

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
YÖNELİMLERİNİN “KARIYER DÜNYASI HARİTASI”
ÜZERİNDE KARMA DESENLE İNCELENMESİ:
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ÖRNEĞİ**

**A VISUAL REPRESENTATION OF CAREER
ORIENTATIONS OF COLLEGE STUDENTS ON “WORLD
OF CAREER MAP”: THE MIX-MODEL CASE OF
PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND GUIDANCE**

Olcay YILMAZ

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Doktora Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

OlcaY YILMAZ'ın hazırladığı "¼niversite ¼đrencilerinin Kariyer Y¼nelimlerinin "Kariyer D¼nyası Haritası" ¼zerinde Karma Desenle İncelenmesi: Psikolojik Danışma ve Rehberlik ¼rneđi" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı'nda Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr., Oya Yerin G¼NERİ

¼ye (Danışman) Prof. Dr., Tuncay ERGENE

¼ye Prof. Dr., İbrahim YILDIRIM

¼ye Doç. Dr., Metin PİŞKİN

¼ye Doç. Dr., Arif ¼ZER

ONAY

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi, Lisans¼st¼ Eğitim-¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca, yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 16 / 12 / 2016 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca 17 / 01 / 2017 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali Ekber ŐAHİN
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir).

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi:

10/01/2016


Olcay YILMAZ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER YÖNELİMLERİNİN “KARIYER DÜNYASI HARİTASI” ÜZERİNDE KARMA DESENLE İNCELENMESİ: PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ÖRNEĞİ

Olcay YILMAZ

ÖZ

Bireylerin meslek seçiminde ve kariyer yönelimlerini belirlenmesinde Holland'ın kuramının (1997) temel alındığı bu araştırmada, öğrencilerin ilgi ve yetenek profillerinin yorumlanmasını kolaylaştıran bir yöntem geliştirilmiştir. Bu amaçla Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) sistemindeki eğitim ve öğretim temel alanlarını içeren bir görselleştirme yönteminin (Kariyer Dünyası Haritası) oluşturulması hedeflenmiştir. Araştırma üç ayrı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Birinci çalışma grubunda derinlemesine nitel görüşmelerin yapıldığı psikolojik danışma ve rehberlik alanından 21 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Uzman görüşüne başvuru ikinci çalışma grubunda eğitim alanları ve Holland'ın (1997) kuramı konularında çalışmaları olan yedi öğretim görevlisi yer almıştır. ISCED genel alanlarının her birinden seçilen 10 farklı yükseköğretim programından toplam 529 üniversite öğrencisi ise üçüncü çalışma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmada nicel verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan veri toplama formu ve Tracey (2010), tarafından geliştirilip Vardarlı (2014), tarafından Türkçeye uyarlanan Kişisel Küre Envanteri – Kısa Form (KKE-KF) kullanılmıştır. Nitel verilerin toplanması ve işlenmesinde bir standart sağlamak amacıyla yine araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme protokolünden faydalanılmıştır.

Kariyer Dünyası Haritası oluşturulurken uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda Kariyer Dünyası Haritası'na ISCED'de yer alan 26 temel eğitim alanı, ilgiler ve algılanan yetenekler doğrultusunda yerleştirilmiş ve alanların harita üzerinde konumları belirlenmiştir. Üçüncü çalışma grubuna uygulanan KKE-KF verileri üzerinde çok boyutlu ölçeklendirme yöntemi ile lisans programların harita üzerinde konumları belirlenmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde ise psikolojik danışma ve rehberlik programına ait verilerle nitel bir analiz yapılmıştır. Nitel bulgular diğer çalışma gruplarından elde edilen veriler ve nicel bulgularla birlikte değerlendirilmiştir.

Kariyer Dünyası Haritası'nda eğitim alanlarının ilgi ve algılanan yetenekleri içeren özellikleri ile saygınlık beklentisi açısından sıralamaları genel hatları ile Prediger'in (1981) V/F – N/I boyutları ve Holland'ın (1997), RAYSGD tipolojisine ilişkin açıklamaları ile uyumlu bölgelerde konumlandığı görülmüştür. Ancak özellikle Düzenli ve Realistik tip bölgelerinde bu açıklamalara uygun olmayan bazı konumlanmalar görülmüş, bu durumun

RAYSGD ve ISCED eğitim öğretim temel alanlarının genel yapısından kaynaklanmış olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Gerçek durumun ideal durumu ne ölçüde yansıttığının incelendiği üçüncü çalışma grubunun verilerinde ise hem ilgiler hem de algılanan yetenekler açısından iki boyutlu gösterimde elde edilen bulgular zayıf bir uyum ve bazı kuramsal açıklamalara uygun olmayan konumlanmalar belirlenmiştir. Bu bulgulardan yükseköğretim programı seçiminde ilgi ve yeteneklere uygun seçimler yapılmadığı, şu anki çevresel modellerin de bu nedenle kuramsal açıklamalarla sınırlı ölçüde eşleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünden elde edilen bulgular ile psikolojik danışmanların ilgileri, yetenek ve becerileri, başarı ve iş doyumlarına etki eden faktörler ile psikolojik danışmanların kendilerine uygun işlerde çalışmalarının etkileri yorumlanmıştır. Nitel verilerden elde edilen bulgular ise Miller'ın (1985), grafik gösterimi ve Brown ve Gore (1994), tarafından geliştirilen "C indeksi" kullanılarak Kariyer Dünyası Haritası üzerinde görselleştirilerek tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: Meslek seçimi, ilgi, yetenek, Holland Meslek Seçimi Kuramı, ISCED, ISCO, Kariyer Dünyası Haritası, Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Danışman: Prof. Dr. Tuncay ERGENE, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

A VISUAL REPRESENTATION OF CAREER ORIENTATIONS OF COLLEGE STUDENTS ON “WORLD OF CAREER MAP”: THE MIX-MODEL CASE OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND GUIDANCE

Olcay YILMAZ

ABSTRACT

The current study that was based on Holland’s theory (1997) aimed to develop a visual mapping method (World of Career Map) on ISCED (International Standard Classification of Education) grouping basis. It is hoped that this study will help psychological counsellors while interpreting assessment results of clients’ vocational interests and abilities before choosing a college major. First study group consisted of 21 participants from psychological counselling and guidance field with whom the researcher had in-depth interviews. Second group had seven experts on educational majors and Holland’s theory (1997) while the last group consisted of 529 college students from 10 different majors of ISCED basic fields.

Quantitative data was collected with a survey developed by researcher and Personal Globe Inventory – Short Form (PGI-SF) developed by Tracey (2009) and adapted to Turkish by Vardarlı (2014). Also a semi-structured interview protocol was used during interviews.

Expert opinions were collected while developing World of Career Map and 26 ISCED basic educational majors were mapped in the light of vocational interest and ability scores. In the third study group PGI-SF and Multi Dimensional Scaling (MDS) were used to determine college majors’ positions on map. Qualitative findings only included psychological counselling and guidance major and were discussed in combination with quantitative findings.

As a result most college majors were found in theoretically (Prediger’s D/I-T/P dimensions & Holland’s typological explanations) congruent positions on World of Career Map. Yet some discrepancies were found, especially in Conventional and Realistic types. This finding was interpreted as a result of RIASEC types’ and ISCED fields’ definitions being arbitrary and broad. Another finding showed that practical major choices of current college students do not match with the theoretical assumption that vocational interests and abilities are the main factors when choosing a major. Two dimensional solution of the college students’ vocational interests and abilities showed poor stress levels in MDS.

Using qualitative findings, psychological counsellors’ vocational interests, abilities and skills and relevant factors for achievement and satisfaction were conceptualised as a

result of being in a congruent environment (selected major) with their RIASEC types. Miller's (1985) mapping system and C index (Brown and Gore, 1994) were also exemplified and discussed on World of Career Map for future use by psychological counsellors.

Keywords: Vocational choice, interests, competencies, Holland, ISCED, ISCO, World of Career Map, Psychological Counseling and Guidance

Advisor: Prof. Dr. Tuncay ERGENE, Hacettepe University, Department of Education, Division of Psychological Counseling and Guidance

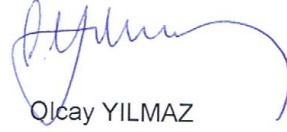


ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.


Olcay YILMAZ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmaya ve ötesinde kariyer yolculuğuma önemli ölçüde katkısı bulunan danışmanım, değerli hocam, sayın Prof.Dr. Tuncay Ergene'ye teşekkürlerimi özellikle sunmayı bir borç biliyorum. Ayrıca çalışmanın başından sonuna kadar desteklerini esirgemeyen hocalarım Prof.Dr. Oya Yerin Güneri, Prof.Dr. İbrahim Yıldırım, Doç.Dr. Metin Pişkin ve Doç.Dr. Arif Özer'e de katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum. Çalışmanın çeşitli bölümlerine katkıda bulunan Prof.Dr. Binnur Yeşilyaprak, Prof.Dr. Feride Bacanlı, Prof.Dr. Ragıp Özyürek, Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas, Doç.Dr. Erkan Işık, Yrd.Doç.Dr. Gökhan Atik, Yrd.Doç.Dr. Özlem Haskan Avcı, Yrd.Doç.Dr. Hamdi Korkman, Dr. M.Erman Demir, Dr. Vahap Yorgun, Uzm.Psi.Dan. Gamze Ülker Tümlü, Uzm.Psi.Dan. Didem Kepir Savoly, Uzm.Psi.Dan. Dilek Avcı, Uzm.Psi.Dan. Emine Feyza Dinçel, Uzm.Psi.Dan. Ahmet Selçuk Kılınçer ile görüş ve düşüncelerini aktaran diğer tüm akademisyen ve psikolojik danışmanlara teşekkürlerimi iletiyorum. Herşeyden öte araştırma sürecinin her anında sabrını ve desteğini hissettiren eşime de teşekkür borçluyum.

Umuyorum araştırmacılar ve psikolojik danışmanların faydalanacağı bir ürün ortaya koyulabilmiştir. Bu çalışmayı ve çalışmadan faydalanacağını umduğum tüm araştırmacıların güzel duygularını, varlığında ve hatta yokluğunda bana öğretmeye devam eden en değerli hocam, Annem'e armağan ediyorum.

İÇİNDEKİLER

YAYINLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ETİK BEYANNAMESİ	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Meslek ve Meslek Seçiminin Önemi.....	1
1.1.2. Karar Verme Süreci ve Bu Süreçteki Sorunlar	2
1.1.3. Yükseköğretimde Alan Seçimi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı	3
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	7
1.2.1. Amaç 1	8
1.2.2. Amaç 2	9
1.2.3. Amaç 3	10
1.2.4. Amaç 4	11
1.2.5. Amaç 5.....	11
1.3. Problem Cümlesi	12
1.3.1. Alt Problemler.....	12
1.3.1.1. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programına Dönük Alt Problemler.....	12
1.3.1.2. ISCED Temel Alanlarına Dönük Alt Problemler.....	12
1.3.1.3. Yükseköğretim Programlarına Dönük Alt Problemler	12
1.3.1.4. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencilerinin Program Özelliklerine Uyumuna Dönük Alt Problemler	13
1.4. Sayılıtlar:.....	13
1.5. Sınırlılıklar:.....	13
1.6. Tanımlar:.....	14
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli	15
1.7.1. Holland'ın Kişilik Tipleri Kuramı	15
1.7.1.1. Kuramın Sayılıtları.....	17
1.7.1.2. Kuramın Temel İlkeleri	19
1.7.1.3. Kişilik Tipleri	20
1.7.1.3.1. Realistik Tip.....	20
1.7.1.3.2. Araştırmacı Tip	21
1.7.1.3.3. Yaratıcı Tip.....	21
1.7.1.3.4. Sosyal Tip.....	22
1.7.1.3.5. Girişimci Tip.....	22
1.7.1.3.6. Düzenli Tip	23
1.7.1.4. Kişilik Tiplerin Değerlendirilmesi.....	24

1.7.1.5. Tiplerin Birbirleriyle İlişkisi	24
1.7.1.6. Çevresel Modeller	24
1.7.2. Holland Kuramına Yapılan Katkılar	25
1.7.2.1. Holland'ın Modelinde Veriler/Fikirler, Nesnelere/İnsanlar Boyutları	26
1.7.2.2. Küresel İlgi Modeli	28
1.7.3. İş Dünyası Haritası (World of Work Map; WWM)	31
1.7.4. Kişi-Çevre Modelleri Uyum İndeksleri	32
1.7.4.1. C Uyum İndeksi	33
1.7.4.2. Uzaysal Gösterim/Öklid Uzaklığı	35
1.7.4.3. Miller'in Grafik Gösterimi	35
1.7.5. Yetkinlik Beklentisi	36
1.7.6. ISCED: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması	39
1.7.7. ISCO-08 Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırma Sistemi	42
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	45
2.1. Holland'ın Kuramı ile İlgili Çalışmalar	45
2.2. Çevresel Modeller ve Kariyer Dünyası Haritası ile İlgili Çalışmalar	47
2.4. Yetkinlik Beklentisi ile İlgili Çalışmalar	50
2.5. Mesleki ve Eğitsel Sınıflandırmalarla İlgili Çalışmalar	51
3. YÖNTEM	53
3.1. Araştırmanın Yöntemi	53
3.2. Çalışma Grupları	53
3.2.1. Birinci Çalışma Grubunun Özellikleri	53
3.2.2. İkinci Çalışma Grubunun Özellikleri	54
3.2.3. Üçüncü Çalışma Grubunun Özellikleri	54
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.3.1. Veri Toplama Formu	57
3.3.2. Kişisel Küre Envanteri – Kısa Form (KKE-KF)	57
3.3.3. Uzman Görüşü Formu	58
3.3.4. Yarı-yapılandırılmış Görüşme Protokolü	59
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı	59
3.5. İşlem Yolu	60
3.5.1. Alanyazın Taraması	60
3.5.2. Derinlemesine Görüşmeler Yapılması	61
3.5.3. Uzman Görüşü Alınması ve Kariyer Dünyası Haritası Taslak Formunun Oluşturulması	63
3.5.4. Programların Kariyer Dünyası Haritası Üzerindeki Yerlerinin Belirlenmesi ve Kişi-Çevre Uyumunun Değerlendirilmesi	64
3.6. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi	66
3.6.1. Birinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözümlemesi	66
3.6.2. İkinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözümlemesi	67
3.6.3. Üçüncü Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözümlemesi	68
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	70
4.1. Birinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma	70
4.1.1. Açık Kodlama (1.Düzye Kodlama)	70
4.1.1.1. Kavramsal Etiketleme	70
4.1.1.2. Temalar ve Tanımlamaları	71

4.1.2. Eksen Kodlama (2.Düzyey Kodlama).....	75
4.1.2.1. Merkez (Çekirdek) Tema.....	75
4.1.2.2. Eksen Kodlama Kategorileri ve Alt Kategorileri	75
4.1.3. Seçici Kodlama (3.Düzyey Kodlama).....	81
4.1.3.1. İlgiler.....	81
4.1.3.2. Yetenek ve Beceriler	83
4.1.3.3. Başarı Faktörleri	84
4.1.3.4. İş Doyumu Faktörleri	84
4.1.4. Araştırmacı Çeşitlemesi Bulguları	85
4.1.5. Nitel Bulguların Nicel Verilere Dönüştürülmesi.....	86
4.2. İkinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma	88
4.3. Üçüncü Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma	96
4.3.1. KKE-KF'nun güvenilirliğine ilişkin bulgular ve tartışma	97
4.3.2. Üniversite Öğrencilerinin İlgili Alanlarının KDH'da Gösterilmesi	99
4.3.3. Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Yeteneklerinin KDH'da Gösterilmesi	103
4.4. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programına İlişkin Bulguların İncelenmesi	106
4.4.1. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı İlgili ve Algılanan Yeteneklerinin KDH Üzerinde Gösterilmesi.....	106
4.4.2. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programındaki Üniversite Öğrencilerinin Uyum Puanlarının İncelenmesi	109
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	114
5.1. Sonuç	114
5.2. Öneriler.....	116
5.2.1. Politika Yapıcılara Dönük Öneriler.....	117
5.2.2. Psikolojik Danışmanlara Dönük Öneriler	118
5.2.3. Psikolojik Danışman Eğitimi ve Süpervizyona Dönük Öneriler.....	118
5.2.4. Araştırmacılara Dönük Öneriler	119
KAYNAKÇA.....	123
EKLER DİZİNİ	131
EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	133
EK 2. ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI.....	136
EK 3. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	138
EK 4. VERİ TOPLAMA FORMU	139
EK 5. KİŞİSEL KÜRE ENVANTERİ-KISA FORM (ÖRNEK MADDELER).....	140
EK 6. UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU	140
EK 7. UZMAN YARDIMCI BİLGİLENDİRME NOTU.....	144
EK 8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME PROTOKOLÜ.....	148
EK 9. İKİNCİ ÇALIŞMA GRUBU BULGULARINA AİT UZAKLIK MATRİSİ.....	152
EK 10. ÜÇÜNCÜ ÇALIŞMA GRUBU BULGULARINA AİT UZAKLIK MATRİSİ.....	154

EK 11. ORJİNALLİK RAPORU	155
ÖZGEÇMİŞ	156



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1.1: İşle İlgili Yeteneklerin Holland Tipolojisine Benzer Kariyer Gruplarında Gösterilmesi	38
Tablo 1.2: ISCED 2013 Eğitim ve Öğretim Alanları	40
Tablo 3.1: Çalışma Grubunu Oluşturan Bölümler ve ISCED 2013 Eğitim ve Öğretim Alanlarındaki Yerleri	55
Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları.....	56
Tablo 4.1: Kavramsal Etiketleme Örnekleri	70
Tablo 4.2: Tema 1: Psikolojik Danışmanların İlgileri.....	77
Tablo 4.3: Tema 2: Psikolojik Danışmanların Yetenek ve Becerileri	78
Tablo 4.4: Tema 3: Psikolojik Danışmanların Başarısına Etki Eden Faktörler.....	79
Tablo 4.5: Tema 4: Psikolojik Danışmanların İş Doyumuna Etki Eden Faktörler...80	
Tablo 4.6: Kodlayanlar Arası Uyuşma Frekans ve Yüzdeleri	86
Tablo 4.7: Birinci Çalışma Grubu Bulgularının Holland Tipolojisine Göre Dağılımını Gösteren Frekans Tablosu.....	87
Tablo 4.8: İkinci Çalışma Grubunun Nesnel/İnsanlar ve Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları.....	89
Tablo 4.9: İkinci Çalışma Grubu Verilerine Göre Saygınlık Beklentisi Ortalama Puanları.....	95
Tablo 4.10: KKE-KF İç Tutarlılık Katsayıları	97
Tablo 4.11: Üçüncü Çalışma Grubunun KKE-KF Ortalama Puanlarının İlgili ve Algılanan Yeteneklere Göre Dağılımı	98
Tablo 4.12: Üçüncü Çalışma Grubu İlgilerinin Nesnel/İnsanlar, Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları.....	99
Tablo 4.13: Üçüncü Çalışma Grubu İlgilerinin Nesnel/İnsanlar, Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları.....	103
Tablo 4.14: Psikolojik danışma ve rehberlik programı katılımcılarının Holland RAYSGD (1997) tiplerine göre ortalama puanları	109
Tablo 4.15: Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Programı Öğrencileri İlgilerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımı	110
Tablo 4.16: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri Algılanan Yeteneklerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımı.....	112

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. 2000 ile 2014 Yılları Arasında Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (Dünya Bankası, 2015).....	4
Şekil 1.2. Kişilik Tipleri ile Birbirleri Arasındaki İlişkiler (Holland, Whitney, Cole & Richards Jr., 1969).....	16
Şekil 1.3. Holland'ın (1997) Modeli ve Prediger'in (1981) Boyutları.....	27
Şekil 1.4. Prediger'in İki Boyutu, Holland'ın RAYSGD Tipleri ve Tracey'nin Sekiz Temel İlgil Alanı.....	29
Şekil 1.5. İlgilerin Küre Üzerinde Gösterimi	30
Şekil 1.6. Kariyer Dünyası Haritası (3.Düzenleme, Psikolojik Danışman Versiyonu).....	32
Şekil 1.7. Danışanın Üç Harfli Kodunun Altıgen Üzerinde Yerleştirilmesi.....	36
Şekil 4.1. Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler	82
Şekil 4.2. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı	90
Şekil 4.3. ISCED Eğitim Alanlarının Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi	91
Şekil 4.4. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı	100
Şekil 4.5. Üçüncü Çalışma Grubunda Bulunan Eğitim Programlarının İlgilerinin Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi	101
Şekil 4.6. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı	104
Şekil 4.7. Üçüncü Çalışma Grubunda Bulunan Eğitim Programlarının Algılanan Yeteneklerinin Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi	105
Şekil 4.8. Miller'ın (1985) Grafik Gösterimi Kullanılarak Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı İlgil ve Algılan Yeteneklerinin Holland'ın Altıgen Modeli (1997) ve Prediger'in (1981) V/F – N/İ Boyutları Düzleminde Gösterilmesi	107
Şekil 4.9. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri İlgilerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımının Histogram Grafiğinde Gösterilmesi	111
Şekil 4.10. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri Algılanan Yeteneklerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımının Histogram Grafiğinde Gösterilmesi.....	112

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- ACT** : Amerikan Lise Test programı (American College Testing)
- ALSCAL** : Dalgalı En Küçük Kareler Algoritması (Alternating Least Squares Algoritm)
- BÖTE** : Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi
- CUS** : Dairesel Tek Boyutlu Ölçeklendirme (Circular Unidimensional Scaling)
- ÇBÖ** : Çok Boyutlu Ölçeklendirme
- DOT** : Mesleki Başlıklar Sözlüğü (Dictionary of Occupational Titles)
- DPT** : Devlet Planlama Teşkilatı
- EU** : Avrupa Birliği (European Union)
- IAEVG** : Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Birliği (International Association for Educational and Vocational Guidance)
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
- ISCED** : Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (International Standard Classification of Education)
- ISCO** : Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırma sistemi (International Standart Code of Occupations)
- İŞKUR** : Türkiye İş Kurumu
- KDE** : Kendini Değerlendirme Envanteri
- KDH** : Kariyer Dünyası Haritası
- KKE** : Kişisel Küre Envanteri
- KKE-KF** : Kişisel Küre Envanteri Kısa Formu
- N/İ** : Nesnelere/İnsanlar
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
- ONET** : Mesleki Bilgi Ağı (Occupational Information Network)

- PDR** : Psikolojik Danışma ve Rehberlik
- RAYSDG** : Holland Kişilik Tipleri (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Düzenli, Girişimci Tipler)
- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu
- UNESCO** : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
- UNIACT** : Cinsiyetten Bağımsız ACT İlgi Envanteri (Unisex Edition of the ACT Interest Inventory)
- V/F** : Veriler/Fikirler
- VAF** : Kabul Edilen Varyans (Variance Accounted For)
- WEF** : Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum)
- WWM** : İş Dünyası Haritası (World of Work Map)

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi ortaya konulmuş, araştırma amaçları, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar sıralanmıştır. Ayrıca araştırmada temel alınan kuramsal yapıya ilişkin açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Bu bölümde araştırmanın yanıt aradığı problem ortaya konulmuştur. Problem durumu; meslek ve meslek seçiminin önemi, karar verme süreci ve bu süreçteki sorunlar ve yükseköğretimde alan seçimi ve kariyer psikolojik danışmanlığı başlıkları altında açıklanmıştır.

