birçok alanda etkisini göstermektedir.

Kişilik açısından ise araştırmacılar kişiliği tanımlayacak sıfatlar üzerine yaptıkları faktör analizlerinde, benzer bir şekilde aynı beş özelliğe ulaşmışlardır. Araştırmacıların “Büyük Beşli” olarak isimlendirdiği bu beş temel kişilik özelliği, birçok farklı kültürde ve dilde yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar vermiştir. Bu boyutlar; nevroz, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve öz-disiplindir. Özünde bir sınıflama olan Büyük Beşli, McCrae ve Costa'nın çalışmaları sonucunda Beş Faktör Kişilik Kuramı hâline getirilmiş ve bu beş özellik neden-sonuç ilişkisi içinde açıklanmıştır. Kuram, birçok ölçme aracının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bu kişilik kuramı ekonomik, tutarlı ve popüler bir kuramdır. Bireylerin kişilik özelliklerini açıklamada bu beş temel özelliği kullanarak, diğer alt özelliklerin ölçülmesini sağlamaktadır.

Türkiye’de son yıllarda mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına yönelik faaliyetler artış gösterse de hâla yeterli seviyede olmadığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2019). Bu alanda yapılacak çalışmalarla literatüre katkı sağlayacağı aşikârdır. İnsanların kişilik özelliklerinin, meslek seçiminde etkili olduğu, aynı zamanda kişilik özellikleri ve bağlanma stilleri arasında bir ilişki olduğu birçok araştırma sonucunda ispatlanmıştır (Mount, Barrick, Scullen, & Rounds, 2005; Cotter & Fouad, 2015; Mervielde, 1997; Nofle & Shaver, 2006; Shaver & Brennan, 1992). Ancak yapılan literatür incelemesinde bağlanma stillerinin kariyer gelişimiyle olan ilişkisine dair bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bireyin sahip olduğu bağlanma stili ile mesleki kişilik tipi arasında bir ilişki olup olmadığı; var ise nasıl bir ilişki olduğu merak edilmektedir. Yani bireyin, bebeklikte bakıcısı ile kurduğu ilişki ilerleyen dönemlerde meslek seçimine ve kariyerin sürecine olan etkileri üzerine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bağlanma ve Holland’ın Tipolojisi üzerine yapılacak çalışmaların, literatüre katkı sağlayacağı ve meslek seçimi ve kariyer kavramlarına farklı bir pencereden bakma olanağı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada söz edilen kavramlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde ortaya çıkacak sonuçlar, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına yönelik uygulamalarda, danışmanlara farklı bir bakış kazandırabilir.

Kaynakça

Ainsworth, M. D., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of Attachment*. New York: Psychology Press.

Aslan, S., & Yalçın, M. (2013). Öğretmenliğe İlişkin Tutumun Beş Faktör Kişilik Tipiyle Yordanması. *Milli Eğitim*(197), 169-179.

- Bacanlı, F. (2014). Özellik- Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak içinde, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 89-126). Ankara: Pegem Akademi.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Bowlby, J. (1969). *Bağlanma*. (T. V. Soylu, Çev.) İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and Loss Vol. II Separation Anxiety and Anger*. Basic Books.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult Attachment, Working Models, and Relationship Quality in Dating Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644-663.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R., & Collins, N. L. (1998). Attachment Styles, Emotion Regulation, and Adjustment in Adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1380-1397.
- Costa, P. T., & McCrea, R. R. (1992). Four Ways Five Factor Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- Cotter, E. W., & Fouad, N. A. (2015). The Relationship Between Subjective Well-Being and Vocational Personality Type. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 51-60.
- Crites, J. O. (1978). *Career Counseling: A Comprehensive Approach*. J. M. Whiteley, & A. Resnikoff içinde, *Career Counseling* (s. 74-99). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalışır, M. (2009). Yetişkin Bağlanma Kuramı ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Depresyonla İlişkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 240-255.
- Çelik, Ç. B. (2018). Bağlanma Stilleri, Psikolojik İyi Oluş ve Sosyal Güvende Hissetme: Aralarındaki İlişki Ne? *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 27-40.
- Dawis, R. W., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A Theory of Work Adjustment (A Revision). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*: xxiii(47), 1-14.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dozier, V. C. (2013). *The impact of the self-directed search, vocational identity, and anxiety on career exploratory behavior*. Florida: PhD Thesis, Florida State University, Department of Educational Psychology and Learning Systems.