1.1.1. Meslek ve Meslek Seçiminin Önemi

Meslek insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında bir gelir elde etmek için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2000). Mesleğin bireyin işlevselliği ile ne kadar bütünleşik olduğu düşünüldüğünde insan yaşamındaki rolünü anlamının ne kadar önemli olduğu da fark edilmektedir (Fouad, 2007).

Meslek kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını biçimlendiren faktörlerin başında gelir. Kişinin yaşamına böylesine çok yönlü etkileri olan uğraşı alanının seçimi, günümüzde giderek karmaşıklaşan bir sorun haline gelmiştir. Bunun en önemli nedeni, seçeneklerin çok artmış olmasıdır (Kuzgun, 2000).

Meslek seçimi, en yalın tanımı ile meslek seçenekleri arasından kişinin kendine uygun birine yönelmesidir. Ancak bu yöneliş çok değişik etmenlerin etkisiyle ve çeşitli aşamalardan geçilerek oluşturulmaktadır (Kuzgun, 2000). Böylesine zorlu bir kararı içeren meslek seçimi Holland'ın (1997), tanımıyla bireyin motivasyonu, bilgisi, kişiliği ve yeteneklerini mesleki tercihlerine yansıtmasıdır. Bireyin meslek seçimini etkileyen diğer etmenler arasındaysa genel ve özel yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik saygısı, akademik başarısı, cinsiyeti, sosyo-kültürel özellikleri, gencin yaşamdan beklentileri ve ilgileri yer alır (Yeşilyaprak, 2005). Anlaşılacağı

üzere birçok etmenin rol oynadığı meslek seçimi kariyer psikolojik danışmanlarının öncelikli uğraşı alanları arasında yer almaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı mesleki ve eğitsel konulardaki seçim sürecinin üzerine inşa edilmiş bir yapı olarak hizmet vermektedir. Bu düşünceyi destekleyici biçimde, Avrupa Birliği Yaşam boyu Rehberlik Ağı Politikası Belgesi Sözlüğü'nde (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN, 2012) kariyer psikolojik danışmanlığı; farkındalık ve iç görüyü vurgulayan, öğrenme, çalışma ve geçiş kararları temelli tatmin edici ve anlamlı bir yaşam ve meslek gelişimini kolaylaştıran, bununla birlikte değişen iş ve öğrenme çevrelerine verilen tepkilerin yaşam boyu yönetimine yardımcı olan birey ya da grup süreci olarak ifade edilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı, bu tanımda da görüldüğü gibi meslek seçimi gibi bireyin yaşamına etki eden birçok bileşeni içeren bir süreçtir.

1.1.2. Karar Verme Süreci ve Bu Süreçteki Sorunlar

Türkiye'de iş ve meslek seçimi ile eğitsel tercihler, sistemli ve etkili bir mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile yapılamadığından büyük ölçüde, rastlantılara, sınav sonuçlarına ve birtakım zorunluluklara bağlı olarak yapılmaktadır. Bireylerin istemeden, sistemik ya da rastlantısal olarak seçtikleri meslekte çalışıyor olmaları ise, sık sık iş değiştirme, işinden memnun olmama; dolayısıyla isteksiz çalışma ve verim düşüklüğü, mesleki yenilikleri izleyememe gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar, çalışılan işletmeyi, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemekte, bireylerin meslek ve yaşam doyumlarını düşürmekte; ulusal ve uluslararası rekabet gücünü de zayıflatmaktadır (Akkök ve Watts, 2006).

Meslek kararı vermede yaşanan bu sorunlar genç insanların kariyer yaşamını da önemli ölçüde etkilemektedir. Türkiye'de eğitilmiş genç insanlar iş bulmakta zorlanmaktadır. İşsizlik oranları yüksek olmakla birlikte özellikle gençler söz konusu olduğunda bu oran daha da yüksektir (Dünya Bankası, 2015). Bu noktada ekonomik koşullar ve istihdam olanakları gibi faktörlerle birlikte, yükseköğretim sistemine girişte yapılan mesleki seçimlerin de sorgulanması bir ihtiyaç gibi durmaktadır.

Anılan soruna çözüm olabilecek bir yapı olan kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde mesleki karar vermenin amacı, kişilerin tipine uygun olan seçeneklerin

ortaya konulmasıdır. Bu durumda iş doyumunun ve başarının artacağı varsayılır (Tracey & Gupta, 2008). Araştırmalar göstermiştir ki, bireyler kişilik tipolojileri ile çevrenin özellikleri arasında iyi düzeyde bir uyum olduğunda çok daha verimli olmaktadır. Kişilik tipi ile çevre arasındaki uyumsuzluk memnuniyetsizliğe, dengesiz kariyer yönelimlerine ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Holland, 1974, 1996).

Özyürek (2013), ülkemizdeki önemli mesleki yönelim sorunları ve çözüm önerilerini sıralarken “sınavlarda ciddi ve geri dönülmesi zor olan mesleki kararlar verilmesi zorunluluğu”na işaret etmiştir. Araştırmacı bu soruna çözüm önerisi olarak ise, “okulların yıllık psikolojik danışma ve rehberlik programlarında ya da psikolojik danışma merkezlerinde uygulanmak üzere, öğrencilerin mesleki özelliklerini tanımaları ve bu özellikleri mesleki seçenekleriyle eşleştirebilecekleri programların geliştirilmesi” düşüncesini ortaya koymuştur.

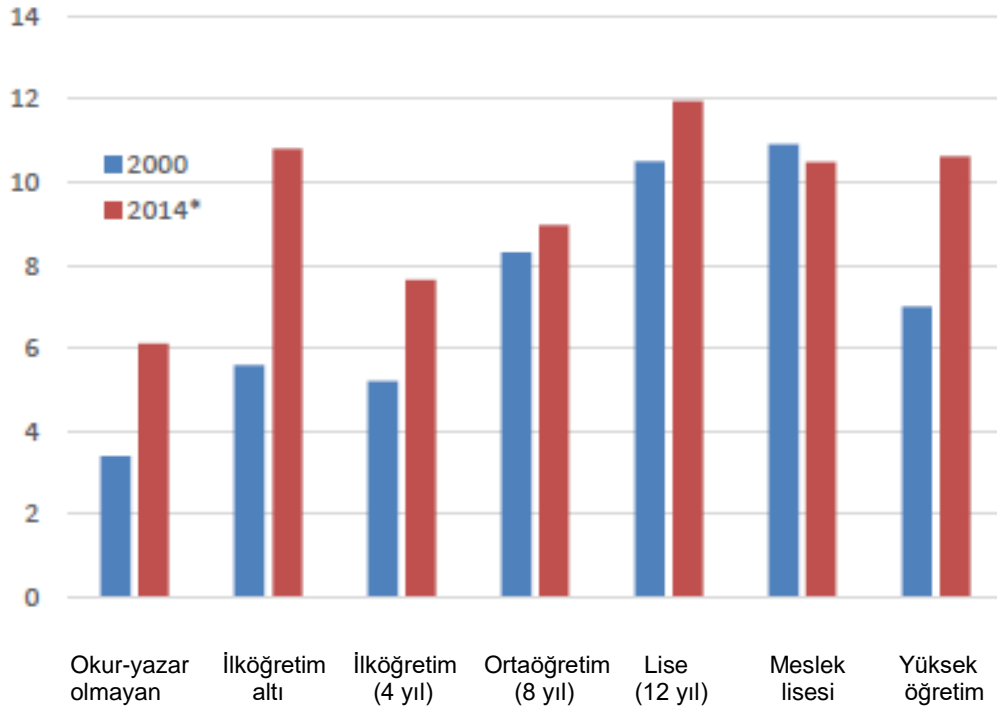
Mesleki etkinlikler, ilgiler ve değerlerin kariyer psikolojik danışmanlığı yapılan bireylerde ilk akla gelen özellikler olduğu bilinmektedir. Ancak bunların hepsini ölçebilen bütünlük değerlendirmeye programlarının sayısı sınırlıdır (Prediger, 2002). Bu değerlendirme programlarından biri sayılan ve kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki seçim sürecindeki en büyük yardımcıları olan bilgilendirme sistemleri de bireylerin mesleki kişiliklerine uygun olan meslekleri tanımlamalarına yardımcı olurlar. Sıklıkla değerlendirme boyutunu kapsayan bu bilgilendirme sistemleri ilgiler, yetenekler ve eğitim gibi birçok özellikte birlikte uyum düzeyini de ortaya koyarlar (McDaniel & Snell, 1999). Doğaldır ki kariyer bilgilendirme sistemlerinin bahsedilen uyumu artırıcı nitelikte olması beklenilir.

Üstelik artık emekli olana kadar bireyin aynı kuruluştaki çalışacağı sayılısı geçerli değildir. Bu nedenle kariyer ve meslek ile ilgili anlayış kariyerin yaşamın erken dönemlerinde yapılan bir seçim olmasından öte, bireylerin yaşam boyu gerçekleştirdikleri bir dizi seçimler ve zorunlu geçişleri içerdiği (Fouad, 2007). Beliren bu yaşamboyu destek ihtiyacı kariyer bilgilendirme sistemlerinin gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır (EU, 2011).

1.1.3. Yükseköğretimde Alan Seçimi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Örgün eğitim sonucunda elde edilen diplomalar bireylerin bir işi yapabilecek yeterliğe sahip olduğunun belgesi olarak kullanılmaktadır. İnsan sermayesi

kuramına göre; bireylerin eğitim sertifikası formal okullar tarafından verilen bilgi ve becerileri aldığının bir göstergesi olarak kabul edilir. Bu bilgi ve beceriler ise çalışma alanında kullanılır ve çalışanın üretkenliğine etki eder (De Grip vd., 1991). Ancak Türkiye’de yükseköğretime girişte mesleki seçimini büyük oranda gerçekleştirmiş ve alanına ilişkin mezuniyet belgesini alarak çalışma hayatına atılmış genç nüfus için durum biraz daha farklı görünmektedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2013 yılında yayınladığı insan sermayesi raporunda (WEF, 2013) Türkiye işgücü ve istihdam açısından 122 ülke arasında 83. sırada yer alırken 15 ile 64 yaş arası işgücüne katılımında 111. sırada kendine yer bulabilmiştir. Genç nüfusun işsizlik oranı ise 2015 yılı verilerine göre % 18,5’tir (TUİK, 2015). Genç nüfustan eğitim ya da istihdamda yer almayanların oranı ise 2014 yılı verilerine göre % 28,4 olup OECD ülkeleri arasında Türkiye son sıradadır (OECD, 2016). Tüm bu istatistikler örgün eğitim sonucunda alınan diplomaların tek başına istihdamı etkilemediğinin göstergesi olarak yorumlanabilir.



Şekil 1.1. 2000 ile 2014 Yılları Arasında Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (Dünya Bankası, 2015)

Gerçekten de işgücü piyasasına ilişkin öngörüler bu doğrultudadır. Dünya Bankası (World Bank, 2015), verilerine göre Türkiye’nin önüne orta vadede çıkacağı

değerlendirilen büyük bir sorun genç ve kadın nüfusun işgücüne dahil edilmesi gerekliliğidir. Son yıllarda başarılı bir şekilde istihdam olanaklarının artırılmasına karşın çalışma yaşındaki nüfusun yaklaşık yarısı (% 49) işgücü piyasasına katılmamaktadır. Genç nüfusta önemli bir yer tutan yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranları gittikçe artmaktadır (Şekil 1.1).

Yükseköğretim mezunlarının okuldan iş yaşamına geçişinde beliren bu durum sonucunda genç nüfusta gerçekleşen işsizlik, okul terklerini de beraberinde getirmektedir (EU, 2011). Yıllar içinde yükseköğretimde ortaya çıkan bu olumsuz tabloya yönelik bir takım kamusal düzenlemeler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Örneğin 10. Kalkınma planında (DPT, 2014), eğitim ve istihdam arasında yaşanan sorunlara dikkat çekilmiş ve bu konuda aşağıdaki tespitler yapılmıştır;

- *“Eğitim sistemi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmış ve eğitilmiş genç bireylerin işsizlik oranlarında sağlanan düşüş sınırlı düzeyde gerçekleşmiştir.*
- *Eğitim ile istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik mekanizmaların etkinliğinin artırılması ihtiyacı devam etmektedir.*
- *Eğitim sisteminde, bireylerin kişilik ve kabiliyetlerini geliştiren, hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde işgücü piyasasıyla uyumunu güçlendiren dönüşümün sürdürülmesi hedeflenmelidir.*
- *Çeşitli bilgi ve becerilerle donanmış, bununla birlikte üretken ve mutlu bireylerin yetişmesi eğitim sisteminin temel amacıdır.*
- *Ortaöğretim ve yükseköğretime geçiş sistemi, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini dikkate alan etkin rehberlik ve yönlendirme hizmetleri desteğiyle, süreç odaklı bir değerlendirme yapısına kavuşturulabilir.”*

Bu tespitler seçilen meslekte kararlılık ve doyum gibi kavramların araştırıldığı kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımlarından faydalanmanın gerekliliğini göstermektedir. Kişilik tipi ile eğitim alanı arasındaki uyumun eğitsel kararlılık, doyum ve başarı ile ilişkili olduğuna yönelik birçok kanıt vardır. Kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun bir akademik çevreyi seçmesinin düşük kaygı, ders devamlılığı gibi bireysel faydaları olmakla birlikte okullar için de düşük devamsızlık,

daha az bölümü bırakma ve yüksek akademik üretkenlik gibi faydaları bulunmaktadır (Holland, 1997).

Birey bir mesleği, eğitim alanını, işi veya emekli olmayı seçerken bir yandan kişisel kapasitesi, yetenekleri, ilgileri, değerleri ve kişilik özelliklerini yansıtabileceği ve bunların ödüllendirileceği uygun ortamı aramaktadır (Holland, 1974). Gerçekte uyum bireyin önceden belirlenen özelliklerinin mesleğiyle örtüşme derecesidir (McDaniel & Snell, 1999). Meslek seçiminin, büyük oranda yükseköğretim alan seçimiyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde, yaşamın bu döneminde en uygun eğitsel ortamın belirlenmesinin önemli olduğu açıktır.

Bir öğrenci ilgilerine uygun, derslerin içeriğinin mesleki yaşantılarla çalışma çevresine benzerlik gösterdiği akademik bir alanda bulunduğu sürece o alana yönelik doyumunu da daha yükselir (Feldman vd., 2001). Doyum düzeyi ile birlikte, ölçülen ilgiler ile üniversite bölümü seçimi arasındaki uyum aynı zamanda akademik performansın da bir yordayıcısıdır (Tracey & Robbins, 2006). Akademik alan seçimi öğrencilerin ilgi örüntülerinden etkilenmektedir ve birçok araştırmada öğrencilerin kariyer danışmanlığında yaygın olarak kullanılan Holland tipolojisine (1997) uygun kişilik tiplerinin seçtikleri akademik programın yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur (Porter & Umbach, 2006; Miller, 2010).

Her ne kadar birey-meslek özellikleri uyumunun bir bileşeni olan kişinin kendini tanımasına yardımcı birçok ölçme aracı olsa da bu araçların yorumlanması öznel değerlendirmelere dayanmaktadır. Ölçme araçlarının değerlendirilmesinde kullanılan normlar ise geliştirildiği sınırlı örneklemin özelliklerine göre belirlenmiştir (Özyürek, 2013). Bir kariyer bilgilendirme sistemi olarak düşünüldüğünde kariyer ölçüm puanlarının ne anlama geldiğini anlaşılır, kullanımı ve yorumlaması kolay ve eğitim sistemi ile bütünleşik birtakım yardımcı verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Kişi, mesleki ve eğitsel çevre uyumu söz konusu olduğunda çevresel özelliklerin belirlenmesinin bu konuda yardımcı olabileceği düşünülebilir. Miller'a (1994) göre;

“a. Aynı meslekteki kişilerin kişilik yapıları da benzerdir.

b. Bireyler, kişilik yönelimlerine uygun üniversite alanları ya da mesleki çevreleri seçme eğilimindedirler.”

Bu bakış açısına paralel olarak bir öğrencinin katıldığı akademik programın çevresel yapısı büyük oranda belirli kişilik tiplerinin hakim olduğu bireylere uygun

olarak oluşur. Bu tür bir üniversite ortamında eğitsel çevredeki hakim beceriler o eğitimin gerektirdiği çalışma dünyasına özgüdür. Sonuçta akademik programlar benzer kişilik tiplerinin hakim olduğu ortamlardır, çünkü kişi ve çevre ayrılmaz bütünüldür (Feldman vd., 2001). Örneğin, sosyal bir çevrede sosyal tipteki kişilerin özelliklerine sahip kişiler olması beklenir.

Holland'ın RAYSGD kuramının (1997), aynı yaklaşımla geliştirildiği düşünüldüğünde bu kuram eğitsel karar vermedeki zorluklarla ilgili çevresel ve kişisel özellikleri belirginleştirerek etkili olarak kullanılabilir (Reardon & Bertoch, 2011). Eğitim ve mesleki alan özelliklerinin nasıl belirlenebileceği sorunu ise yaygın olarak kullanılan sınıflandırma sistemleri ile aşılabılır. Her ne kadar yaklaşık 40.000 meslek başlığı olsa da bunların çoğu bazı ana temaların küçük varyasyonlarıdır. Tüm bu farklı mesleki başlıklar mesleki sınıflandırma sistemleri ile daha küçük ve anlaşılabilir kategorilerle organize edilebilmektedir (Holland, 1974). Bu araştırmada kullanılan ISCED (Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması) eğitim ve ISCO (Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırma sistemi) mesleki sınıflandırma sistemleri de bu amaca yönelik geliştirilmiş sınıflandırma sistemleridir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yukarıdaki problem alanlarına çözüm önerileri getirebilmeyi hedefleyen bu araştırmada belirlenen amaçlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- a. Yükseköğretime geçişte ve üniversitelerin kariyer merkezlerinde Holland'ın kuramı (1997) tabanlı ölçme araçları kullanıldığında profillerin ne anlama geldiğini belirleyebilmeleri için psikolojik danışmanlara yardımcı olabilecek bir "Kariyer Dünyası Haritası" geliştirmek,
- b. Meslek alanları ile eğitim alanları arasındaki bağın kurulmasında yardımcı olabilecek eğitsel çevrelerin özelliklerini ortaya koymak,
- c. ISCED 2013 eğitim sınıflandırma sistemi ile kariyer psikolojik danışmanlığı ölçme araçlarını bütünleştirerek bu konuda ulusal/uluslararası karşılaştırmaların yapılabileceği sonuçlara ulaşmak,

- d. Kariyer seçimlerinde yaygın olarak kullanılan “ilgiler” dışında “yetenekler” ve “prestij” gibi seçimi önemli ölçüde etkileyen kavramların da kullanıldığı bir değerlendirme sistemi ortaya koymak,
- e. Kişi-Çevre uyumunu eğitsel bağlamda sınamak ve bu amaçla kullanılabilir kişiyi-uyum belirleme yöntemlerini örneklendirmek.

Kısaca bu başlıklar altında belirlenen araştırmanın amaçları aşağıda açıklanmıştır.

1.2.1. Yükseköğretime geçişte ve üniversitelerin kariyer merkezlerinde Holland’ın kuramı (1997) tabanlı ölçme araçları kullanıldığında profillerin ne anlama geldiğini belirleyebilmeleri için psikolojik danışmanlara yardımcı olabilecek bir “Kariyer Dünyası Haritası” geliştirmek

Kariyer psikolojik danışmanlığının amacı bireylerin yakın veya uzak erimli meslek planları yapabilmelerine, bunun için de ne istediklerini bilmelerine ve ne gibi olanaklara sahip olduklarını fark edebilmelerine yardımcı olmaktır. Bireylerin gelecekte hangi alanlarda ve ne ölçüde başarılı olabileceklerini, hangi meslek alanlarında mutlu bir kişi olarak çalışacaklarını kestirebilmek için, toplanacak bilgilerden bir kısmı objektif ölçme araçları ile elde edilebilir (Kuzgun, 2000). Bu amacı karşılamamanın bir yolu da ilgi envanterleri kullanmaktır. Ancak ilgi envanterlerinin birçoğu yalnızca danışanların ilgi alanlarını belirlemeye yöneliktir ve elde edilen puanların hangi eğitsel çevre ile birlikte yorumlanabileceğine ilişkin ilave bilgilendirme sistemlerine ihtiyaç vardır.

Kariyer psikolojik danışmanlığında Holland’ın (1997), RAYSGD modeli en temel ilgi modelidir ve üç nedenle kariyer bilgilendirme sistemlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır; öncelikle Holland’ın RAYSGD modelinin anlaşılması ve anlatılması kolaydır. İkinci olarak bireylerin ilgilerini belirleyebileceği maliyetsiz ve sınanmış RAYSGD tabanlı birçok değerlendirme aracına ulaşılabilir. Son olarak ve özellikle bu araştırmanın amaçlarına uygun biçimde RAYSGD kodlarının mesleklerle eşleştirilebileceği çok çeşitli bilgi kaynakları mevcuttur (McDaniel ve Snell, 1999). Benzer bir yaklaşımla ve Holland’ın (1997) kuramı esas alınarak Amerikan Üniversite Testi (American College Testing - ACT, 2009) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan İş Dünyası Haritası (WWM) da bu çalışmada bir model olarak alınmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığında, bu tür bir sistemle danışanların Holland’ın altıgen modeli üzerindeki yerinin

belirlenebildiği birçok uygulama mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Prediger vd., 1993):

- a) *Kariyer psikolojik danışmanları Holland'ın (1997) üç harfli kodlarını kullanarak danışanların profillerini altıgen üzerinde bazı meslek gruplarında konumlayabilirler. Böylece danışanlar kendi altıgen bölgesindeki ve yakınlarındaki meslekleri görme şansını elde ederler. Örneğin RAS kodlu bir danışan yakındaki RAG, RAD ve RAY bölgelerindeki meslekleri de inceleyebilir.*
- b) *Kariyer psikolojik danışmanları danışanların ifade ettikleri tercihler ile ölçülen tercihlerini altıgen alanları üzerinde kıyaslayabilirler.*
- c) *Kariyer psikolojik danışmanları danışanların ilgilerini ve yeteneklerini altıgen üzerinde kıyaslayabilirler.*

Danışanların ilgileri ve yetenekleri ile eğitim alanlarının bu iki değişkene göre konumlarının olduğu bu tür bir haritalandırma sistemi ile anılan yararlar kariyer psikolojik danışması oturumlarına taşınmış olabilir. Böylece danışanlar ilgileri ile yeteneklerini kıyaslayarak bir farkındalık kazanabilecek ve ayrıca kendilerine en çok veya aksine en az uygun eğitim alanlarını ayırdedebileceklerdir.

1.2.2. Meslek alanları ile eğitim alanları arasındaki bağıın kurulmasında yardımcı olabilecek eğitsel çevrelerin özelliklerini ortaya koymak

Her ne kadar Holland'ın kuramı (1997) kariyer danışmanlığında en önemli ve iz bırakmış kuramlardan biri olsa da (McClain & Reardon, 2015) kuramın çevresel yönleri, özellikle üniversite kampüsleri, öğrenim alanları ve iş pozisyonları daha az anlaşılmiş ve daha az önemsenmiştir. Oysa ki Holland'ın RAYSGD kuramının köklerinin yüksek öğrenimde bulunduğu daha sonrasında mesleklere yöneldiğini de bilmek gerekmektedir (Reardon & Bertoch, 2011). Ancak Holland'ın RAYSGD kişilik tipleri ve birbirleri ile ilişkileri üzerine birçok araştırma olsa da çevre tipolojileri ve çevrelerin özellikleri konusunda oldukça az bilgi vardır (Nauta, 2010). Bu araştırma bu alanda alanyazında bulunan boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Kişi ve çevresel model uyumunun önemi, kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde danışanların kendilerine uygun seçenekleri belirleyemedikleri durumlarda daha da artmaktadır (Spokane & Cruza-Guet, 2005). Özyürek (2013), yükseköğretim alanı seçiminde kişi özellikleri ile çevresel modeller arasında

eşleştirme yapılırken danışanların bir kariyer alanında çalışan kişilere ne ölçüde benzediğinin belirlenmesi gerektiğini açıklamıştır. Araştırmacı belirli alanlara yönelik gerçekleştirilen bu türden araştırmaların yöntemi ve kullanılan ölçme araçlarının diğer alanlarda da kullanılarak çevresel özellikleri belirlenen alan sayısının artırılabilceğini belirtmiştir. Bu araştırmada da uzman görüşleri ve alandan toplanan verilerle yükseköğretim sisteminde yer alan çevresel özellikleri belirlemek amaçlanmıştır. Bunun ötesinde araştırmacının kendi alanı olması ve bu konuda bilgi ve deneyime sahip olması nedeniyle psikolojik danışma ve rehberlik programına yönelik eş zamanlı olarak nitel bir araştırma gerçekleştirilmiş ve bu alana ilişkin çevresel bilgi daha detaylı olarak belirlenebilmiştir. Bu araştırma ile ortaya konulan yöntem kullanılarak yükseköğretim sistemindeki diğer alanlar için belirlenmiş çevresel özellikler de sınanabilecek veya psikolojik danışma ve rehberlik programı için gerçekleştirildiği gibi nitel verilerle çevresel modellerin özellikleri detaylandırılabilir olacaktır.

1.2.3. ISCED 2013 eğitim sınıflandırma sistemi ile kariyer psikolojik danışmanlığı ölçme araçlarını bütünleştirerek bu konuda ulusal/uluslararası karşılaştırmaların yapılabileceği sonuçlara ulaşmak

Holland (1997), geliştirdiği kuram ve sayıltılarının üniversiteler gibi eğitsel ortamlar için de geçerli olduğunu belirtmiştir. Örneğin “eğitsel davranışları içeren hipotezlerin mesleki davranışlarla ilgili hipotezlerle benzer olduğunu” ifade etmiştir. Smart ve diğerleri (2006) de benzer bir yaklaşımla bir eğitim alanına yönelik seçim, doyum ve başarı gibi kavramlarla birlikte mesleki davranışlarla ilgili belirlenmiş kuralların aynı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu açıklamalardan hareketle eğitim alanlarını içeren bir sınıflama sisteminin kullanılması faydalı görünmektedir.

Yükseköğretimde alan seçmek durumunda kalan bireylerin yönlendirilmesinde belirgin bir programdan çok, daha genel bir alana yöneltme yapmak bazı durumlarda daha anlamlı olabilmektedir. Çünkü iş dünyasındaki hızlı değişikliklere bağlı olarak artık bireylerin kariyer yolları daha az doğrusal ve yordanması güç bir hale gelmiştir (Yeşilyaprak, 2012). Bu nedenle envanterlerle ölçülen kariyer yönelimlerinin danışma sürecine aktarılmasında ISCED gibi genel alanlara yöneltten sınıflandırma sistemlerini kullanmak etkili bir yaklaşım olabilecektir. Ayrıca uluslararası ve standart bir sınıflandırma sistemi olması nedeni ile bu

araştırmanın bulguları çeşitli bağlamlarda sınanabilecek ve yığılmalı bir bilimsel bilgi oluşmasına zemin hazırlanmış olunabilecektir.

1.2.4. Kariyer seçimlerinde yaygın olarak kullanılan “ilgiler” dışında “yetenekler” ve “prestij” gibi seçimi önemli ölçüde etkileyen kavramların da kullanıldığı bir değerlendirme sistemi ortaya koymak

Ülkemizde, öğrenciler üniversiteye giriş sınavı sonrasında akademik program tercihi yaparken iş bulma imkanı, kazancı daha fazla olan, daha popüler alanları tercih etme eğilimde olabilirler. Ayrıca aileler de çocuklarının daha prestijli meslekler edinmelerini destekleyebilirler (Özütürk, 2005). Ancak kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan bir çok mesleki tercih envanterinde saygınlık beklentisi (prestij) gibi önemli bir kavram ilgi alanları kadar göz önünde bulundurulmamaktadır.

Saygınlık beklentisi gibi karar sürecinde ve kararın sonuçları konusunda önemli bir yeri olan yetenekler ise yine nadiren ve algılanan yetenekler yapısı altında ölçülebilmektedir. Bandura'nın (1997), yetkinlik beklentisi olarak kavramsallaştırdığı “bir bireyin belirli başarıları elde etmek için gerekli olan hareket tarzlarını organize etme ve işleme koyma konularında kendi yeterliliklerine olan inancının belirlenmesi” meslekten elde edilecek doyum ve meslekte kalma süresini de etkileyebilecektir. Bu araştırmanın ilk amacı olarak ortaya konulan Kariyer Dünyası Haritası ile ilgiler, yetenekler ve prestij gibi alan seçiminde önemli faktörler tek bir platformda ve danışanların yararlanabileceği bir görsellikle sunulabilecektir.

1.2.5. Kişi-Çevre uyumunu eğitsel bağlamda sınamak ve bu amaçla kullanılabilecek kişi-uyum belirleme yöntemlerini örneklendirmek

Uyum terimi genel olarak kişisel özellikler ile çevresel özellikler arasındaki eşleşme düzeyine işaret etmektedir (ACT, 2009). Kişi ve çevresel model uyumu çift taraflı ve eşbiçimli olarak özelliklerin eşleşmesini ifade eder. Örneğin bireyler farklı bilişsel kapasitelere sahip olabileceği gibi farklı mesleklerin gerektirdiği çeşitli bilişsel yeterlilikler de vardır (McDaniel & Snell, 1999). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere uyum bireyin kapasitesiyle çevrenin gerektirdiği yeterlilikler arasındaki eşleşme düzeyidir.

Holland'ın kuramındaki (1997) uyumla ilgili ilk sayıldı; öğrencinin başarısının öğrencinin kişilik tipi ile seçilen akademik çevre (alan, bölüm) arasındaki uyum düzeyinin bir fonksiyonu olduğudur (Smart vd., 2006). Kişi-çevre özellikleri uyumuna dayalı mevcut kariyer danışmanlığı araçlarında ise bu uyum düzeyi normlar veya bir takım öznel değerlendirmelerle yapılmaktadır. Bu araştırmada özellikle Holland tipolojisi tabanlı ölçme araçlarının puanlarının yorumlanmasında faydalanılabilecek, alanyazında yaygın olarak kullanılan uyum belirleme yöntemleri araştırma verileri üzerinde açıklanacak ve kullanılacaktır.

1.3. Problem Cümlesi

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin, anlamlı bir yorumlama sağlayacak biçimde, yaygın olarak kullanılan bir sınıflandırma sistemi üzerinde görselleştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma amaçlarına ulaşılabilecek uygun bir yöntemin belirlenmesi göz önünde bulundurularak araştırmanın problem cümlesi;

“Üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimleri görsel bir yapı üzerinde nasıl gösterilebilir?” olarak ifade edilebilir.

1.3.1. Alt Problemler

Araştırma problemine ve amaçlarına dayalı olarak belirlenen alt problemler aşağıda sıralanmıştır.

1.3.1.1. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programına Dönük Alt Problemler

- a. Psikolojik danışmanların ilgi ve yeteneklerine uygun işte çalışmalarını neler etkiler?
- b. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgi alanları nelerdir?
- c. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin yetenekleri nelerden oluşur?

1.3.1.2. ISCED Temel Alanlarına Dönük Alt Problemler

- a. ISCED temel alanları Holland'ın kuramına (1997), göre iki boyutlu bir düzlemde nasıl konumlandırılabilir?
- b. Bu konumlandırma ilgilere göre nasıldır?

- c. Bu konumlandırma yeteneklere göre nasıldır?
- d. Saygınlık beklentisi puanına göre ISCED temel alanları nasıldır?

1.3.1.3. Yükseköğretim Programlarına Dönük Alt Problemler

- a. Üniversite öğrencilerinin ilgileri yükseköğretim programlarına göre görsel bir gösterimde nerede konumlanır?
- b. Üniversite öğrencilerinin yetenekleri yükseköğretim programlarına göre görsel bir gösterimde nerede konumlanır?

1.3.1.4. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencilerinin Program Özelliklerine Uyumuna Dönük Alt Problemler

- a. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgileri görsel bir gösterimde nerede yer alır?
- b. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin yetenekleri görsel bir gösterimde nerede yer alır?
- c. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgilerinin programın çevresel özelliklerine uyumu nasıldır?
- d. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin yeteneklerinin programın çevresel özelliklerine uyumu nasıldır?

1.4. Sayıtlılar

- a. Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçme araçlarını gerçekçi ve yansız bir biçimde cevapladıkları varsayılmıştır.
- b. Katılımcıların ölçek maddelerindeki faaliyetler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır.
- c. Üçüncü çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri alanın ilgi ve yeteneklerine sahip oldukları varsayılmıştır.
- d. Üçüncü çalışma grubunda yer alan katılımcıların yükseköğretim programı seçiminde ilgilerini ve yeteneklerini gözeterik seçim yaptıkları ve bu özelliklerine uygun programlarda yer aldıkları varsayılmıştır.
- e. KKE-KF (Tracey, 2010) faktör yapısının araştırmanın çalışma grubu özelliklerine uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- a. Araştırmanın nitel bölümü psikolojik danışma ve rehberlik programı katılımcıları ile sınırlıdır. Diğer programların bu araştırmadakinine benzer bir yöntemle incelenmesi için ilave çalışmalar yapmaya ihtiyaç vardır.
- b. Araştırmanın üçüncü çalışma grubuna ait bulguları çalışma grubuna seçilen 10 yükseköğretim programındaki katılımcılar ile sınırlıdır.
- c. Araştırma bulguları kullanılan analiz yöntemlerinin ve KDH üzerindeki grafiksel gösterim Çok Boyutlu Ölçeklendirme (Takane, Young & De Leeuw, 1977), yönteminin sınırlılıklarını taşımaktadır.
- d. Araştırmanın üçüncü çalışma grubundan elde edilen bulguları kullanılan ölçme aracı olan KKE-KF'nun (Tracey, 2010), ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
- e. Demografik değişkenler araştırmanın amaçları dikkate alınarak araştırma kapsamına alınmamıştır.
- f. Üçüncü çalışma grubunda yer alan programlardan biri olan Aile ve Tüketici Bilimleri programı öğrencileri ISCED'in 10. Genel alanını temsil ettiği düşünülmüş ve belirlenmiştir. Yükseköğretimde "Hizmetler" başlığı altında toplanan bu alanla ilgili program sayısının azlığı bir sınırlılık olarak kabul edilebilir.

1.6. Tanımlar

Meslek: İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2000).

Meslek Seçimi: Bireyin tercih ettiği meslekler arasından birinde karar kılması ve buna hazırlamak için çaba göstermesidir (Kuzgun, 2000).

Mesleki Tercih: Bireyin motivasyonu, bilgisi, kişiliği ve yeteneklerini meslek seçimine yansıtmasıdır (Holland, 1997).

İlgi: Bireyin işinde, okulunda, hobilerinde, boş zaman etkinliklerinde ve tercihlerinde kişiliğini ortaya koyuş biçimidir (Holland, 1997).

Yetenek: Herhangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizil gücün (kapasitenin) çevre ile etkileşimi sonucu geliştirilmiş ve

yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmını ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2000).

Yetkinlik Beklentisi: Bir bireyin belirli başarıları elde etmek için gerekli olan hareket tarzlarını organize etme ve uygulamasında, kendi yeterliliklerine olan inancıdır (Bandura, 1997).

Saygınlık Beklentisi (Prestij): Bir görev ve toplumsal rol ile ilişkili olarak güç ve sosyal avantaj sahibi olmak, statü, mesleki seviye, eğitim seviyesi ve sorumluluk, sosyo-ekonomik seviye ile ilişkilidir. Mesleğe yönelik isteklilik, bireyin benlik algısı ve kültürel onay, bazı mesleklerin diğerlerine göre daha prestijli algılanmasını etkilemektedir. Bu farklılaşmaya saygınlık beklentisi denir (Tracey & Rounds, 1996).

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Danışanın kariyer gelişimi ile ilgili sorunlarında (örneğin, meslek seçimi, karar verme, iş stresi, iş arama vb.) profesyonel bir psikolojik danışman tarafından yürütülen, birey veya grupla gerçekleştirilen formal bir ilişki biçimini (psikolojik danışma sürecini) ifade eder (Yeşilyaprak, 2012).

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

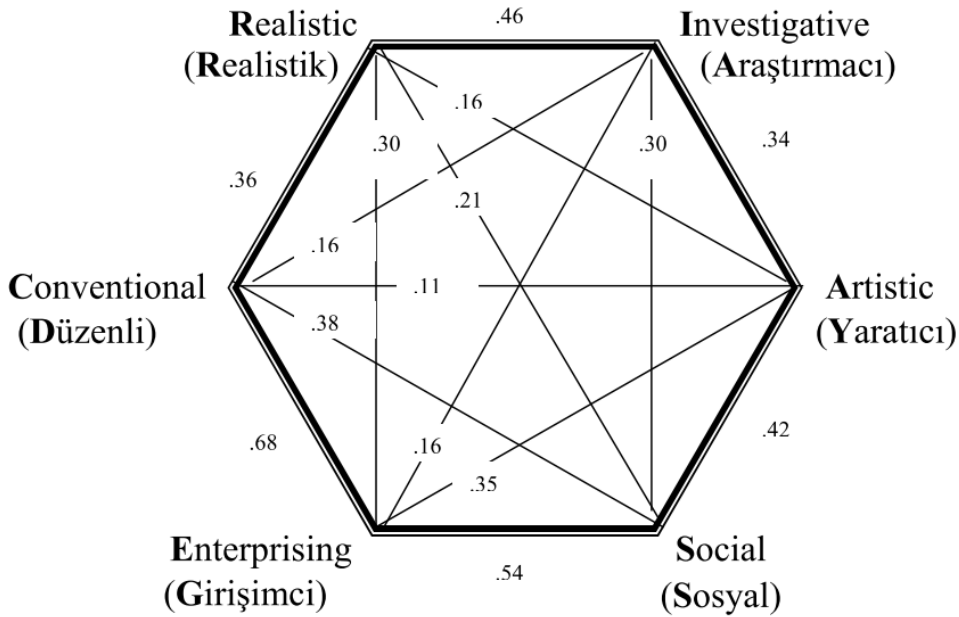
Araştırmanın kuramsal yapısının belirlenmesinde ve kullanılan ölçme araçları ile bunların yorumlanmasında Holland'ın kişilik tipleri kuramından (1997), faydalanılmıştır. Bu bölümde Holland'ın kişilik tipleri kuramına ilişkin genel açıklamalar, kuramın sayıltı ve ilkeleri, kişilik tiplerinin özellikleri, Holland'ın kuramına yapılan katkılar açıklanmıştır. Ayrıca bu kuram ve araştırmanın amaçları ile ilgili olan İş Dünyası Haritası, kişi-çevre modelleri uyum indeksleri, yetkinlik beklentisine ilişkin açıklamalar ile eğitim (ISCED) ve mesleki (ISCO) sınıflandırma sistemlerine yer verilmiştir.

1.7.1. Holland'ın Kişilik Tipleri Kuramı

Holland'ın kuramı ilk olarak 1959 yılında "Journal of Counseling Psychology" dergisinde yayımlanmıştır. 1966 yılında kuram ilk yayımlanmasından (Holland, 1966) o ana kadar geçen süredeki eleştiri ve araştırmalar ışığında yeniden düzenlenmiş ve "The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments" adlı kitap yayımlanmıştır. 1973 yılında ise kuram, altıgen modelin düzenlenmesi ve daha sistematik hale getirilmesiyle birlikte "Making Vocational Choices: A Theory of Careers" adlı kitap yayımlanmıştır.

1970'lerde yapılan araştırmalar ve mesleki kimlik kavramının da eklenmesiyle 1985 yılında bir yenileme daha yapılmış ve 1997 yılında kuram iş çevrelerinin nasıl tanımlanacağıyla ilgili açıklamalar geliştirilerek son halini almıştır (Gottfredson, 1999).

Holland'ın altıgen modelinin en önemli iki bileşeni ilgilerin dairesel bir yapı üzerinde gösterilecek şekilde ilişkilendirilmesi ve altı tipin birbirleriyle ilişkileridir (Tracey & Rounds, 1995). Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri (VPI) uygulanarak 12345 erkek ve 7968 kız üniversite ğrencisi üzerinde yapılan araştırma sonucu ilk defa kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve boyutların birbirinden farklılıkları göz önüne alındığında bu ilişkinin altıgen bir şekil üzerinde gösterilmesi düşüncesi ortaya konulmuştur. Bu alışma sonucunda belirlenen kişilik tipleri ile birbirleri arasındaki ilişkiler şekil 1.2'dedir (Holland, Whitney, Cole & Richards Jr., 1969).



şekil 1.2. Kişilik Tipleri ile Birbirleri Arasındaki İlişkiler (Holland, Whitney, Cole & Richards Jr., 1969)

Holland'ın kişilik tipleri kuramının anlatıldığı bundan sonraki bölüm, yayımlandığı ilk yıl olan 1973'den beri kariyer psikolojik danışmanlığı alanında en çok alıntı yapılan (Savickas & Gottfredson, 1999), kitap olan Holland'ın "Making Vocational Choices; A Theory of Vocational Personalities and Work Environments" (1997), adlı kuramın üçüncü ve son düzenlemesinin açıklandığı kitabından derlenmiştir.

Holland'ın kuramı birkaç temel fikir ve bu fikirlerin daha karmaşık bir yapı gösteren bileşenlerinden oluşmaktadır. Öncelikle; insanlar altı kişilik tipinden birine (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği ölçüde sınıflandırılabilirler. Tiplerden birine yüksek oranda benzerlik gösteren kişilerin o tiplerle ilgili kişilik özellikleri ve davranışları sergileme olasılıkları yüksektir. İkinci olarak; insanların yaşadıkları ve çalıştıkları çevreler yine altı çevre modelinden (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği modele göre tanımlanabilir. Son olarak; kişilerin ve çevrelerin eşleştirilmesi sonucunda kişilik tipleri ve çevre modelleriyle ilgili bilgilere dayanılarak yordamalar yapılabilir. Bu yordamalar, mesleki tercih, mesleki kararlılık ve başarı, eğitsel tercih ve başarı, öz yeterlilik, sosyal davranış ve etkilenmeye karşı duyarlılık konularını içerebilir.

1.7.1.1. Kuramın Sayıltıları

Kuramın esasını dört ana sayıltı oluşturmaktadır:

a. İnsanların çoğu altı kişilik tipinden birinde (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) olacak şekilde sınıflandırılabilir: Tipler, kişileri ölçerken kıyaslanılacak teorik ya da ideal modellerdir. Her bir tipin çevresel sorunlar ve görevlerle başa çıkmada kullandığı kendine has yetenek ve özellikleri vardır. Bir bireyin özellikleri her bir tiplerle karşılaştırılarak en çok hangi tipe benzediği ortaya konulabilir. Bu, o kişinin baskın kişilik tipini simgeler. Ardından bireyin diğer kişilik tiplerine ne ölçüde benzediği de belirlenebilir. Bu şekilde, bireyin altı tipten her birine benzeme ve farklılaşma ölçütüne göre kişilik örüntüsü ortaya konulur.

b. Altı çeşit çevre vardır: Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli. Her bir çevrede bir kişilik tipi baskın sayıda bulunur ve her çevre kendine has sorunlar ve fırsatlara yol açan fiziksel ortamına göre sınıflandırılır. Örneğin, Realistik çevreler çoğunlukla Realistik tipe benzer kişilerden, Düzenli çevreler de Düzenli kişilerden oluşur.

c. İnsanlar, yetenek ve becerilerini sergileyebilecekleri, tutum ve değerlerini ifade edebilecekleri ve baş edebilecekleri problem ve rollerle karşılaşma ihtimali yüksek çevreleri tercih ederler: Realistik tipler Realistik çevrelere, Sosyal tipler Sosyal çevrelere yönelirler. Çevreler de benzer şekilde arkadaşlık ve aidiyet gibi kavramlar aracılığıyla hangi insanların o çevrede yer alacağına etki eder.

d. Davranış, bireyin kişiliği ve çevre özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur: Bireyin kişilik örüntüsü (ya da profili) ve bulunduğu çevre bilinirse, teorik olarak böyle bir eşleşmenin muhtemel sonuçları hakkında yordamada bulunulabilir. Bu sonuçlar; mesleki tercih, iş değişimleri, mesleki başarı, özyeterlilik ile eğitsel ve sosyal davranışları içerir.