- Eggerth, D. E. (2008). From Theory of Work Adjustment to Person-Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60-74.
- Engels, R. C., Finkenauer, C., Meeus, W., & Dekovic, M. (2001). Parental Attachment and Adolescents' Emotional Adjustment: The Associations With Social Skills and Relational Competence. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 428-439.
- Evans, J. L. (1979). Patterns of Attachment: A Psychological Study of Strange Situation. *Infant Mental Health Journal*, 68-70.
- Ewen, R. B. (2014). *An Introduction to Theories of Personality (7th ed.)*. New York: Psychology Press.
- Fabian, E. S., & Pebdani, R. (2013). The Career Development of Youth and Young Adults with Disabilities. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (2nd ed.)* (s. 357-384). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of Personality (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve Yaşam Psikolojisi Giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gillath, O., & Shaver, P. R. (2007). Effects of Attachment Style and Relationship Context on Selection Among Relational Strategies. *Journal of Research in Personality*(41), 968-976.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career Counseling: Holism, Diversity, and Strengths (4th ed.)*. Alexandria: American Counseling Association.
- Hamarta, E., Deniz, M. E., & Saltalı, N. D. (2009). Bağlanma Stillerinin Duygusal Zekayı Yordama Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(1), 195-229.
- Hansen, J.-I. C. (2013). Nature, Importance, and Assessment of Interest. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work(2nd ed.)* (s. 387-416). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45.
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers With a Typology What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holland, J. L., Whitney, D. R., Cole, N. S., & Richards, Jr., J. M. (1969). An Empirical Occupational Classification Derived from a Theory of Personality and Intended for Practice and Research. *ACT Research Report*(29), 1-22.

- Holmes, B. M., & Johnson, K. R. (2009). Adult Attachment and Romantic Partner Preference: A Review. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(6-7), 833–852.
- Johnson, J. A. (2017). Big-Five Model. V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford içinde, *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (s. 1-16). New York: Springer.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. Londra: SAGE Publications.
- Kurt, D. G., & Şabanoglu, H. (2019). Teknoloji Çağının İlişki Biçimlerine Bir Bakış: Sanal Bağlanma. *TAY Journal*, 3(1), 23-39.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükcalay, M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçların Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(2), 51-68.
- Laible, D. (2007). Attachment with Parents and Peers in Late Adolescence: Links with Emotional Competence and Social Behavior. *Personality and Individual Differences*(43), 185–1197.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five Factor Theory Perspective*. New York: The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin içinde, *Handbook of Personality: Theory and Research* (3rd ed.) (s. 159-181). New York: The Guilford Press.
- Mervielde, F. D. (1997). The Five-Factor of Personality and Holland's RAISEC Interest Types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87-103.
- Morsünbül, Ü., & Çok, F. (2011). Bağlanma ve İlişkili Değişkenler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 553-570.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higger-Order Dimensions of the Big Five Personality Triats and Big Six Vocational İnterest Types. *Personnel Psychology*(58), 447-478.
- Nauta, M. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.) (s. 55-82). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. (F. K. Owen, Çev.) Ankara: Nobel Akademik.
- Noftle, E. E., & Shaver, P. R. (2006). Attachment Dimensions and The Big Five Personality Traits: Associations and Comparative Ability to Predict Relationship Quality. *Journal of Research in Personality*(40), 179-208.
- OECD. (2021, Nisan 16). *Average usual weekly hours worked on the main job*. OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=en&SubSessionId=3f4537b1-e1e9-4dc8-8871-c76d9b084591&themetreeid=13> adresinden alındı
- Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.