Bu temel sayıtlara hem kişilere hem de çevreyi ilgilendiren ikincil sayıtlar eklenebilir. Bu sayıtlar, tutarlılık, ayrışma, bağdaşım, kimlik ve hesaplama başlıkları altında aşağıda açıklanmıştır.

a. Tutarlılık: Kişilik tipleri ile çevre modelleri arasındaki ilişkinin derecesidir. Birey ya da çevrelerden bazı eşleşmeler diğerlerinden daha yüksek derecede ilişkilidir. Örneğin, Realistik ve Araştırmacı tipler, Düzenli ve Yaratıcı tiplerden daha çok ortak özelliğe sahiptir.

b. Ayrışma: Bazı kişiler veya çevreler diğerlerine göre daha belirgin olarak tanımlanmış, ortaya konulmuş olabilir. Örneğin, bir kişi tek bir tipe yüksek derecede benzer ancak diğer tiplere daha az benzer olabilir veya bir çevre büyük oranda tek bir tipten insanlardan oluşmuş olabilir. Bu durumda bu kişi veya çevrenin ayrışma özelliğine sahip olduğu düşünülür.

c. Kimlik: Bu kavram, bireyin ya da çevrenin sahip olduğu tanımlamanın açıklığı ve kararlılığının bir ölçüsü olarak düşünülebilir. Kişisel kimlik, bireyin amaçları, ilgileri ve yetenekleri ile ilgili açık ve kararlı bir görüşe sahip olması durumudur. Çevresel kimlik ise bir çevre veya organizasyonun zamanla değişmeyen, açık, bütünleşik hedefleri ve görevleri olması durumunda söz konusudur.

d. Bağdaşım: Her tipteki kişiler kendi özelliklerine uygun çevreye yönelir. Örneğin, Realistik tipler Realistik çevrelerde kendilerini ortaya koyabilirler çünkü, böyle bir ortam Realistik tipteki bir kişinin ihtiyacı olan olanak ve ödüllendirmeleri sağlar. Bağdaşmazlık ise bir kişilik tipinin kendi özelliklerine yabancı bir çevrede bulunması (Realistik tipteki bir kişinin Sosyal çevrede olması gibi) durumunda oluşur. Alanyazında bu sayıltıda geçen bağdaşım kavramı, uyum kavramı ile eşdeğer anlamda kullanılmaktadır.

e. Hesaplama: Kişilik tipleri veya çevrelerin ilişkileri, aralarındaki mesafelerle orantılı olarak bir altıgen model üzerinde gösterilebilir. Böyle bir geometrik ifade sayesinde kişi veya çevreyle ilgili çok daha belirgin bir tanımlama yapılabilir.

Böylece kuramın içeriğini oluşturan bileşenler arası ilişkiler tek bir geometrik şekil üzerinde tanımlanmış ve düzenlenmiş olmaktadır.

1.7.1.2. Kuramın Temel İlkeleri

Tipolojinin ve çevresel modellerin geliştirilmesinde bazı temel ilkeler benimsenmiştir. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır;

a. Meslek seçimi kişiliğin bir ifadesidir: Araştırmalar, mesleki tercihlerin kişilik ölçekleriyle orta düzeyde ilişki gösterdiğini belirtmektedir. Yakın zamanlardaki araştırma bulguları da “ilgilerin kişiliğin ifadesi olduğu” sayılısını doğrulamaktadır. Kısaca mesleki ilgiler olarak adlandırdığımız olgular aslında kişiliğin önemli bir parçasıdır.

b. İlgili envanterleri kişilik envanterleridir: Eğer mesleki ilgiler kişiliğin bir ifadesi ise, ilgili envanterleri de kişilik envanterleri olarak kabul edilebilirler. Aslında, ilgili envanterlerinin içeriği ve boyutları, kişiliği ölçmede kullanılan diğer metotlara paralel güvenilirlik ve geçerliktedir.

c. Mesleki kalıp yargılar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlamlara sahiptirler: İnsanlar nasıl arkadaşlarına, kıyafetlerine veya hareketlerine göre değerlendiriliyorsa, aynı şekilde mesleklerine göre de değerlendirilirler. Gündelik yaşam farklı mesleklerdeki insanların özellikleriyle ilgili bazen hatalı ama sıklıkla anlamlı bilgilere ulaşılmasını sağlar. Bu şekilde marangozların hünerli, avukatların saldırgan, aktörlerin ben merkezli, satıcıların ikna kabiliyeti yüksek kişiler olduğu gibi çıkarımlara ulaşılabilir.

d. Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve kişisel gelişim geçmişine sahiptirler: Eğer bir birey belirli bir mesleğe kişilik yapısı veya geçmişinden dolayı girmiş ise aynı şekilde o mesleğin benzer kişilik özelliklerine sahip bireylere çekici geldiği söylenebilir. Bu durumda da o mesleğin üyeleri benzer kişilerden oluşur.

e. Bir meslek grubundaki insanlar benzer kişilik özelliklerine sahip olduğundan, birçok duruma ve probleme yönelik benzer tepkileri verir ve kişiler arası bir çevre oluştururlar. Bu şekilde bir çevreyi veya iş ortamını üyelerinin kişilik özelliklerine bakarak betimlemek mümkündür.

f. Mesleki doyum, kararlılık ve başarı, bireyin kişiliği ile çalıştığı çevrenin bağdaşımına bağlıdır. Mesleki ilgili envanterleri temelde bu sayılı üzerine

kuruludur. Kişi nasıl benzer zevklere, yeteneklere ve değerlere sahip arkadaşlarının yanında daha rahat hissederse, psikolojik olarak eşleştiği bir iş çevresinde de muhtemelen daha iyi performans gösterebilecektir.

1.7.1.3. Kişilik Tipleri

Holland'ın kuramında her bir kişilik tipinin ilgi alanları ile yöneldikleri ve kaçındıkları etkinlikler belirlenmiştir. Ayrıca ilgi alanlarına paralel olarak kişilik tipleri farklı sıfatlarla nitelendirilmiştir. Aşağıda Holland'ın (1997), kişilik tipleri ve bu tiplerle ilişkili eğitim alanı örnekleri (Reardon & Bertoch, 2011), ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

1.7.1.3.1. Realistik Tip

Realistik tipteki kişilerin kalıtsal özellikleri ve yaşantıları bu kişileri belirgin, düzenlenmiş etkinliklere yönelmeye, nesnelere, hayvanları, aletleri ve makineleri sistematik olarak kullanmaya, bununla birlikte eğitsel ya da terapötik etkinliklerden kaçınmaya sevk eder. Bu davranışsal eğilime uygun olarak; el becerisinin kullanıldığı, mekanik, tarımsal ve teknik etkinliklerde yeterliliğe sahip olmakla birlikte sosyal ve eğitsel beceriler yönünden yetersizdirler.

Sahip olduğu öncelikler, inançlar, yeterlilikler, özyargı ve değerlerinden dolayı aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| - Uyumlu | - Sıradan |
| - Yargılamadan kabul edici | - İnatçı |
| - Dürüst | - Pratik |
| - Duygulardan etkilenmeden iş yapan | - Gerçekçi |
| - Esnek olmayan | - Çekingen |
| - Maddeci | - Güçlü |
| - Doğal | - İçgörü düzeyi düşük |
| - Kendi halinde | |

Realistik tipten ilişkili bazı örnek eğitim alanları; bilgisayar mühendisliği, ormancılık, ecza teknisyenliği, mobilya tasarımları sayılabilir.

1.7.1.3.2. Araştırmacı Tip

Araştırmacı tipteki kişiler ise gözleme dayalı, sembolik, sistematik, fiziksel, biyolojik ve kültürel olguların araştırılması etkinliklerine yönelir ve başkalarını ikna etmek ya da sosyal olmakla ilgili ve tekrarlayan etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler, araştırmacı kişilerin bilimsel ve matematik yeterliliklerini ortaya koyduğu gibi ikna ile ilgili eksikliklerini de gösterir.

Araştırmacı tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Analitik
- Tedbirli
- Karmaşık
- Eleştirel
- Meraklı
- Bağımsız
- Entelektüel
- Dikkat çekmekten uzak
- Kötümser
- İçe bakış sahibi
- Ayrıntılara dikkat eden
- Radikal
- Mantıklı
- Duygularını gizleyen
- Gösterişsiz

Bu tiplerle ilişkili eğitim alanlarının bazıları biyoloji, kimya, fizik, bilgisayar bilimleri sayılabilir.

1.7.1.3.3. Yaratıcı Tip

Bu kişilik tipindeki bireyler fiziksel, sözel materyaller ya da insan kullanarak sanat ürünü oluşturmayı destekleyen belirsiz, rahat, sistemli olmayan etkinliklere yönelirler ve belirgin, sistematik ve önceden düzenlenmiş etkinliklerden kaçınırlar. Bu davranışsal eğilimler, dil, sanat, müzik, drama, yazarlık gibi yaratıcı beceriler kazandırırken, büro ve iş yönetimi konularında zayıflığa yol açar.

Bu tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Karmaşık
- Düzensiz
- Duygusal
- Duygularını dışa vuran
- İçinden geldiği gibi davranan
- Bağımsız
- İçe bakış sahibi
- Sezgi sahibi

- İdealist
- Hayal gücü yüksek
- Pratik olmayan
- Duyarlı
- Aykırı düşünceli
- Açık
- Orijinal

Yaratıcı tiplerle ilgili eğitim alanları arasında müzik, dans, felsefe, resim, endüstriyel tasarım, gazetecilik ve mimarlık gibi programlar yer almaktadır.

1.7.1.3.4. Sosyal Tip

Sosyal tipteki kişiler, insanları bilgilendirme, eğitme, geliştirme, tedavi etme ve aydınlatmayla ilgili etkinliklere yönelirken; düzenli, sistematik, araç-gereç ya da makine kullanmayı gerektiren etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler sosyal tipteki kişilerin insan ilişkileri (kişiler arası ve eğitsel) becerilerini artırırken teknik ve el becerileri konularında yetersizliğe yol açar.

Sosyal tipteki kişilerin aşağıdaki özellikleri belirgindir:

- Uzlaşmacı
- İşbirliğine yatkın
- Empatik
- Arkadaş canlısı
- Cömert
- Yardımsever
- İdealist
- Nazik
- Sabırlı
- İkna edici
- Sorumluluk sahibi
- İnce düşünceli
- Anlayışlı
- Sosyal
- Sıcak

Bu tiplerle ilgili eğitim alanlarından bazıları; sosyal bilimler, psikolojik danışma ve rehberlik, hemşirelik, özel eğitim, konuşma terapisi, aile sağlığı, beslenme ve diyetetik.

1.7.1.3.5. Girişimci Tip

Bu kişilik tipindeki bireyler, diğer kişileri örgütsel hedeflere ulaşma ve ekonomik kazanç elde etme konularında yönlendirmeyi içeren etkinliklere yönelip, gözleme dayalı, sembolik ve sistematik etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler liderlik,

kişilerarası ilişkiler ve ikna becerilerini edinmesine yol açarken girişimci kişilerin bilimsel yeterlilikleri zayıf kalmaktadır.

Girişimci tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Açık göz (parasal konularda)
- Gösteriş düşkünü
- Maceraperest
- Dışa dönük
- Hırslı
- Etkileyici
- Kendine güvenen, iddialı
- İyimser
- Hükmedici
- Becerikli
- Enerjik
- Kendine güvenen
- Gayretli
- Sosyal olmaktan hoşlanan
- Heyecan arayan

Girişimci tipe ilgili eğitim alanları arasında pazarlama, hastane yönetimi, şehir planlama, reklamcılık, sigortacılık, kamu yönetimi, hukuk, eğitim yönetimi ve siyaset bilimi sayılabilir.

1.7.1.3.6. Düzenli Tip

Düzenli tipteki kişiler belirgin, önceden düzenlenmiş, verilerin sistematik kullanımını (kayıt tutmak, form doldurmak, iş makineleri ve veri işlem gereçlerini kullanmak gibi) içeren etkinliklere yönelir ve belirsiz, rahat, araştırmacılık içeren ve düzensiz etkinliklerden kaçınırlar. Bu davranışsal eğilimler sonucunda düzenli tipteki bireyler büro işleri, hesaplama, ticari işlerle ilgili becerileri edinirken yaratıcı özellikleri zayıftır.

Bu tipteki kişilerin aşağıdaki özellikleri belirgindir:

- Dikkatli
- Uysal, yumuşak başlı
- Uyumlu
- Düzenli
- Özenli
- Israrcı
- Yargılamadan kabul edici
- Pratik
- Yeterli
- Titiz
- Esnek olmayan, katı
- Tutumlu

- Çekingen

- Hayal gücünden yoksun

- Metotlu

Düzenli tiplerle ilgili eğitim alanlarına örnek olarak, muhasebe, ofis ve büro yönetimi, tıbbi laboratuvar hizmetleri, iş iletişimi sayılabilir.

1.7.1.4. Kişilik Tiplerin Değerlendirilmesi

Betimlemesi yapılan kişilik tiplerinin bireylerde hangi oranda bulunduğu ilgi envanterleri kullanarak nicel hale getirilebilir. Her bir kişilik tipine yönelik altı ölçekten birinden yüksek alan bireyin o kişilik tipine benzerliğinden söz edilebilir. En yüksek puan alınan ölçek o kişinin kişilik tipidir. Ölçeklerden alınan puanlar büyükten küçüğe doğru dizildiğinde ise bireyin kişilik örüntüsünü elde etmek mümkündür. Örneğin Araştırmacı boyuttan en yüksek puanı alan bireyin kişilik tipi A (Araştırmacı)'dır. Aynı kişinin diğer boyutlardaki puanları büyükten küçüğe doğru sıralandığında Realistik-Yaratıcı-Düzenli-Sosyal-Girişimci ise kişilik örüntüsü ARYDSG olarak kodlanabilir. Kişilik örüntüsü her ne kadar altı boyutu içeriyor olsa da, sıklıkla ilk iki veya üç tip değerlendirmeye alınır. Burada yukarıda bahsedilen tutarlılık, ayrışma ve kimlik gibi diğer verilere bakarak karar vermek durumunda kalınılabilmektedir.

1.7.1.5. Tiplerin Birbirleriyle İlişkisi

Tiplerin birbirleriyle ilişkisi ve aralarındaki benzerlikler altıgen bir model üzerinde gösterilebilir. İki tip arasında mesafe ne kadar yakınsa, aralarındaki ilişki ve benzerlik de o derece fazladır. Örneğin altıgen model üzerinde Realistik tip ile Araştırmacı tip birbirlerine yakındırlar ve benzerlikleri de diğer tiplere göre fazladır. Aksine, Realistik ve Sosyal tip birbirlerine en uzak konumdadırlar ve ilişki ve benzerlikleri de çok azdır.

1.7.1.6. Çevresel Modeller

İnsanların kişilik tiplerine bağlı olarak değerlendirilebildiği gibi, aynı şekilde çevreler de hipotetik olarak belirlenmiş çevresel modellere göre değerlendirilebilirler. Çevresel modeller o çevreyi oluşturan çoğunluğun meydana getirdiği ortamla belirlenir. Örneğin Sosyal bir çevre daha çok Sosyal tipteki insanlardan oluşur. Bir çevrede bulunan grubu oluşturan insanların ne tür insanlar olduğu bilirse bu grubun o çevrede oluşturacağı atmosfer de kestirilebilir.

Bürokratlarla dolu bir büro ortamıyla mühendislerle dolu bir büro ortamı elbette birbirinden farklı olacaktır.

Kişilik tipleri gibi çevresel modeller de etkinlikler, inançlar, yeterlilikler, algılar ve değerlere bağlı olarak şekillenir. Bu nedenle de aralarında çok yakın ilişkiler vardır. Çevresel modellerin özellikleri ile kişilik tiplerinin özellikleri aynı olduğu için bu bölümde tekrarlanmamıştır.

Bu konuda yaptıkları bir araştırmada Smart ve diğerleri (2000), farklı akademik alanlardaki üniversite öğretim üyelerinin öncelik ve hedeflerine bağlı olarak birbirinden ayrılan özelliklerdeki akademik çevreler oluşturduklarını belirtmiştir. Holland'ın (1997), kuramının ilk geliştirildiği örneklemin de üniversite ve lise öğrencilerinden oluştuğu (Reardon & Bertoch, 2011), göz önünde bulundurulduğunda çevresel özelliklerin iş yaşamı kadar eğitim alanları için de ayırt edici olduğu anlaşılmaktadır.

Ancak Holland'ın modeline ilişkin çok sayıda ampirik kanıt olmasına karşın RAYSGD tiplerinin iş dünyasının karmaşıklığını karşılamada yeterli olmadığına ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Armstrong, Allison & Rounds, 2008). Holland'ın kuramındaki (1997), tipler son derece geniş olmakla birlikte çalışma yaşamının bazı özellikleri çok boyutludur ve bazı alt bileşenlerin birleşiminden oluşur. Örneğin Realistik tiplerin çalıştığı hem fabrika gibi kapalı yerler hem de açık alanda icra edilen işler mevcuttur (Einarsdottir, 2001).

Bu açıklamalara paralel olarak ve Holland'ın kuramına göre, çevresel modellerin de bireylerin gerçekleştirdiği mesleki etkinliklere yönelmelerine bağlı olarak tanımlanabilmesi söz konusudur. Diğer bir ifade ile çevresel modeller de tıpkı kişilik tipleri gibi RAYSGD harf kodları ile ifade edilebilir ve böylece bireylerle belirli bir çevresel model arasında etkileşimin araştırılması mümkün hale gelebilir (Spokane ve Cruza-Guet, 2005).

1.7.2. Holland'ın Kuramına Yapılan Katkılar

Holland'ın kuramı (1973, 1985, 1997), alan yazında üzerinde en kapsamlı çalışılmış ve en çok iz bırakmış mesleki ilgi kuramıdır (Tracey & Gupta, 2008). Strong İlgi Envanteri, Kendini Araştırma Ölçeği ve UNIACT gibi RAYSGD tabanlı ölçekler de kariyer danışmanlığında en sık kullanılan ölçeklerdir (Armstrong, Allison & Rounds, 2008). Kuramının diğer birçok kurama göre avantajı

geliştirilmeye başlandığı ilk zamanlardan itibaren uygulamaya dönük bir kuram olması ve uygulamalardan alınan dönüte göre defalarca yeniden düzenlenmiş olmasıdır (Gottfredson, 1999).

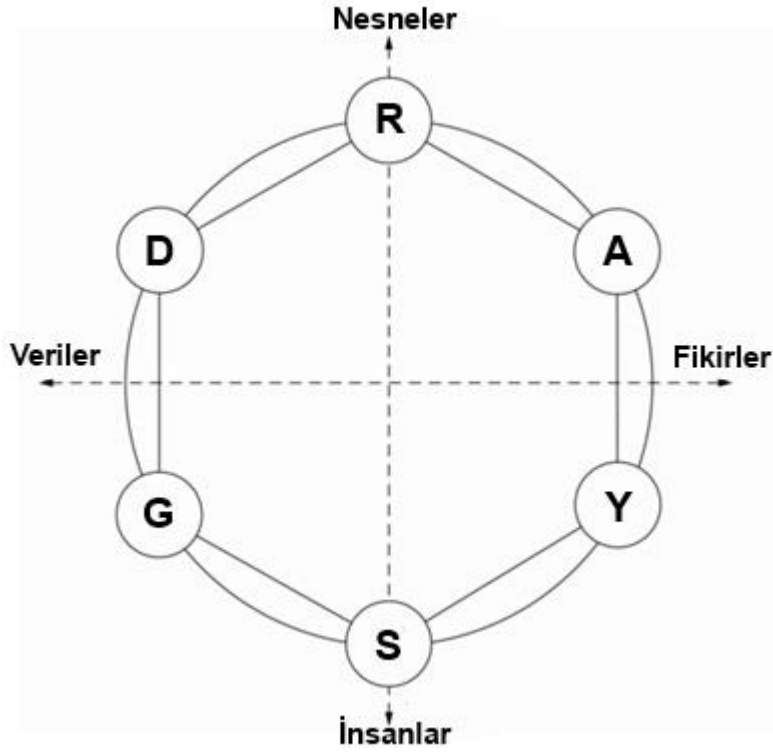
Prediger ve Hogan, Holland'ın kişilik kuramına en önemli katkıyı yapan araştırmacılar arasında yer almaktadır. Prediger (1981), Holland'ın (1997) RAYSGD modeline Veri-Fikirler ve Nesnelere-İnsanlar boyutunu, Hogan (1983) ise Sosyallik ve Uyum boyutlarını ekleyerek modeli genişletmişlerdir (Armstrong & Anthony, 2009; Rounds & Tracey, 1993).

Tracey ve Rounds (1996), ise geliştirdikleri "Küresel İlgi Modeli"nde bir diğer boyut olarak "prestij" boyutunu ilgilere eklemiştir. Bu yorumlamada ise araştırmacılar her bir kişilik tipindeki bireylerin değişik oranlarda saygınlığı göz önünde bulundurarak etkinlik tercihleri yaptıklarını belirtmişlerdir (Armstrong, Day, McVay & Rounds, 2008).

1.7.2.1. Holland'ın Modelinde Veriler/Fikirler, Nesnelere/İnsanlar Boyutları

Prediger (1981), Holland'ın altıgen modeline Veriler-Fikirler (Girişimci, Düzenli – Araştırmacı, Yaratıcı tipler karşıtlığı) ve İnsanlar-Nesnelere (Sosyal – Realistik tipler karşıtlığı) boyutlarını eklemiştir. Hogan (1983) ise Sosyallik (Sosyal, Girişimci – Realistik, Araştırmacı tipler karşıtlığı) ve Uyum (Düzenli – Yaratıcı karşıtlığı) yorumlarını ilave etmiştir (Rounds ve Tracey, 1993).

Bu yeni eklenen boyutlar kişilik tipleri arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Örneğin Veriler-Fikirler boyutunun Veriler bölümünde bulunan Düzenli ve Girişimci tipler, Fikirler bölümünde bulunan Araştırmacı ve Yaratıcı tiplere göre bilgi kayıt, dosyalama gibi etkinliklere daha çok ilgi göstermektedirler. Ya da Sosyallik boyutunda Girişimci ve Sosyal tipler, Realistik veya Araştırmacı tiplere göre daha çok kişiler arası etkileşimi içeren etkinliklere yönelmektedirler (Armstrong, Day, McVay & Rounds, 2008; Rounds & Tracey, 1993).



Şekil 1.3. Holland'ın (1997) Modeli ve Prediger'in (1981) Boyutları

Holland'ın altıgen yapısının temelinde var olduğu düşünülen boyutlar, Prediger (1981) tarafından tanımlanarak Veriler/Fikirler (V/F), Nesnelere/İnsanlar (N/İ) olarak iki boyutlu bir yapı şeklinde (Şekil 1.3) sınıflandırılmıştır. Bu boyutlara ilişkin açıklamalar ise aşağıda sunulmuştur (Prediger & Swaney, 2004; Armstrong, Deng & Rounds, 2007; ACT, 2009).

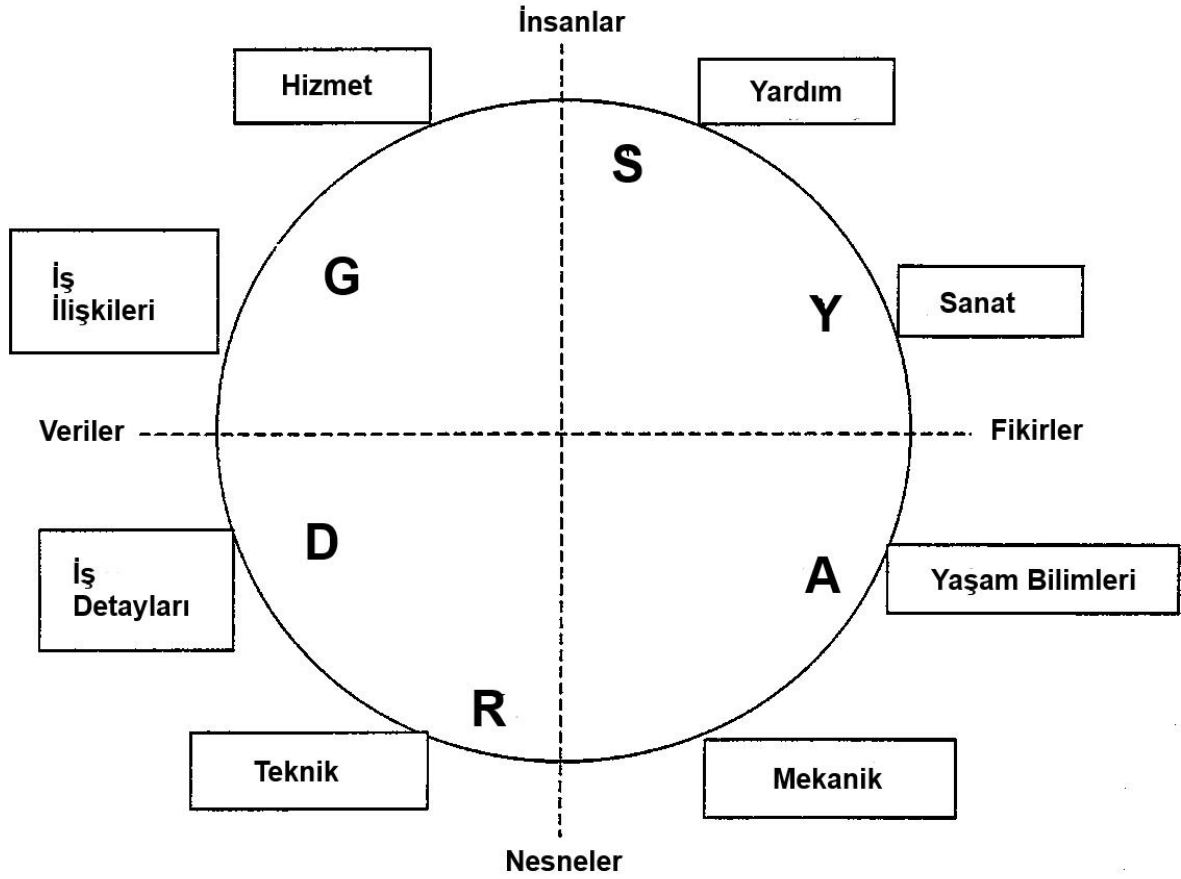
- a. **Veriler Boyutu:** Bu boyut sayılar, nesnel gerçekler, hesaplar, kayıtlar, dosyalar ve iş süreçleri ile ilgilidir. Bu boyuttaki görevler kişiler arası olmayan verileri, doğrulama, yama, düzenleme ve organize etme gibi süreçler ile mal ve hizmet sunumunu içerir. Veriler boyutundaki ilgi alanlarına sahip bireyler bilgi kayıt, dosyalama gibi işlerde çalışmayı severler ve meslek olarak saymanlık, hava trafik kontrolörü gibi daha çok verilerle ilgili iş dallarında çalışmayı severler.
- b. **Fikirler Boyutu:** Soyutlama, kuramlar, bilgi, içgörü ve birşeyleri yeni yollar (kelimeler, karşılaştırmalar, müzik vb.) kullanarak ifade etmeyi içerir. Bu boyuta yakın bireyler daha çok bilgiye dayalı soyut konular, teoriler, kavramlar üzerinde çalışmayı severler. Fikir boyutundaki bireyler bilim

insanı, besteci gibi daha çok fikirlerle çalışmaktan hoşlanırlar. Bu boyut yaratma ve keşfetme gibi içedönük süreçlere yönelik görevlerden oluşmaktadır.

- c. **Nesneler Boyutu:** Bu boyuta yakın bireyler daha çok makineler, araçlar ve mekanik araçlarla çalışmayı ve otobüs şoförü, laboratuvar teknisyeni gibi daha çok nesnelerle çalışan meslek gruplarında yer almayı severler. Bu boyut insanla iletişimi gerektirmeyen bakım, onarım, üretim gibi görevleri içerir.
- d. **İnsanlar Boyutu:** Bireyleri yönlendirme, ikna etme, bireysel bakım hizmetleri gibi alanlarda çalışmayı severler ve sosyal hizmet uzmanı, ilköğretmeni gibi daha çok insanlarla ilgili meslek gruplarında çalışmayı içerir. Bu boyutta ikna etme, liderlik, bilgilendirme, güdüleme ve yardım etme gibi kişilerarası süreçlere yönelik görevler yer alır.

1.7.2.2. Küresel İlgil Modeli

Tracey ve Rounds (1996), yaptıkları çalışmalarda, Mesleki Başlıklar Sözlüğü (Dictionary of Occupational Titles - DOT) listesinden elde edilen bulguları kullanarak ilgilerin yapısını genişletmişlerdir ve bu ilgilerin çember üzerinde eşit biçimde dağıldığını bulmuşlardır. Çember üzerindeki bu ilgilerin Holland'ın altıgen modeli tarafından Amerika Birleşik Devletleri dışındaki örneklemlerde yeterince iyi temsil edilmediğini bulmuşlar ve bunun sonucunda sekiz tipli ilgi modelinin altı tipli modele göre verilere daha iyi uyduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle Küresel Model'de dairesel yapıyı daha iyi temsil edebilmesi için altı tip yerine, sekiz tip kullanılmıştır. Küresel Model'de altı tipin genişletilmiş olan yeni halleri, sekiz tip olarak tekrar ortaya konulmuş ve tipler yeniden adlandırılmıştır. Şekil 1.4'te Prediger'in (1981) iki boyutu, Holland'ın (1997) RAYSGD tipleri ve Tracey'nin (1996) sekiz temel ilgi alanı arasındaki ilişkiler gösterilmektedir (Tracey, 2002).



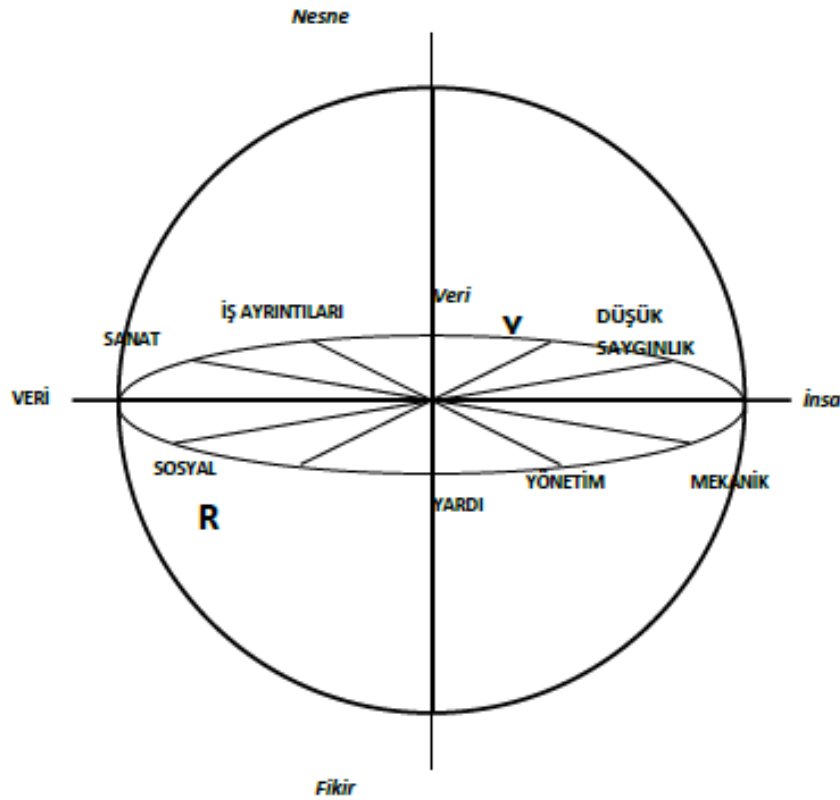
Şekil 1.4. Prediger'in (1981) İki Boyutu, Holland'ın (1997) RAYSGD Tipleri ve Tracey'nin Sekiz Temel İlgil Alanı (Tracey, 2002)

Elde ettikleri bir diğer sonuç ise, ilgilerin altında Prediger'in (1981) önerdiği gibi iki boyut değil, üç boyutun olduğunu bulmalarıdır. (Tracey, 2002), Bu üçüncü boyut, Prediger'in (1981), İnsanlar/Nesneler ve Veriler/Fikirler boyutlarına ek olarak prestij boyutudur.

Tracey (2002), mesleki prestijin bir görev ve toplumsal rol ile ilişkili olarak güç ve sosyal avantaj sahibi olmak, statü, mesleki seviye, eğitim seviyesi ve sorumluluk, sosyo-ekonomik seviye ile ilişkili olduğunu savunmuştur. Araştırmacıya göre isteklilik seviyesi, bireyin benlik algısı ve kültürel onay, bazı mesleklerin diğerlerine göre daha prestijli algılanmasını etkilemektedir

Prestij, mesleki psikoloji alanında insanların meslekleri nasıl algıladıkları ve seçtiklerini anlamak için yapılan çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır (Tracey ve Walker, 2012). Prestij bunun dışında ilgi envanterlerinde de kilit unsur olarak ele alınmıştır. Gottfredson (1981: Akt. Tracey & Walker, 2012) prestijin meslek

seçiminde kilit bileşenlerden bir, olduğunu belirtmiştir. Prestijin işevuruk tanımları; statü, mesleki seviye, eğitim seviyesi ve sorumluluk, sosyo-ekonomik seviye ile ilişkilidir. Tracey ve Rounds (1996) buna ilave olarak, prestij boyutunun isteklilik ve kültürel onaylanma ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Kültürel olarak mesleklerin saygınlık düzeyi belirlenebilmektedir. Mesleki psikoloji literatüründe prestij faktörü insanların farklı meslekleri değerlendirmede kullandıkları en uygun faktörlerden biri olarak bulunmuştur (Tracey, 2002).



Şekil 1.5. İlgilerin Küre Üzerinde Gösterimi (Özütürk, 2005)

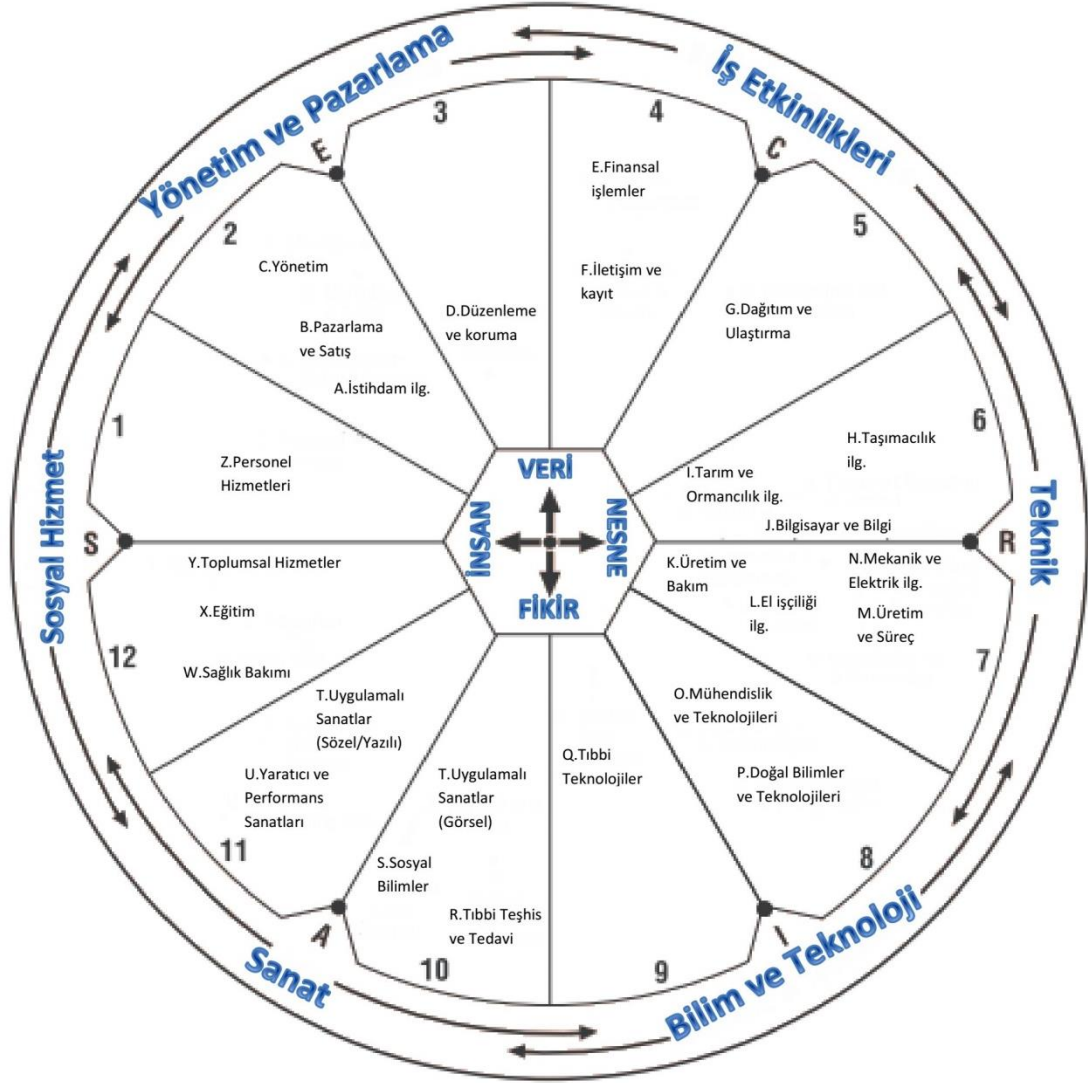
Küresel İlgi Modeli'nde Prestij boyutu Şekil 1.5'te görüldüğü gibi düzlem üzerindeki diğer iki boyutu dikey olarak kesmektedir. Buna göre, tüm ilgilerin küresel yapı üzerinde yerleşmiş olduğunu varsayar ve bu küresel yapıyı dünya olarak canlandırırız, ekvator üzerinde merkezden eşit uzaklıkta bulunan sekiz temel ilgi alanı yer almaktadır. Bu ilgi alanları mekanik, doğa/açık alan, sanat, yardım, sosyal kolaylaştırma, yönetim, iş ayrıntıları ve veri işlemedir. Prestij boyutu ise kuzey ve güney kutbunda yer almaktadır. Kuzey kutbunda yüksek prestijle ilişkili olan beş adet yüksek prestij ilgi alanı (temel bilimler, sosyal bilimler, finansal analiz, iş sistemleri ve saygın izlenim) ve güney kutbunda ise düşük prestijle ilişkili

beş adet düşük prestij ilgi alanı (yapım onarım, kişisel hizmetler, sosyal hizmetler, kalite kontrol ve el işçiliği) yer almaktadır (Özütürk, 2005).

1.7.3. İş Dünyası Haritası (World of Work Map - WWM)

Holland'ın altıgen yapısıyla ilgili yöntemler geliştirilebilir yöntemlerdir. Bu yapı sayesinde; binlerce mesleği içeren bir genel yapı oluşturulabilmekte, danışanların kişisel özelliklerine uygun meslekler belirlenebilmekte ve kariyer danışmanları ile araştırmacılara meslekler arasındaki benzerlik ve farklılıkların betimlenebileceği sayısal ve görsel bir platform sağlamaktadır. Tüm bu yönleriyle Holland'ın altıgen modeli hiç olmadığı kadar güçlü durumdadır (Prediger, Swaney & Mau, 1993). Holland'ın modeli kullanılarak 1973 yılında oluşturulan WWM halen yılda 5 milyon kişiye ulaşan beş ACT (American College Testing) programının bir parçasıdır (Prediger, 2002; Prediger & Swaney, 2004).

Holland'ın altıgen modeli üzerine kurulan WWM ile altı farklı meslek grubu oluşturulmuş ve bunun da ötesinde Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler boyutları da kullanılarak diğer mesleki bileşenler bu harita üzerinde gösterilmiştir (Niles & Haris-Bowlsbey, 2009). WWM çalışma dünyasının basit ancak kapsamlı bir özetini sunarak ilgi puanlarının kariyer seçenekleri ile görsel bir araçla eşleştirilmesini sağlar. Şekil 1.6'daki haritada 12 alana yerleştirilmiş 26 kariyer alanı veri, fikir, insan ve nesnelere ilgili çeşitli mesleki görevleri temsil etmektedir. Kariyer alanları WWM'e her alandaki çalışanların Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler boyutlarına göre konumlandırılmasıyla yerleştirilmişlerdir. Haritadaki kariyer alanları üç farklı bilgi kaynağına göre belirlenmiştir: (a) Amerika Çalışma Departmanı ONET veri tabanındaki tüm mesleklerle ilgili uzman görüşü, (b) Mesleki Başlıklar Sözlüğündeki (Dictionary of Occupational Titles - DOT) 13800 mesleği içeren iş analizi verileri ve (c) 570 Mesleki grup içerisinde yer alan 110.000 çalışanın Holland tipolojisindeki ilgi puanları (Prediger, 1986; Prediger & Swaney, 2004). Mesleğin amacı ve meslek ortamı da ayrıca dikkate alınmıştır (Prediger, 2002; Prediger & Swaney, 2004; ACT, 2009).



Şekil 1.6. Kariyer Dünyası Haritası (3.Düzenleme, Psikolojik Danışman Versiyonu) (ACT, 2009)

İyi hazırlanmış bir mesleki harita özellikle kariyer keşfinin ilk aşamalarındaki bireylerin binlerce meslek içerisinde yönünü bulmaları için son derece faydalıdır. Böyle bir mesleki harita geniş bir yelpazeyi içerdiğinde sistemli bir yapı ve şema sağlayarak bireylerin kariyer gelişimini de kolaylaştırır (ACT, 2009). WWM de bu amaca hizmet eden kapsamlı bir çalışmanın ürünüdür.

1.7.4. Kişi-Çevre Modelleri Uyum indeksleri

Prediger'in (1981) ortaya koyduğu Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler betimlemesi ile ortaya iki boyutlu bir yapı ortaya konulabilse de puanların çevre ile nasıl eşleştirileceği bir başka önemli konudur (Tracey & Robbins, 2006). Bireyin ilgi

profili ile çevre arasındaki uyumun belirlenmesinde sıklıkla dört farklı yöntem kullanılmaktadır (Tracey & Robbins, 2006; ACT, 2009):

- a. Holland kod karşılaştırması: Uyum indeksleri (örneğin C indeksi; Brown & Gore, 1994) kullanılarak kişi-çevre kodlarının karşılaştırılmasıdır. Bu prosedürler Holland'ın altıgen yapısı üzerine kurulmuştur ve kodların sıralamasına duyarlıdır.
- b. Profil korelasyonu: Bu yöntem kişinin puanları ile çevre arasındaki ilişki düzeyini içerir.
- c. Öklid uzaklığı (Euclidean distance): Bu yöntem kişi ve çevre verilerini Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler boyutlarını içeren bir koordinat sistemi ile ifade edilmesini içerir. Kişi ve alanla ilgili bu iki boyut arasındaki mesafe uyumun bir göstergesi olarak düşünülür. Yakın puanlar yüksek bir uyuma, uzak puanlar ise düşük bir uyuma işaret eder.
- d. Açısal uzaklık (Angular distance): Açısal uzaklık yöntemi kişi ve çevre puan profillerini Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler boyutlarını içeren açısal bilgiler haline dönüştürür. Bu durumda hem kişi hem de alanın “pastanın aynı bölümünde” yer alması yüksek bir uyumun göstergesidir.

Kişi-çevre modelleri arasındaki uyumu belirlemede yukarıda açıklanan yöntemler alanyazında birçok araştırmacı (Iachan, 1984; Miller, 1985; Brown & Gore, 1994; Tinsley, 2000) tarafından incelenmiş ve bir takım işlevsel yöntemler (indeksler ve grafik gösterimler) ortaya konulmuştur. Bu araştırmada katılımcıların uyum puanlarının da incelendiği yaygın olarak kullanılan yöntemlerle aşağıda açıklanmıştır.

1.7.4.1. C Uyum İndeksi

K-P indeksi ve C indeksi Tinsley (2000), tarafından Holland'ın RAYSGD tipolojisinin önemli yönlerini en iyi işlevselleştiren üç uyum indeksinden ikisi olarak belirlenmiştir. K-P indeksi ve C indeksi matematiksel olarak son derece benzerdir. Ayrıldıkları temel nokta; C indeksi kuramsal değerleri kullanarak altıgen üzerindeki uzaklıkları işlevselleştirirken, K-P indeksi örneklem parametrelerinden amprik olarak elde edilmiş çıkarımları kullanır. Iachan'ın M indeksi (Iachan, 1984) ise Holland'ın modelini C indeksi veya K-P indeksi kadar iyi biçimde işlevselleştirememektedir (Eggerth, 2005).

Brown ve Gore (1994), tarafından geliştirilen “uyum indeksi formülü” Holland tabanlı ilgi envanterlerinde bu amaçla en sık kullanılan yöntemdir. Bu formül aşağıda verilmiştir.

Uyum Puanı:

$$U_{XY} = 3 (X_1Y_1) + 2 (X_2Y_2) + 1 (X_3Y_3)$$

X_1	Kişinin 1. ilgi alanı	Y_1	Bölümün gerektirdiği 1. ilgi alanı
X_2	Kişinin 2. ilgi alanı	Y_2	Bölümün gerektirdiği 2. ilgi alanı
X_3	Kişinin 3. ilgi alanı	Y_3	Bölümün gerektirdiği 3. ilgi alanı

Parantez içerisindeki katsayılar kişi ve alan harf kodlarının Holland'ın altıgen modeli üzerinde yakınlığına göre değer almaktadır. Bu değer aşağıdaki katsayıları alır.