- Özgülven, İ. E. (2012). *Bireyi Tanıma Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory; Connecting Theory and Practice (3rd ed.)*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pehlivan Türk, B. (2004). Otistik Bozukluğu Olan Çocuklarda Bağlanma. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 56-63.
- Perkmen, S., & Tezci, E. (2015). Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 9(1), 184-204.
- Pope, M. (2000). A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*(48), 194-211.
- Pulver, A., Allik, J., Pulkkinen, L., & Hamalainen, M. (1995). A Big Five Personality Inventory in Two non-Indo-European Languages. *European Journal of Personality*, 9, 109-124.
- Rounds, J. B., Dawis, R. W., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of Person-Environment Fit and Prediction of Satisfaction in the Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*(31), 297-318.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Ruiz, P. (2015). *Kaplan & Sadock's Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences/Clinical Psychiatry (11th ed.)*. Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Santrock, J. W. (2012). *Yaşam Boyu Gelişim Gelişim Psikolojisi*. (G. Yüksel, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling (6th ed.)*. Belmont: Brooks/Cole.
- Shaver, P. R., & Brennan, K. R. (1992). Attachment Styles and The "Big Five" Personality Traits: Their Connection With Each Other and With Romantic Relationship Outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*(18), 536-545.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2002). Attachment-Related Psychodynamics. *Attachment & Human Development*, 4(2), 133-161.
- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The Structure of Turkish Trait-Descriptive Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450.
- Soysal, A. Ş., Bodur, Ş., İşeri, E., & Şenol, S. (2005). Bebeklik Dönemindeki Bağlanma Sürecine Genel Bakış. *Klinik Psikiyatri*(8), 88-99.
- Sümer, N. (2006). Yetişkinlerin Bağlanma Ölçeklerinin Kategoriler ve Boyutlar Düzeyinde Karşılaştırılması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 1-22.
- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Çocuk Yetiştirme Stillерinin Bağlanma Stilleri, Benlik Değerlendirmeleri ve Yakın İlişkiler Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 35-58.
- Sümer, N., Oruçlular, Y., & Çapar, T. (2015). Bağlanma ve Bağımlılık: Kuramsal Çerçeve ve Derleme Çalışması. *Bağımlılık Dergisi*, 16(4), 192-209.

- Sümer, O. (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 31-40.
- Swanson, J. L., & Schneider, M. (2013). Minnesota Theory of Work Adjustment. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 29-53). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tatlıhoğlu, K. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 127-146.
- Taymur, İ., & Türkçapar, H. (2012). Kişilik; Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- TDK. (2021, 04 22). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Terzi, Ş. I., & Tekinalp, B. E. (2013). *Psikolojik Danışmada Güncel Kuramlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Terzi, Ş., & Çankaya, Z. C. (2009). Bağlanma Stillerinin Öznel İyi Olmayı ve Stresle Başa Çıkma Tutumlarını Yordama Gücü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 1-11.
- Thoresen, C. E. (1967). Reviewed Work: The Psychology of Vocational Choice by John L. Holland. *American Educational Research Journal*, 4(2), 162-164.
- Tutarel-Kışlak, Ş., & Çavuşoğlu, Ş. (2006). Evlilik Uyumu, Bağlanma Biçimleri, Yüklemeler ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiler. *Aile ve Toplum*, 3(9), 61-68.
- Üre, Ö. (2013). Mesleki Rehberlik. E. Deniz, & A. Erözkan içinde, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (s. 197-2015). Ankara: Maya Akademi.
- Waters, E., Bretherton, I., & Vaughn, B. E. (2015). Preface (2015). M. D. Ainsworth, M. C. Blehar, E. Waters, & S. N. Wall içinde, *Patterns of Attachment* (s. x-xxxvi). New York: Taylor & Francis.
- Yazgan İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Eleştirel bir Değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Akademik.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Zorver, C. E., & Owen, F. K. (2014). Kariyer Uyumu ve iyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach (7th ed.)*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.