$(X_nY_n) =$	3	(İki alan aynı olduğunda, örn: RR)
$(X_nY_n) =$	2	(iki alan yan yana olduğunda, örn: RA)
$(X_nY_n) =$	1	(İki alan arasında başka bir alan varsa, örn: RY)
$(X_nY_n) =$	0	(İki alan arasındaki mesafe en uzaksa, örn: RS)

Bir örnekle açıklamak gerekirse;

İlgi alanları sırasıyla R - D - G olan bir adayın Mühendislik, İletişim ve Muhasebe bölümlerine yönelik uyumu;

Bireyin ilgi alanları	RDG
Mühendisliğin gerektirdiği ilgi alanları	RGS
İletişimin gerektirdiği ilgi alanları	ADR
Muhasebenin gerektirdiği ilgi alanları	DSA

$$\begin{aligned} U_{mh} &= 3 (RR) + 2 (DG) + 1 (GS) &= 3 (3) + 2 (2) + 1 (2) &= 15 \\ U_{il} &= 3 (RA) + 2 (DD) + 1 (GR) &= 3 (2) + 2 (3) + 1 (1) &= 13 \\ U_{mu} &= 3 (RD) + 2 (DS) + 1 (GA) &= 3 (2) + 2 (1) + 1 (0) &= 8 \end{aligned}$$

Bu harf kodları C indeksi formülünde yerine konulduğunda yukarıdaki uyum değerlerine ulaşılır. Böylece ilgilerine göre bu bireyin sınıf alan sıralaması; Mühendislik ($U_{mh}=15$), İletişim ($U_{i}=13$) ve Muhasebe ($U_{mu}=8$) olduğu söylenebilir.

1.7.4.2. Uzaysal Gösterim/Öklid Uzaklığı

Prediger ve Vansickle'ın (1992), yöntemiyle bireyin puanlarının uzaysal gösterimi altıgenin geometrik yapısına dayanır. V/F – N/İ puanları elde edilirken öncelikle harflerden oluşan ilgi kodları 4-2-1 katsayıları ile ifade edilir. V/F puanları -10 ile +10 (yuvarlatılmış) arasında değişirken, N/İ puanları -11 ile +11 arasında olmaktadır. Örneğin CIR kodlarına (makine operatörü) sahip bir bireyin harf kodları R=1, I=2, A=0, S=0, E=0 ve C=4 olarak ağırlıklandırılır. Bu ağırlıklandırılmış katsayılar V/F – N/İ formüllerinde yerine konulduğunda bireyin V/F puanı 3.46, N/İ puanı ise 8.00 olacaktır. Bu durumda bireyin uzaysal gösterimde “nesne” kutbuna (üst bölüme) yakın ve V/F ekseninde ise veriler tarafında olacağı görülecektir (Prediger, Swaney & Mau, 1993).

Nesne/fikir ve insan/eşya boyutlarının hesaplanmasında ise aşağıdaki formül kullanılır (ACT, 2009):

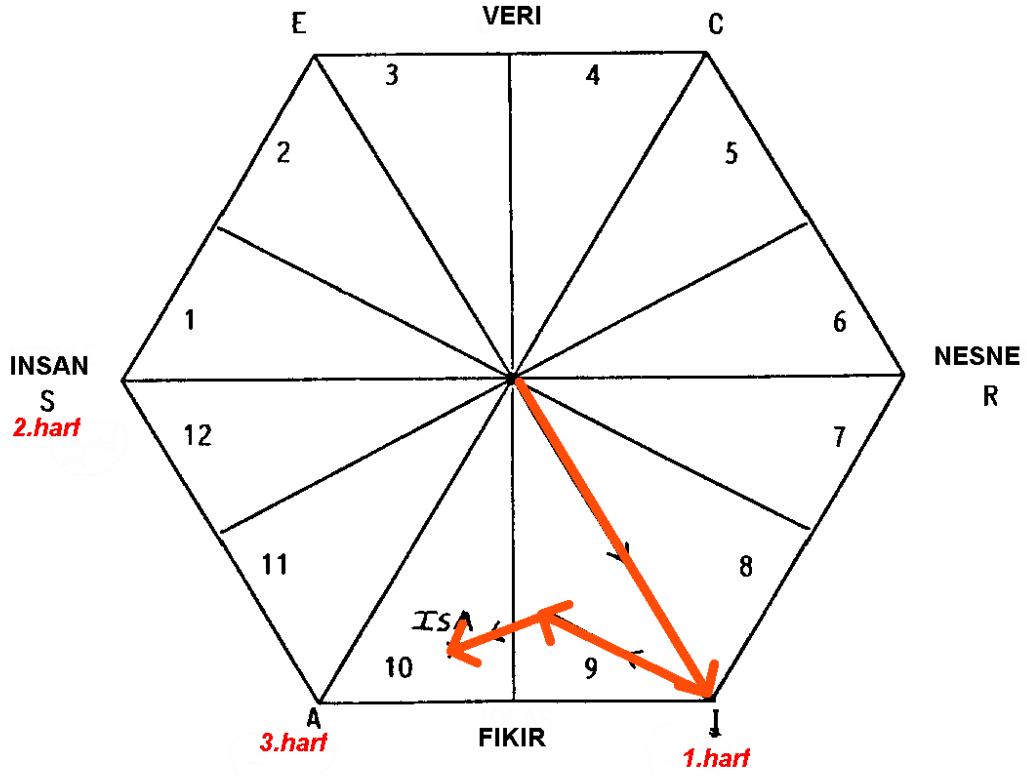
$$\text{Nesne/fikir} = 0.00(R) - 1.73(I) - 1.73(A) + 0.00(S) + 1.73(E) + 1.73(C)$$

$$\text{İnsan/eşya} = 2.00(R) + 1.00(I) - 1.00(A) - 2.00(S) - 1.00(E) + 1.00(C)$$

1.7.4.3. Miller'in Grafik Gösterimi

Miller (1985), matematiksel gösterimden çok grafiksel bir işlemi içeren yöntemle ilgi profilinin altıgendeki yerini belirlemiştir. Miller'ın yöntemi Holland'ın altıgeninden çok WWM bağlamında geliştirilmiş bir yöntemdir. Miller'ın haritalaştırma prosedürü özellikle danışanların puanlarının ilgilerini nasıl etkilediğini görmeleri açısından da faydalıdır (Prediger, Swaney & Mau, 1993). Bu yöntemi Şekil 1.7'de görüldüğü gibi bir örnekle açıklamak daha faydalı olacaktır. ISA profil kodu olan bir danışan ele alındığında öncelikle altıgende 1., 2. ve 3. Harflerin olduğu yerler işaretlenir. Ardından Holland'ın altı tipine göre nötr durumda olan altıgenin merkezinden I harfine (ilk harf kodu) bir çizgi çizilir. Bu noktadan da ikinci harf olan S'ye bir çizgi çizilir. Bu ikinci çizginin uzunluğu ilk çizginin uzunluğunun yarısı olmalıdır (4-2-1 puan ağırlığına benzer bir şekilde). Son olarak da bu çizginin bittiği noktadan A'ya

doğru bir başka çizgi çizilir. Bu üçüncü çizginin uzunluğu da ikinci çizginin yarısı kadar olmalıdır. Şekilde görüldüğü gibi gerçekleştirilen çizim en son olarak 10. Alanda bulunmaktadır. Bu durumda da danışanın fikirler ve insanlar bölgesine yakınlığından söz edilebilir.



Şekil 1.7. Danışanın Üç Harfli Kodunun Altıgen Üzerinde Yerleştirilmesi (ISA Kodlu Bir Danışan İçin Örnektir)

Bu grafik gösterimi kolaylaştırmak amacıyla üç harfli tüm kombinasyonların hangi alanda bulunduğunu gösteren bir tablo da (Prediger, 1981) mevcuttur. Bu tablo özellikle çok sayıda danışan veya meslek söz konusu olduğunda oldukça faydalı olabilir.

1.7.5. Yetkinlik Beklentisi

Bandura (1995), kişilerin performanslarının bilgi ve yetenekten ziyade, o işi yapabileceklerine olan inançları ile ilişki olduğu görüşünü ortaya koymuştur. Bandura (1997), yetkinlik beklentisini 'bireyin kendi potansiyeline yönelik inancı' olarak tanımlamaktadır. Yetkinlik beklentisi kişinin bir davranışı yapabileceğine dair inancı ve belli bir aktiviteye yönelmesi ile ilişkilidir. Buna göre kişi bir konuda yetenekli olduğuna inanıyorsa, o konu ile ilgili kararlı ve tekrarlayan davranışlarda

bulunacak ve bunun sonucunda ilgilendiği aktivitede başarılı olacaktır. Bir kişinin belli bir aktiviteye yönelik yetkinlik beklentisinin yüksek olması, kişinin bu alanda başarı kazanmaya yönelik davranmasını ve başarılı olamaması durumunda alternatif çözümler bulmasını ve başarılı olmaya çabalamaya devam etmesini sağlar. Böylece, kişinin yetkinlik beklentisinin yüksek olduğu alanlarda ilgisi de yüksek olacaktır.

Bandura (1997), bireylerin yetkinlik beklentilerini kazanımlarında dört temel öğrenme faktörünün etkili olduğunu belirtmektedir. Bunlar; kişisel performanslar, dolaylı öğrenmeler, sosyal ikna ve bireyin fizyolojik ve duygusal durumudur. Öncelikle bireyin başarılı olduğu durumlar, kişinin yetkinlik beklentisi inancını artırır. Başarı, kişinin yetkinliği konusunda güçlü bir inanç oluşturur. Birey doğrudan deneyimlemediği davranışların sonuçlarına göre de yetkinlik beklentisini değiştirebilir. Dolaylı öğrenme ile benzer insanların başarılı olduklarını görmek, gözleyenin kendisinin de benzer etkinlikleri yerine getirebilmek konusunda yeterliliğini yükseltir veya gözlenen başarısız ise yetkinlik beklentisi de aynı şekilde etkilenir. Sosyal ikna ile ilgili olarak ise belirli bir çalışma, etkinlik ve beceriyi başarabilmeleri için diğer insanlar tarafından sözel olarak desteklenen bireyler bu süreçte bazı engellenmeler ve problemlerle karşılaştıklarında, başarmaya yönelik güdülenmeleri artmakta ve daha istikrarlı olmalarına yol açmaktadır. Son olarak ise bireyler kendi yeterliliklerini değerlendirirken, içinde buldukları duygusal ve fiziksel durumlarına yönelik olarak da güven geliştirirler. Bireylerin sahip oldukları olumlu duygu durumu bireylerin yetkinlik beklentisi inançlarını olumlu yönde etkiler. Olumsuz olan duygusal durum ise, bireyin yetkinlik beklentisini olumsuz etkiler. Fizyolojik ve duygusal tepkilerin şiddeti değil, bunları bireyin nasıl algıladığı ve yorumladığı önemlidir.

Bu açıklamalar doğrultusunda Bandura (1997), yetkinlik beklentisini, kişinin geçmişte aldığı geribildirimlere dayalı olarak, kendi performansı ile diğer kişilerin performansları arasında bir karşılaştırma yapması ve öznel bir değerlendirmeye ulaşması olarak kavramsallaştırmaktadır. Bandura (1997)'ya göre, algılanmış yetkinlik beklentisinin davranışsal sonuçları için; yaklaşma-kaçınma davranışı (mesleki ilgilerin ortaya konması ya da kişinin verilen eğitim veya kariyer seçeneği hakkındaki seçim isteği veya kararı olarak değerlendirilebilir), hedef alandaki

davranışların performans kalitesi, engellerle karşılaşıldığında davranışın kararlılığı önemlidir.

Fouad (2007), bu doğrultuda yetkinlik ve sonuç beklentisine bağlı olarak ilgilerin tahmin edilebileceğini belirtmiştir. İlgiler de bireyin sonraki adımlarını (seçimlerini) etkilemekte ve bunlar da performansı belirlemektedir. Holland (1997), yetkinlik beklentisine yönelik bu açıklamalara paralel olarak belirli kişilik tiplerinin veya bu tiplerin baskın olarak bulunduğu çevrelerin yine belirli yetenek türlerini barındırdığını belirtmiştir. WWM'in geliştirilmesi ve kullanılmasında da Holland'ın ortaya koyduğu kişilik tiplerine göre yetenek türleri ampirik olarak sınılanmış ve aşağıdaki gibi tablolandırılmıştır (ACT, 2000).

Tablo 1.1: İşle İlgili Yeteneklerin Holland Tiplerine Benzer Kariyer Gruplarında Gösterilmesi

Yetenek	Kariyer Grupları					
	Teknik (R)	Bilim ve Teknoloji (A)	Sanat (Y)	Sosyal Hizmet (S)	Yönetim ve Satış (G)	İş Operasyonları (D)
Okuma		X		X		
Sayısal		X			X	X
Dilin kullanımı			X	X	X	X
Uzamsal algı	X	X	X			
Büro işleri						X
Mekanik	X					
Bilimsel		X				
Yaratıcı/edebi			X			
Yaratıcı/sanatçı			X			
El becerisi	X					
İnsanlarla tanışma				X		
Yardım etme				X		
Satış					X	
Liderlik (Yönetim)					X	
Organizasyon	X					X

Kaynak: ACT (2000)

Bu tabloda da görüldüğü gibi, bazı yetenek türleri gerçekleştirilen mesleki etkinlikler ile uyumlu kişilik tiplerinin altında gruplanmıştır. Örneğin Holland'ın (1997), kişilik tiplerinden Realistik tipler fiziksel güç gerektiren mesleki etkinliklerden hoşlanmakta ve buna paralel olarak da benzer yeteneklere (el becerisi gibi) sahip olmaktadır.

Kişilik özelliklerinin yansımaları olarak düşünüldüğünde, mesleki ilgiler aynı zamanda bireylerin öz-yeterlilik inançları ve gerçekleştirdikleri etkinliklerdeki sonuç beklentilerinin etkisiyle şekillenmektedir (Low & Rounds, 2006). Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre bir alanda düşük ilgisi olan birey aynı alanda düşük özgüvene sahiptir ya da tersi durumda, bir alanda yüksek özgüveni olan bireyin o alana ilgisi de yüksektir. Özgüven seviyesi, ilgilerin yönelimlerini belirlemede temel mekanizmadır. Ancak ayrıca şu olasılık da göz önünde bulundurulmalıdır; bireylerin ilgileri zamanla etkinlikler esnasında sahip oldukları özgüven seviyesinde değişime yol açabilir. Örneğin sürekli aynı etkinlikle uğraşmak o alanda beceriye yol açabilir ve bunun sonucunda da bireylerin özgüven seviyeleri de artar (Bonitz, Armstrong & Larson, 2009).

1.7.6. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması; International Standard Classification of Education - ISCED

Eğitim seviyelerinin ölçülmesi ve bu ölçümlerin kıyaslanması doğasına ilişkin bir takım sorunlar mevcuttur. Öncelikle bu çok karmaşık bir görev olabilmektedir çünkü son derece geniş bir yelpazedeki eğitim sistemlerini aynı başlıklarla bağdaştırma ihtiyacını gidermeye yöneliktir. Öyle ki bu farklılaşma ülkeler arasında olmaktan öte aynı ülkede zaman içerisinde bile değişim gösterebilmektedir (Schröder & Ganzeboom, 2013).

Bu konudaki en yaygın kullanılan sınıflandırmalardan biri UNESCO (2006) tarafından geliştirilen Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (The International Standard Classification of Education) "ISCED"dir. ISCED "uluslararası karşılaştırılabilir eğitim istatistiklerinin derlenmesi, analizi ve raporlanmasında bir çerçeve oluşturmak üzere" tasarlanmış son derece detaylı ve kapsamlı bir sınıflandırma sistemidir (OECD, 1999).

ISCED ilk olarak 1970'lerin ortalarında UNESCO tarafından geliştirilmiş ve üç defa revize edilmiştir. ISCED uluslararası bir anlaşmanın ürünü olup UNESCO Genel Konferansı üyesi olan ülkelerce resmen kabul edilmiştir (UNESCO, 2014).

ISCED-2013 sınıflamasında 10 genel grupta düzenlenmiş 26 eğitim alanı vardır. ISCED’de yer alan “genel alan” kavramı bir eğitim veya akreditasyon programını kapsayan geniş alan veya branşı ifade eder. Detaylı alanlar ise (sınıflandırmada üçüncü hiyerarşik seviye) sadece yükseköğretimde veya mesleki eğitimlerde kullanılır (UNESCO, 2014).

ISCED Sınıflandırması temelde ülkeler arası karşılaştırılabilir eğitim istatistiklerini derlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu türden bir karşılaştırmada ise en azından “geniş alanlar” düzeyinde uluslararası raporlamalara bir zemin oluşturmak amaçlanmıştır. Tablo 1.2’de ISCED 2013 Eğitim ve Öğretim Alanları sunulmuştur (UNESCO, 2014).

Tablo 1.2: ISCED 2013 Eğitim ve Öğretim Alanları

ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI				
ISCED GENEL ALAN KODU	GENEL ALANLAR	ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
00	Genel Programlar ve Sınıflamalar	001	Temel programlar ve sınıflamalar	0011 Temel programlar ve sınıflamalar
		002	Edebiyat ve sayısal	0021 Edebiyat ve sayısal
		003	Kişisel beceri ve gelişim	0031 Kişisel beceri ve gelişim
01	Eğitim	011	Eğitim	0111 Eğitim Bilimi 0112 Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi 0113 Genel Alan Öğretmen Eğitimi 0114 Özel Alan Öğretmen Eğitimi
02	Beşeri Bilimler ve Sanat	021	Sanat	0211 Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Prodüksiyonu
				0212 Moda, iç ve endüstriyel tasarım
		022	Beşeri Bilimler	0213 Güzel Sanatlar 0214 El Sanatları 0215 Müzik ve Gösteri Sanatları
023	Diller	0221 Din ve teoloji 0222 Tarih ve Arkeoloji 0223 Felsefe ve Etik		
				0231 Dil edinimi 0232 Edebiyat ve dil bilimi

ISCED GENEL ALAN KODU	GENEL ALANLAR	ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
03	Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	031	Sosyal ve Davranış Bilimleri	0311 İktisat 0312 Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık 0313 Psikoloji 0314-Sosyoloji ve Kültür Çalışmaları
		032	Gazetecilik ve Enformasyon	0321Gazetecilik ve Muhabirlik 0322Kütüphane, Enformasyon, Arşiv
04	İşletme, yönetim ve hukuk	041	İşletme ve Yönetim	0411 Muhasebe ve Vergilendirme 0412 Finans, Bankacılık, Sigortacılık 0413 İşletme Yönetimi ve Kamu Yönetimi 0414 Pazarlama ve Reklamcılık 0415 Sekreterlik ve Ofis İşleri 0416 Toptan ve Perakende Satış 0417 Çalışma becerileri
		042	Hukuk	0421 Hukuk
05	Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik	051	Biyoloji ve ilgili bilimler	0511 Biyoloji 0512 Biyokimya
		052	Çevre	0521 Çevre bilimleri 0522 Doğal çevreler ve vahşi yaşam
		053	Fiziki bilimler	0531 Kimya 0532 Yeryüzü bilimleri 0533 Fizik
		054	Matematik ve istatistik	0541 Matematik 0542 İstatistik
06	Bilgi ve iletişim teknolojileri	061	Bilgi ve iletişim teknolojileri	0611 Bilgisayar kullanımı 0612 Veri tabanı ve ağ tasarımı ve yönetimi 0613 Yazılım ve uygulama geliştirme ve analizi
07	Mühendislik, Üretim ve Yapı	071	Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	0711 Kimya mühendisliği ve İşleme 0712 Çevre koruma teknolojisi 0713 Elektrik ve Enerji 0714 Elektronik ve Otomasyon 0715 Mekanik ve Metal İşleri 0716 Motorlu Araçlar, Gemiler ve Uçaklar
		072	Üretim ve İşleme	0721 Gıda İşleme 0722 Malzemeler (tahta, kağıt, plastik, cam) 0723 Tekstil, Giyim, Ayakkabı, Deri 0724 Madencilik ve Maden Çıkarma
		073	Mimarlık ve Yapı	0731 Mimarlık ve Şehir Planlama 0732 Yapı ve İnşaat Mühendisliği

<i>ISCED GENEL ALAN KODU</i>	<i>GENEL ALANLAR</i>	<i>ISCED TEMEL ALAN KODU</i>	<i>EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI</i>	<i>EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI</i>
08	Tarım, ormancılık, su ürünleri ve veterinerlik	081	Tarım	0811 Bitkisel ve Hayvansal Üretim 0812 Park ve Bahçe Bitkileri
		082	Ormancılık	0821 Ormancılık
		083	Su Ürünleri	0831 Su Ürünleri
		084	Veterinerlik	0841 Veterinerlik
09	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	091	Sağlık	0911 Dişçilik Çalışmaları 0912 Tıp 0913 Hemşirelik ve Bakım 0914 Tıbbi Teşhis ve Tedavi Teknolojisi 0915 Terapi ve Rehabilitasyon 0916 Eczacılık 0917 Geleneksel ve tamamlayıcı tıp ve terapi
		092	Sosyal Hizmetler	0921 Yaşlı ve engelli yetişkin bakımı 0922 Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri 0923 Sosyal İşler v Danışmanlık
10	Hizmetler	101	Kişisel Hizmetler	1011 Ev Hizmetleri 1012 Saç ve güzellik hizmetleri 1013 Otel, Restoran ve Yiyecek Sağlama 1014 Spor 1015 Seyahat, turizm ve Dinlenme (eğlence)
		102	Hijyen ve mesleki sağlık hizmetleri	1021 Toplum Sağlığı Hizmetleri 1022 Meslek Sağlığı ve Güvenliği
		103	Güvenlik Hizmetleri	1031 Askeriye ve Savunma 1032 Kişilerin ve Mülkiyetin Korunması
		104	Ulaştırma Hizmetleri	1041 Ulaştırma Hizmetleri

Kaynak: UNESCO (2014)

1.7.7. Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırma Sistemi; International Standard Classification of Occupations ISCO-08

Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırma sistemi (International Standard Classification of Occupations - ISCO-08) istatistiksel mesleki bilgi ve kayıtların sınıflandırılması ve gruplandırılmasında bir sistem sağlamaktadır. ISCO-08, kendisinden önce geliştirilen ISCO-88'in bir revizyonudur (ILO, 2012).

İşgücü piyasasının küreselleşmesi ile birlikte uluslararası karşılaştırılabilir mesleki verilere ihtiyaç artmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour

Organization - ILO) tarafından ISCO-08 bu ihtiyacı karşılamak üzere aşağıdaki amaçlarla geliştirilmiştir (ILO, 2012):

- a. Uluslararası yazın, karşılaştırma ve analizlerde meslekler hakkında güncel ve yararlı bir taban sağlamak,
- b. Ulusal ve yerel sınıflandırma sistemlerinin geliştirilmesinde kullanışlı bir model ortaya koymak,
- c. Kendi ulusal sınıflandırma sistemlerini geliştirmemiş ülkelerin doğrudan kullanımına sunulabilecek bir sistem ortaya koymak.

ISCO-08'de mesleklerin 436 birimde gruplandırıldığı dört seviyeli bir hiyerarşik yapılandırılmış sınıflandırma sistemi oluşturulmuştur. Bu gruplar 130 alt grup, 43 ana alt grup ve 10 ana grup altında toplanmıştır. En üst düzeydeki bu 10 ana grupta ve diğer alt gruplarla ilgili detaylı bilgiler verilerin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılmaktadır. Ana grupta yer alan sektörler şunlardır (ILO, 2012, TÜİK, 2016):

- 1: Yöneticiler
- 2: Profesyonel Meslek Mensupları
- 3: Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları
- 4: Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar
- 5: Hizmet ve Satış Elemanları
- 6: Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar
- 7: Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar
- 8: Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları
- 9: Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
- 10: Silahlı Kuvvetler

Sınıflandırmada her bir grup yukarıdaki gibi bir başlıkla ve bir kod numarası ile sıralanmış ve grubun kapsamını içeren bir tanımlama ile ilişkilendirilmiştir. Tanımlamalar ayrıca grupta yer alan mesleklere ait ana sorumluluk ve görevleri özetlemekte ve ilgili meslek alt gruplarını da sıralamaktadır (ILO, 2012).

Yukarıda açıklanan kullanıcı ihtiyaçlarını en üst düzeyde karşılayabilmek amacıyla ihtiyaç duyan ülkelerin ISCO-08'de yer alandan daha işe vuruk tanımları içeren ve daha iyi yapılandırılmış kendi ulusal sınıflandırmalarını geliştirmelerinde fayda vardır. ISCO temel alınarak ulusal sınıflandırmalar geliştirirken bazı alt grupları da iki veya daha fazla küçük alt gruplara ayırmak veya beşinci hiyerarşik düzeydeki ulusal sınıflamada daha detaylı mesleki gruplara yer vermek doğru olacaktır (ILO, 2012).

ILO'nun bu açıklamalarından hareketle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR, 2016) tarafından meslek tanımlamaları yapılmış ve "Türk Meslekler Sözlüğü" adı altında toplanmıştır. Türkiye İş Kurumunun istihdama ilişkin hizmetlerini yürütürken kullandığı Türk Meslekler Sözlüğü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ISCO-88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi esaslarına göre hazırlanan ve meslek sınıflandırma sistemi içinde yer alan meslek unvanlarını, özetlenmiş meslek tanımlarını ve meslek kodlarını kapsayan bir sözlüktür.

ILO tarafından hazırlanan ISCO-88 Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi esaslarına göre, dokuz ana grupta meslek ve meslek tanımından oluşan Türk Meslekler Sözlüğü'nde (İŞKUR, 2016) 2567 meslek kod ve tanımı yer almaktadır. Gruplandırma ve kodlama yapıldıktan sonra meslekler altılı kod yapısı ile gösterilmiştir. İlk dört rakam mesleğin ait olduğu grupları, altılı rakam ise mesleği tanımlamaktadır. Türk Meslekler Sözlüğü; mevcut mesleklerin kod, unvan tanımlarında standardizasyona, işe yerleştirme hizmetlerinde işgücü ile açık işin eşleştirmenin yapılmasına ve işgücü piyasasında işsizlere ilişkin istatistiksel verilerin sağlam ve sağlıklı bir şekilde hazırlanmasına; iş analizleri çalışmalarının objektif olarak yapılmasına ve işsizlikle ilgili sorunlara doğru teşhis konulmasına olanak sağlamak amaçlanmıştır. Türk Meslekler Sözlüğü işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmak isteyenlere, çalışma yaşamında yer alan meslekleri kod, unvan ve meslek tanımları ile tanıtmaktadır. Türk Meslekler Sözlüğü'ne çevrimiçi olarak "<http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>" adresinden erişilebilmektedir.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırma konusu ile ilgili alan yazındaki çalışmalar yer almaktadır. Bu araştırmalar Holland'ın kuramı (1997), ile ilgili çalışmalar, çevresel modeller ve İş Dünyası Haritası ile ilgili çalışmalar, yetkinlik beklentisi ile ilgili çalışmalar ve mesleki ve eğitsel sınıflandırmalarla ilgili çalışmalar olacak şekilde dört ayrı grupta özetlenmiştir.

2.1. Holland'ın Kuramı (1997) ile İlgili Çalışmalar

Rounds ve Tracey (1993), Holland'ın (1997) RAYSGD tiplerinin döngüsel (circumplex) yapısını Prediger'in (1981) ortaya koyduğu boyutlar üzerinde inceleyen bir meta-analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada 1965 ile 1989 yılları arasında yayınlanmış olan 77 adet RAYSGD korelasyon matrisi verilerine çok boyutlu ölçekleme ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bulgular elde edilen döngüsel yapıda bir genel faktörün varlığını doğrulamakla birlikte bu genel faktörün RAYSGD yapısı üzerine etkisi olmadığını göstermiştir. Sonuçlar Prediger'in boyutlarını doğrulamış ve bu boyutların yaş, cinsiyet ve Mesleki Tercih Envanteri (VPII; Holland vd., 1969), Strong İlgi Envanteri ve ACT İlgi Envanterinin cinsiyet bağımsız versiyonu (UNIACT; Unisex Edition of the ACT Interest Inventory) kullanımlarında genellenebilirliğini kanıtlamıştır. Bu bulgu kullanılan RAYSGD temelli envanterlerinin farklı madde-tepki formatlarını kullanmaları ve içeriklerinin de çeşitliliğine rağmen Holland'ın döngüsel yapısı ile tanımlanabilirliğini desteklemeleri açısından önemli bulunmuştur.

İnan (2006), tarafından Tracey'nin (2002), önerdiği ilgilerin küresel ölçümü modeli kullanılarak mesleki ilgileri ölçen bir ölçme aracı (Kariyer Eğilim Envanteri - KEE) geliştirilmiştir. Geliştirilen envanter temel ilgi alanlarının yanında düşük ve yüksek mesleki saygınlık alanlarını da ölçmektedir. Araştırmanın yapı geçerliliği için yürütülen iki ayrı çalışmada toplam 1850 kişiye ulaşılmıştır. İlk çalışmada gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi yöntemi ile faktör yükü düşük olan ve başka faktörlerle binişiklik gösteren maddeler incelenerek madde ifadelerinde değişimler yapılmıştır. İkinci çalışma sonunda sadece yüksek saygınlık ilgi ve yetkinlik beklentisi altölçeklerinde basit ve kararlı bir yapıya ulaşılmıştır. Elde edilen faktörlerin iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğu görülmüştür. Güvenirlik için Cronbach alfa tutarlılık katsayıları irdelenmiştir. Yapılan geçerlilik ve güvenilirlik

çalışmaları sonunda elde edilen değerlerin ölçeğin güvenilirliğini destekler nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır.

Armstrong ve Rounds (2008), Holland'ın kişilik kuramını esas alan ilgi envanterlerinde boş zaman etkinliklerinin rolünü incelemiştir. Araştırmacılar ilgi alanlarının belirlenmesinde boş zaman etkinliklerinin kullanılmasının, çoğu ergenin mesleki etkinliklerle ilgili sınırlı bir tecrübeye sahip olduğu göz önüne alındığında yararlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu yaklaşımın özellikle kariyer seçenekleri hakkında az bilgisi olan veya sınırlı düzeyde iş tecrübesi olan kişilerde faydalı olabileceği ifade edilmiştir. Araştırmada boş zaman etkinliklerine yönelik ilgilerin Holland'ın RAYSGD modelindeki yerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde boş zaman etkinliklerinin RAYSGD modelinin ilgi alanlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. İnsanlarla etkileşim içeren aktiviteler (parti düzenlemek gibi) Sosyal ve Girişimci kişilik tipleri ile, nesne etkileşimi içeren (inşa etmek, onarmak gibi) ya da açık hava aktiviteleri (balık tutmak, avcılık gibi) Realistik ve Araştırmacı tipleri ile, yaratıcı boş zaman etkinlikleri (Sanat uğraşmaları, Edebiyat gibi) Yaratıcı tipi ile ve koleksiyonculuk ve hesap içeren boş zaman etkinlikleri ise Düzenli kişilik tipi ile ilişkili bulunmuştur.

Armstrong ve Anthoney (2009), tarafından yapılan bir araştırmada Holland'ın RAYSGD kişilik tipleri ile Beş Faktör modeli arasındaki ilişki incelenmiş ve bu iki tipoloji arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. En kayda değer kişilik-ilgi ilişkisi Dışadönüklük ile Sosyal ve Girişimci tipler ve Deneyime Açıklık ile Yaratıcı ve Araştırmacı tipler arasında görülmüştür. Beş Faktör kuramı kişilik tipleri ile Holland kişilik tipleri arasındaki ilişki genel olarak; Deneyime Açıklık ile Yaratıcı, Dışa Dönüklük ile Girişimci ve Sosyal, Uyumluluk ile Sosyal, Özdisiplin ile Girişimci ve Düzenli, Nevrotiklik ile Yaratıcı tipler arasında olacak şekilde belirlenmiştir.

Neumann, Olitsky ve Robbins (2009), kişi özellikleri ve çevresel model uyumunun akademik başarı ve ekonomik kazançta etkisini araştırmışlardır. ACT Mezun Sonuç Anketi kullanılarak Amerika'daki 42 eyalet ve yaklaşık 300 eyaletten 93229 üniversite mezunundan veri toplanılmıştır. Katılımcıların kariyer ilgileri ve meslek seçimleri öklid uzaklıkları kullanılarak iki boyutlu bir uzayda ve WWM üzerinde yerleştirilerek gösterilmiş ve iki farklı uyum indeksi kullanılmıştır. Katılımcıların toplam 1100 meslek tercihi gruplandırılarak ortalama ilgi puanlarının standardize edilmesinden sonra bu puanların kartezyen koordinatlarına göre WWM'deki 23

kariyer alanı üzerine yerleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer ilgilerine uygun alanda çalışan bireylerin daha yüksek başarı ve ekonomik kazanç elde ettikleri görülmüştür.

Bir başka envanter geliştirme çabası olan Yılmaz'ın (2011) araştırmasında, Holland'ın (1997), kişilik kuramı esas alınarak, yetişkinlerin mesleki karar sürecinde ilgilerine uygun tercihler yapmalarına yardımcı olmaya yönelik bir ilgi envanteri geliştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu bir kamu kuruluşunun çeşitli illerdeki birimlerinde çalışan 2241 yetişkin oluşturmuştur. Envanterin pilot uygulamasında 350 kişilik bir gruba uygulama yapılmış, pilot uygulamanın hem öncesinde hem de sonrasında uzman görüşüne başvurulmuştur. Deneme formu uygulamasından elde edilen veriler seçkisiz iki gruba bölünmüş, birinci veri setinde yer alan verilere açımlayıcı faktör analizi, ikinci sette yer alan verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda Holland'ın kişilik tiplerine uygun olarak, altı boyut ve 60 maddeden oluşan envantere son hali verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonunda yüksek madde-faktör yükleri ve yeterli seviyede açıklanan varyans miktarı elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden edinilen bulgular da maddelerin buldukları boyutları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde temsil ettiğini göstermiştir. Benzer ölçek olarak seçilen Kendini Değerlendirme Envanteri ile geliştirilen envanterin boyutlarından elde edilen puanların ise uyumlu olduğu belirlenmiştir. Envanterin test-tekrar test güvenilirliği ve iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları da yeterli seviyede bulunmuştur. Araştırmada ayrıca envanterin boyutları arasında altıgen bir model üzerinde Holland'ın (1997) kişilik kuramına uygun korelasyonlar elde edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda Holland'ın kuramının Türk kültürü için geçerli olduğu değerlendirilmiştir.

2.2. Çevresel Modeller ve Kariyer Dünyası Haritası ile İlgili Çalışmalar

Eğitim alanlarının alt alanlarının Holland'ın çevresel modellerini ne ölçüde içerdiğine ilişkin bir araştırma Elam (1994), tarafından tıp fakültesi öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, 1987 yılında Amerika ve Porto Riko'da tıp fakültelerinde öğrenim gören 15863 üniversite öğrencisinin Holland'ın kişilik tiplerine göre özelliklerini incelemiştir. Amerika Tıp Fakültesi Uygulama Hizmeti (AMCAS) ve Öğrenci ve Başvuran Bilgi Yönetim Sistemi'nden elde edilen verilerin kullanıldığı araştırmada ki-kare tek örneklem testi kullanılmıştır. Araştırmada tıp fakültesi öğrencilerinin çoğunluğunun Araştırmacı tipe (11790) ve Sosyal tipe

(1284) uygun olduğu görülmüştür. 12 Farklı tıp fakültesi alt alanının incelendiği araştırmada alt alanların birbirlerinden son derece farklılaştığı, örneğin psikiyatrinin ASY (Araştırmacı-Sosyal-Yaratıcı), ortopedik cerrahinin ise RSA (Realistik-Sosyal-Araştırmacı) tiplerden olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda tıp fakültelerinde olduğu gibi bazı meslek ve eğitim alanlarının geniş tanımlamalar içerdii, çeşitli yetenek, ilgi ve değerlerden kişilerden oluşabildiği belirtilmiştir.

Tracey ve Rounds (1995), örneklemini 370 lise, 223 üniversite öğrencisinin oluşturduğu bir araştırmada katılımcıların ilgi alanlarının Holland'ın kuramına uygun bir dairesel yapı gösterip göstermediklerini incelemişlerdir. Holland'ın geliştirdii Mesleki Tercih Envanteri ile araştırmacılar tarafından geliştirilen ve bu envanterle bazı binişiklikleri olan tercih envanterinin kullanıldığı araştırmada katılımcılardan elde edilen verilere sıra ilişkileri hipotezinin randomizasyon testi (Rounds, Tracey & Hubert, 1992) ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma sonunda Holland'ın kişilik tiplerinin dairesel bir yapı üzerinde düzgün bir dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu bulgunun özellikle iki farklı ilgi envanteri ve altı ve sekiz boyutlu yapılar için geçerli olması dairesel yapının geçerliliğini göstermesi açısından anlamlı bir sonuç olarak vurgulanmıştır.

Prediger ve Swaney (2004), WWM altyapısını oluşturan nesnelere/insanlar ve veriler/fikirler boyutlarının amprik olarak ne ölçüde desteklendiğini belirlemek amacıyla ONET veritabanında bulunan 2675 mesleğin iş analizleri ve 640 kariyer grubu ile ilgili 213.854 kişinin ilgi envanteri uygulama sonuçlarından elde edilen ortalama puanları incelemişlerdir. Veri grupları arasında yapılan farklı ve birleştirilmiş analizler sonunda V/F – N/İ boyutları yapısının desteklendiği görülmüştür. Veri setleri eşleştirmelerinde N/İ boyutunda korelasyonlar .75 ile .78, V/F boyutunda ise .74 ile .81 arasında tespit edilmiştir. Elde edilen korelasyonların yüksek olması V/F – N/İ yapısına ilave bir kanıt olarak değerlendirilmiş ve WWM'nda elde edilen yeni verilere dayanarak düzenlemeler yapılmıştır.

Eggerth ve diğerleri (2005) tarafından yapılan bir araştırmada üç temel veri grubunun Holland kod sınıflandırmaları açısından kıyaslaması ortaya konulmuştur. ONET, Strong İlgi Envanteri ve Holland Mesleki Tipler Sözlüğü'nden (DHOC) elde edilen verilerle 211 mesleğin sınıflandırılması incelenmiştir. Araştırmada sınıflandırmanın kişilere uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla K-P indeksi (Kwak & Pulvino, 1982), C indeksi (Brown & Gore, 1994), Iachan'ın M indeksi (Iachan,

1984), Gati'nin Sb indeksi (Gati, 1985) ve İlk Harf Hexagonal Mesafe İndeksi (Holland, 1973) kullanılmıştır. Araştırma sonuçları üç sınıflama sistemi arasında kabul edilebilir bir uzlaşma olduğunu ortaya koymuştur.

Eggerth ve Andrew (2006), Holland profillerinin çevresel modellerle uyumunun belirlendiği en uygun yöntem olduğunu ifade ettikleri C indeksini geliştirmeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada C indeksinin kuramsal olarak Holland'ın RAYSGD modelini yansıttığı, ancak sadece üç harfli profil kodlarının belirlendiği durumlarda faydalı olduğu ifade edilmiştir. Bu yöntemin Holland'ın geliştirilme aşamalarında yer aldığı ölçme araçları için uygun olduğu ancak Strong İlgi Envanteri ve ONET gibi bir, iki veya üç harften oluşan profil kodlarının kullanıldığı platformlarda tutarsız sonuçlar verdiği belirtilmiştir. Araştırmacılar bu gerekçelerle C indeksinin bir ve iki harfli profil kodları ve kişi-çevre profil kodlarında harf sayılarının farklı olduğu durumlara yönelik düzenleme ve öneriler sunmuşlardır.

Deng, Armstrong ve Rounds (2007), Holland'ın modelinin mesleki ilgileri ne kadar temsil ettiğini veya diğer bir ifadeyle bu kuramın genellenebilirliğini 848 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada araştırmışlardır. ÇBÖ yönteminin kullanıldığı araştırma sonunda katılımcıların Amerika işgücü piyasasının % 85'ini temsil ettikleri belirlenmiştir. Araştırmada RAYSGD yapısı doğrulansa da iki boyutlu ÇBÖ çözümü Holland'ın modelini desteklememiştir. Prediger'in (1981) V/F – N/İ boyutları ise desteklenmiştir. Araştırma sonuçları Holland RAYSGD tiplerinin tek başına mesleki ilgileri açıklamada yetersiz olduğu, saygınlık beklentisi ve cinsiyet boyutlarının bu tür araştırmalara eklenmesi gerektiği sonucu ortaya konulmuştur.

Armstrong ve diğerlerince (2008), psikolojik danışmada kullanılan bireysel farklılıkları belirleyen değişkenlerin Holland'ın kuramıyla nasıl bütünleştirilebileceğine yönelik bir meta analiz çalışması yapılmıştır. Araştırmada Holland'ın ilgi tipleri iki ve üç boyutlu yapılarda gösterilmeye çalışılmıştır. Üç ayrı aşama halinde tasarlanan çalışmanın ilk aşamasında bireysel özelliklerin bileşenleri, ikinci aşamasında çevresel modellerin özellikleri ve üçüncü aşamada ise bilişsel yetenekler üç boyutlu bir ilgi yapısıyla bütünleştirilmiştir. Araştırma sonunda araştırmacılar tarafından kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılmak üzere geliştirilen "Bireysel Farklılıklar Atlası" adlı modelin alt yapısı ortaya

konulmuştur. Sonuçlar bireye ait çeşitli değişkenlerin ilgi tabanlı yapılarla bütünleştirilmesinin olası faydalarını göstermiştir.

Ferreira, Rodrigues ve Costa Ferreira (2016), psikoloji öğrencilerinin alt alanlarda Holland'ın RAYSGD boyutlarına göre nasıl farklılaştıklarını incelemişlerdir. Araştırmacılar Portekiz'de eğitim gören eğitsel, klinik ve organizasyonel psikolojik öğrencilerinden oluşan 573 ve 304 kişilik iki gruptan elde ettikleri verilerden faydalanarak Holland kişilik kuramı temelli bir ilgi envanteri geliştirmişlerdir. Bu çalışma sonuçlarını aynı zamanda psikoloji alanının üç alt dalı olan (eğitim, klinik ve organizasyonel) çevrelerin özelliklerini ve RAYSGD harf kodlarını belirlemede de kullanmışlardır. Birinci grup verilerine temel bileşenler analizi (PCA; Principal Component Analysis), ikinci grubun verilerine ise doğrulayıcı faktör analizi (CFA; Confirmatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda Holland'ın Sosyal kişilik tipi ile klinik ve eğitim psikolojisi öğrencilerinin sonuçları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Girişimci kişilik tipinin ise daha çok organizasyonel psikoloji bileşeni ile ilgili olduğu bulunmuştur.

2.4. Yetkinlik Beklentisi ile İlgili Çalışmalar

Prediger (1999), Holland'ın (1997) ilgilerin ve mesleki tiplerin altıgen modeli ile Veriler/Fikirler – Nesnelere/İnsanlar iş boyutlarına benzer bir yapılanmanın işle ilgili 15 yetenek türü için de geçerli olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada karma özelliklerdeki 4387 kişi ve 618 kişilik 12.sınıf öğrencisinin verilerinde uygulanan beklenen yeteneklere ilişkin temel bileşenler analizi ile genel yetenek boyutu ve iş boyutlarının (Veriler/Fikirler – Nesnelere/İnsanlar boyutları) varlığı incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen faktör yapısı iş boyutlarının işaret ettiği yapıyla ve Holland'ın altıgen modeli ile uyumlu bulunmuştur. Uygulamaya yönelik öneriler sunulmakla birlikte insan zekasının yapısına ilişkin yeni bakış açılarına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Armstrong ve Vogel (2009) hem ilgilerin hem de öz yeterliliğin bireyin mesleki kimliğinin bir parçası olarak düşünüldüğünde, sosyal bilişsel kariyer kuramında yer alan öz yeterlilik kuramına alternatif ve destekleyici olarak Holland'ın (1997) RAYSGD kişilik tiplerinin gösterilip gösterilemeyeceğini incelemişlerdir. Çalışmada ilgiler ve öz yeterliliklerin ölçüldüğü RAYSGD tabanlı ölçme araçlarında bir ilişki olsa da bu iki yapının birbirinden ayrı yapılar olup olmadığı araştırılmıştır.

Gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında araştırmacılar çok boyutlu ölçekleme, küme analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanmışlar ve bulgular ilgiler ve öz yeterlilikle ilgili gözlenen korelasyonların bu yapıları ölçmede kullanılan Holland tipolojisi yapısından kaynaklandığına işaret etmiştir. Araştırma sonuçları hem ilgi hem de yetenek göstergelerini içeren Holland temelli bütünleştirilmiş bireysel farklılıklar modelinin desteklendiğini göstermiştir.

Bonitz, Armstrong ve Larson (2010), kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan ilgi ve yetenek envanterlerinin sonuçlarının yorumlanmasında halen kullanılan önermelerin anlamlılığını araştırmışlardır. Bu önermelerden bu araştırmanın konusu olan ve en yaygın ilgi ve yeteneklerin değerlendirilmesinde ve bireylerin bu puanlarının yüksek ya da düşük olduğunun belirlenmesinde kesme puanlarının kullanılmasıdır. Araştırmanın örneklemini 1000 kişilik bir yetişkin ve 1149 kişilik bir üniversite öğrencisi grubu oluşturmuştur. Araştırmada Strong İlgi Envanteri (SII: Donnay, Morris, Schaubhut & Thompson, 2005) ve Beceri Özgüveni Envanteri'nin (SCI: Betz, Borgen & Harmon, 1996, 2005) birleşik bir yorumlaması olan deneysel bir RAYSGD ilgi ve özgüven ölçeği kullanılmıştır. Örneklemden elde edilen verilere dayalı bir kesme puanı kriteri oluşturulmuş ve sonuçlar Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lentz, Brown & Hackett, 1994) bağlamında yorumlanmıştır.

2.5. Mesleki ve Eğitsel Sınıflandırmalarla İlgili Çalışmalar

Steedman ve McIntosh (2001) Avrupa'da düşük beceri gerektiren mesleklerdeki bireylerin özelliklerini, aldıkları eğitime bağlı olarak ISCED eğitim sınıflandırma sistemi üzerinde incelemiş ve ISCED eğitim sınıflandırma sisteminin faydalılığını sorgulamışlardır. Bu amaçla ISCED'de üçüncü düzeyin altındaki bireylere ait üç farklı uluslararası araştırmadan elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırma sonunda ISCED üçüncü düzeyin altındaki bireylerin modern çalışma yaşamı için sınırlı sayıda becerilere sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma bulguları ISCED'in işlevsel gruplamasının nesnel olarak içeriğe uygun bireyleri kapsadığı ve bu nedenle düşük becerili gruplarda kullanışlı ve uygun olduğunu göstermiştir.

Huang ve Sverke (2006), altı ile 43 yaş arasındaki 549 İsveç'li kadına ait geriye dönük veriler kullanarak, mesleki örüntülerini ISCO-08 mesleki sınıflandırma sistemi bölümlenmesi ile aile kökeni, yaşam kariyerleri ve iyilik hali değişkenleri açısından farklılaşma durumunu incelemişlerdir. Araştırma sonunda mesleki

hareketlilik örüntüsünün iş algıları, işe yönelik tutumlar ve yaşam kalitesini etkilediği ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre ISCO-08 mesleki sınıflandırma sisteminde yüksek eğitim düzeyindeki mesleklerdeki kadınların mesleki hareketlilikleri artış gösterdiği ifade edilmiştir.

Schroder ve Ganzeboom (2013), eğitim seviyelerinin karşılaştırmalı ölçümünü kıyaslamak amacıyla ISCED ve Uluslararası Standart Eğitim Düzeyleri (International Standart Level of Education – ISLED) sınıflandırmalarını kullanarak bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar bu iki sınıflandırma sisteminin bileşkesi bir model ortaya koymuş ve her iki sistemin eksik yönlerinin nasıl giderilebileceğine ilişkin öneriler sunmuşlardır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve uygulanması, işlem yolu aşamaları ile veri işleme ve çözümleme hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Burada sunulan araştırmada nicel ve nitel bulguların bir arada değerlendirildiği karma yöntem (mix-model) (Creswell & Clark, 2015) kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grupları

Araştırmada üç farklı çalışma grubu yer almıştır. Derinlemesine görüşmelerin yapıldığı ve araştırmanın nitel verilerinin toplandığı birinci çalışma grubu; görüşüne başvurulmuş uzmanların oluşturduğu ikinci çalışma grubu; çeşitli lisans programlarda eğitim gören üniversite öğrencilerinden oluşan üçüncü çalışma grubu olarak çalışma grupları oluşturulmuştur.

3.2.1. Birinci Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırmanın nitel verilerle ilgili bölümünde gömülü kuram yaklaşımından (Glaser & Strauss, 1967) yararlanılmıştır. Gömülü kuram araştırmalarında araştırmacı kuramı gerçek güncel veriden hareket ederek keşfetmeye yönelir. Bu nedenle de yeterli sayıda ögeden sistematik bir şekilde verilerin toplanmasına ihtiyaç vardır. Genelde gömülü kuram çalışmalarında öge olarak katılan bireyler bir olgu ile ilişkili olarak, aşağı yukarı aynı özellikler etrafında toplanırlar. Diğer bir ifade ile kullanılan örneklem homojen bir yapıya sahiptir. Bu nedenlerle gömülü kuram yaklaşımından yararlanan araştırmacılar büyük oranda amaca dayalı örnekleme kullanılmaktadırlar (Baş ve Akturan, 2008; Güler, Halıcıoğlu ve Taşkın, 2013). Bu çalışmada da amaca dayalı örnekleme yöntemi kullanılarak, görüşme yapılacak bireyler önceden özellikleri belirlenerek tesadüfi olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubunun belirlenmesinde, araştırma amacını karşılayabilecek yeterli bilgiyi edinebilmek amacıyla, psikolojik danışma ve rehberlik alanından en az lisans düzeyinde eğitime sahip olup, bu alanda en az üç yıl çalışıyor olmak ölçütü aranmıştır. Ayrıca görüşmelerin başlangıcından itibaren bilgi toplanması sırasında ihtiyaç beliren kurum veya görevde çalışıyor olmak (üniversitede akademisyen, okulda okul psikolojik danışmanı) diğer ölçütler olarak belirlenmiştir.

Öncelikle akademisyenler ile görüşmeler yapılmaya başlanmış, dokuz akademisyenle gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda, mesleki uygulamaları gerçekleştiren diğer psikolojik danışmanlardan da bilgi alınması gerekliliği fark edilmiştir. Bu nedenle okullar (yedi psikolojik danışman), Rehberlik Araştırma Merkezleri (dört psikolojik danışman) ve Psikolojik Danışma Merkezlerinde çalışan (bir psikolojik danışman) psikolojik danışmanlar da çalışma grubuna dahil edilmiş ve bu kişilerle de görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırmalarda tüm örneklemin belirli bir yüzdesi ile görüşme yapılması gibi bir kesin kural bulunmamakta, teorik örnekleme yapılmaktadır. Örneklem birimleri veri toplama sürecinde oluşmakta ve görüşmelerin sonlandırılmasında araştırma konusu ile ilgili yeterli bilgiye erişilmesi ve görüşmelerde aynı konuların tekrar etmeye başlaması gibi ölçütler ifade edilmektedir (Curtis, Gesler, Smith & Washburn, 2000; Baş ve Akturan, 2008; Güler, Halıcıoğlu ve Taşğın, 2013). Bununla birlikte gömülü kuram araştırması yürüten bir araştırmacının, doğru ve detaylı bir kuram ortaya koyabilmesi için çalışmasında kullanacağı örneklem büyüklüğünün en az 20-30 kişiden oluşması gerektiği belirtilmektedir (Creswell, 2012). Bu açıklamalar doğrultusunda çeşitli illerde farklı kurumlarda çalışan 21 kişi ile yapılan toplam 24 görüşme sonunda nitel verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. İkinci Çalışma Grubunun Özellikleri

Bu araştırmada UNESCO tarafından hazırlanan, Eğitimin Uluslararası Sınıflama Standartları (International Standard Classification of Education - ISCED-2013) Eğitim ve Öğretim Temel Alanları'nın yer aldığı Holland'ın (1997) RAYSGD harf kodlarının neler olabileceğine ilişkin uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların belirlenmesinde Holland kişilik tipleri ve eğitim alanlarının gereklilikleri konularında bilgi sahibi olmak, bu konuda çalışmaları olmak ölçütleri esas alınmıştır. Bu ölçütler doğrultusunda altı farklı üniversiteden yedi uzmanın görüşüne başvurulmuştur.

3.2.3. Üçüncü Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırmaya tüm ISCED-2013 genel alanlarından (10 alan) o alanı temsil gücü yüksek olduğu düşünülen birer bölümden en az 50'şer kişi olmak üzere Hacettepe Üniversitesi'nden 529 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Bu öğrencilerin bölümlerine göre dağılımı Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Çalışma Grubunu Oluşturan Bölümler ve ISCED 2013 Eğitim ve Öğretim Alanlarındaki Yerleri

<i>ISCED Genel Alan Kodu</i>	<i>Genel Alan</i>	<i>Fakülte</i>	<i>Lisans Programı</i>	<i>n</i>
01	Eğitim	Eğitim Fakültesi	Fen Bilgisi Öğretmenliği	53
02	Beşeri Bilimler ve Sanat	Edebiyat Fakültesi	Alman Dili ve Edebiyatı	54
03	Sosyal Bilimler, İşletme	Eğitim Fakültesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik	60
04	İşletme, yönetim ve hukuk	Hukuk Fakültesi	Hukuk	50
05	Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik	Fen Fakültesi	Matematik	51
06	Bilgi ve iletişim teknolojileri	Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	51
07	Mühendislik, Üretim ve Yapı	Mühendislik Fakültesi	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	53
08	Tarım, ormancılık, su ürünleri ve veterinerlik	Mühendislik Fakültesi	Gıda Mühendisliği	55
09	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	51
10	Hizmetler	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Aile ve Tüketici Bilimleri	51
Toplam				529

Her ne kadar araştırmada katılımcı sayısı arttıkça sonuçların daha kararlı olacağı belirtilse de kullanılacak analiz yöntemi olan çok boyutlu ölçeklendirmede (ÇBÖ) örneklemin yapısı ve sayısı ile ilgili esnek bir durumun söz konusu olabileceği ifade edilmiştir (Takane, Young & De Leeuw, 1977). Bu tür bir sınırlı yaklaşım

ONET'in geliştiricileri tarafından da benimsemiş ve yüzlerce olası meslekten sadece 36'sını geçerlik anlamında karşılaştırmışlardır (Eggerth, 2005).

Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları

		<i>Cinsiyet</i>			
		<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Toplam</i>	
Yaş	18	n	11	13	24
		%	2,1%	2,5%	4,5%
	19	n	33	27	60
		%	6,2%	5,1%	11,3%
	20	n	41	56	97
		%	7,8%	10,6%	18,3%
	21	n	104	78	182
		%	19,7%	14,7%	34,4%
	22	n	69	35	104
		%	13,0%	6,6%	19,7%
	23	n	25	24	49
		%	4,7%	4,5%	9,3%
	24	n	7	6	13
		%	1,3%	1,1%	2,5%
Toplam	n	290	239	529	
	%	54,8%	45,2%	100,0%	

Çalışma grubuna seçilen öğrencilerin başarı, devamlılık gibi özelliklerinin kullanılması ve seçtikleri alanda görece bilgi sahibi olmaları, bununla birlikte son sınıfların iş bulma gibi kaygıları gzetebilecekleri ve sadece eğitim alanlarına göre bir değerlendirme yapılması göz önünde bulundurularak 18 yaş ve üzerindeki iki ve üçüncü sınıflardan katılımcı seçilmesi kararlaştırılmıştır. Değişkenler arası analizlerin, gruplar arası karşılaştırmaların daha yüksek güvenirlik düzeyinde parametrik testler ile gerçekleştirilmesi sayılıısından hareketle bölümlerden çalışma grubuna dahil edilecek katılımcı sayısının en az 50 olmasına karar verilmiştir. Katılımcıların yaşları 18 ile 24 arasında değişmekte olup 290'ı (% 54,8) kadın 239'u (% 45,2) ise erkektir. Katılımcıların yaş ve cinsiyete göre dağılımları, Tablo 3.2'de sunulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan veri toplama formu ve Tracey (2010), tarafından geliştirilip Vardarlı (2014), tarafından Türkçeye uyarlanan Kişisel Küre Envanteri kullanılmıştır. Nitel veriler toplanırken

derinlemesine görüşmeler yapılmasına karşılık verilerin toplanması ve işlenmesinde bir standart sağlamak amacıyla yine araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme protokolünden faydalanılmıştır.

3.3.1. Veri Toplama Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan veri toplama formunda (EK 4) özellikle alan seçimi ve kişi-çevre uyumu konularında etkisi olduğu düşünülen değişkenler sorgulanmıştır. Bu amaçla form tasarlanırken katılımcılara ait aşağıdaki bilgilerin sorgulanması amaçlanmıştır;

- Cinsiyet
- Yaş
- Fakülte
- Bölüm/ lisans programı

3.3.2. Kişisel Küre Envanteri – Kısa Form (KKE-KF) (EK 5)

Kişisel Küre Envanteri (KKE) Tracey ve Rounds (2002), tarafından geliştirilen bir mesleki ilgi envanteridir. Araştırmacılar, bireylerin temel ilgi yapılarını, yetkinlik beklentisini ve mesleki tercihlerini ölçmeye yönelik olarak üç boyutlu bir ilgi envanteri geliştirmişlerdir. Tracey tarafından (2010), envanterin kullanımını kolaylaştırmak amacıyla 40 ilgiler, 40 da algılanan yetenekler olmak üzere toplam 80 maddeden oluşan kısa form (KKE-KF) oluşturulmuştur. KKE-KF şu alt ölçeklerden oluşmaktadır: Sosyal kolaylaştırma, yönetim, iş ayrıntıları, veri işleme, mekanik, doğa-açık alan, sanat ve yardım. Bunun dışında yüksek ve düşük saygınlık olmak üzere iki ölçek daha vardır. Yapılan çalışmalar envanterin kısa versiyonunun geçerliğinin, iç tutarlığının ve test-tekrar test güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Tracey, 2010).

Envanterin kısa formunu geliştirme çalışmasında internet üzerinden katılımında bulunan kişilerin cevapları değerlendirilmiştir. Böylece geniş ve çeşitli grupları içeren bir örnekleme çalışmak amaçlanmıştır. Ulaşılan örneklemin yaş ortalaması 22.19'dur. Envanterin test tekrar test çalışması 119 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Oluşturulan yeni ölçeğin iç tutarlığı ve test tekrar test güvenilirliğinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik sonuçları envanterin kısa formunun Amerikan örnekleminde yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerlerine

sahip olduğunu göstermektedir. Envanterin geliştirilmesinde elde edilen bulgulara dayanarak araştırmacılar KKE-KF'un yanlı maddelerden arındırılarak cinsiyet ve etnik köken açısından farklı sonuçlar vermediğini belirtmişlerdir. Envanterin uzun formunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 iken, kısa formda güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur (Tracey, 2010).

Vardarlı (2014), tarafından Türkçe'ye uyarlanan KKE-KF, orijinal ölçek (PGI: Personal Globe Inventory) maddelerinin Türkçe diline uyarlanmasının ardından, İzmir ilinde okuyan lise (n=605) ve üniversite öğrencilerine (n=359) uygulanmıştır. KKE-KF'nin Türkiye örneğine uygunluğunu incelemek için yapılan randomizasyon testi sonucunda elde edilen CI ve p değerleri, envanterin karmaşık dairesel model ile iyi uyum gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır. RAYSGD puanlarının da benzer biçimde karmaşık dairesel model ile uyum gösterdiği bulunmuştur. KKE-KF temel ilgi alt ölçeklerinin Kendini Değerlendirme Envanteri'nin (KDE) Algılanmış Yetenek ve İlgi alt ölçekleri ile korelasyon değerlerine bakıldığında, elde edilen korelasyonların beklenen yönde olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, KDE alt ölçeklerinin KKE-KF Temel İlgi, RAYSGD ve Prestij alt ölçekleri ile beklenen yönde anlamlı ilişkiler gösterdikleri ortaya konulmuştur.

3.3.3. Uzman Görüşü Formu

Bu araştırmanın bir başka amacı da ISCED 2013 sınıflandırma sisteminde yer alan eğitim ve öğretim temel alan kodlarıyla ilgili Holland tipolojisine uygun harf kodlarının ve saygınlık düzeylerinin belirlenmesidir. Bu safhada uzman görüşüne başvurulmuştur.

Uzman görüşü alınırken kullanılmak üzere araştırmacı tarafından standart bir form (EK 6) geliştirilmiştir. Görüşüne başvuru alan uzmanların ISCED 2013 temel eğitim ve öğretim alanlarını en çok temsil eden üç RAYSGD harf kodunu sıralamaları beklenmiştir. Ayrıca yine her bir alanın prestij (saygınlık beklentisi) düzeyi ile ilgili değerlendirmeleri de bir ile dokuz arasında bir ölçeklendirmede (1=Düşük, 5=Orta, 9=Yüksek) işaretlemesi istenmiştir. Formun içerisinde yönerge ile birlikte örnek bir uygulama verilmiş, ayrıca uzmanlara yön göstermesi ve kavram birliği oluşturmak açısından Holland kişilik tipleri ile ilgili ayrıntılı bilgi de (EK 7) sunulmuştur.

3.3.4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Protokolü

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sıklıkla bir ya da birkaç araştırma sorusu ve bu araştırma sorusunu detaylandırıp açıklamaya yönelik olarak 10-15 görüşme sorusu hazırlanır (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). Özellikle gömülü kuram yaklaşımında ne, nerede, ne zaman, nasıl, ne için ve kim gibi sorular sorularak alınan cevaplarla olayları, eylemleri ve bunların sonuçları sınıflandırılıp kavram olarak kategorize edilir (Strauss & Corbin, 1990). Bu araştırmada da benzer kapsamlı açık uçlu sorulardan oluşan bir yarı-yapılandırılmış görüşme protokolü (EK 8) araştırmacı tarafından hazırlanmış ve kullanılmıştır. Bu protokol esas alınarak öncelikle pilot uygulamalar yapılmış ve görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve araştırma amacına uygunluğu denetlenmiştir. Başlangıçta tasarlanan bu yarı-yapılandırılmış görüşme protokolü araştırma sırasında güncellenmiş ve yeni bilgilere dayalı olarak yeniden düzenlenmiştir.

Görüşmelerde faydalanılacak bir akış şeması olarak tasarlanan protokol; Spradley (1979)'da önerdiği gibi açılış, ana ve mini tur soruları, tecrübe soruları, yerel dil soruları, özetleme ve kapanış başlıklarından oluşmuştur. Bu ve diğer alt başlıkların içerdiği sorular dışında görüşmelerin akışına bağlı olarak sondaj sorular (probe questions) ve izleme soruları (follow up questions) da kullanılarak cevapların derinleştirilmesi ve edinilen bilginin diğer bilgi ve verilerle ilişkilendirilmesine çalışılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Araştırmada nitel veriler yüz yüze görüşmeler yapılarak ve gerektiğinde bilgisayar tabanlı Skype gibi yüzyüze iletişime olanak veren yazılımlar kullanılarak toplanmıştır. Toplanan verilerin sağlıklı olabilmesi ve sonuçların güvenilirliğini artırabilmek amacıyla katılımcılar için en uygun yöntem ve zaman seçilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler alan yazında DiCicco-Bloom ve Crabtree'nin (2006), önerildiği şekilde 30 ila 60 dakika arasında sürmüştür. Görüşülen kişilerin onayı ile ses kaydı alınmış ve ayrıca önemli noktalarla ilgili notlar tutulmuştur. Ses kayıtlarının deşifre edilmesi ve analizi sırasında yanlış anlaşılabilen konularla ilgili katılımcılarla tekrar irtibata geçilmiş ve veriler yeniden düzenlenmiştir.

İkinci çalışma grubuna uygulanan uzman görüşü formu uzmanlara elektronik posta ile gönderilmiştir. Katılımcıların uzman görüşü hakkındaki soruları elektronik posta ile cevaplanmış ve veriler aynı yolla toplanmıştır.

On farklı yükseköğretim programından üniversite öğrencilerinin oluşturduğu üçüncü çalışma grubundan veriler araştırmacı tarafından kağıt-kalem formunda ve yüz yüze toplanmıştır. Verilerin toplanmasından önce katılımcılara araştırma ve etik konularla ilgili açıklamalar yapılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından hazırlanan bir gönüllü katılım formu (EK 3) kullanılmış ve araştırmacının amacı, içeriği, gizlilikle ilgili konularda katılımcılar bilgilendirilerek yazılı onayları alınmıştır. Ayrıca araştırma sonuçları hakkında bilgi sahibi olmak isteyen katılımcılara bilgilendirme yapmak amacıyla irtibat bilgileri alınmıştır.

3.5. İşlem Yolu

Araştırmanın çalışma yöntemi ve planı aşağıdaki ana aşamalar esas alınarak oluşturulmuştur. Bu aşamalar sonraki bölümlerde açıklanmaktadır.

- a. Alanyazın Taraması
- b. Derinlemesine Görüşmeler Yapılması
- c. Uzman Görüşü Alınması ve Kariyer Dünyası Haritası Taslak Formunun Oluşturulması
- d. Programların Kariyer Dünyası Haritası Üzerindeki Yerlerinin Belirlenmesi ve Kişi-Çevre Uyumunun Değerlendirilmesi

3.5.1. Alanyazın Taraması

Holland'a (1997), göre "nasıl insanlar kişilik tiplerine bağlı olarak değerlendirilebilirse, aynı şekilde çevre de hipotetik olarak belirlenmiş çevresel modellere göre değerlendirilebilir. Çevresel modeller, o çevreyi oluşturan çoğunluğun meydana getirdiği ortamla belirlenir". Kariyer Dünyası Haritası da bu yönüyle bir çevresel model oluşturma çabasıdır. Bu nedenle araştırmanın üzerine kurulduğu temel kuramsal çerçeve olan Holland'ın (1973, 1985, 1997) kişilik tipleri kuramı araştırılmış, bunun ötesinde kuramın özellikle çevresel modellerle ilgili açıklamaları üzerinde odaklanılmıştır. Kariyer Dünyası Haritası'nda faydalanılan ve Holland'ın RAYSGD tipleri üzerine kurulu Prediger'in (1981), iki boyutu ve Tracey'nin (2002), kişisel küre modeli de bir diğer araştırma konusu olmuştur.

Kişi ve çevresel modellerin uyumunun araştırıldığı bu çalışmada çevresel modellerin eğitim ve iş dünyası bağlamında sınıflandırılmasını içeren bazı sistemler (ISCED 2013, ISCO 08) bir diğer inceleme konusudur. Bu şekilde ulusal ve uluslararası karşılaştırmaların yapılabileceği sonuçlara ulaşılabilecek bir yöntem oluşturulmaya çalışılmıştır.

3.5.2. Derinlemesine Görüşmeler Yapılması

Araştırmanın bu aşamasında psikolojik danışma ve rehberlik alanından seçilen bir çalışma grubu ile derinlemesine nitel görüşmeler gerçekleştirilmiş ve uzman görüşünden elde edilen nicel bulgularla görüşmelerden elde edilen nitel bulgular kıyaslanarak yorumlanmıştır.

Glaser ve Strauss (1967), gömülü kuram yaklaşımını sosyal araştırmalarda gerçeklik ne kadar kesinlikle toplanabilir ve toplanan bu verilerle mevcut kuramlar nasıl test edilir arayışına cevap olarak ortaya koymuşlardır. Bu açıklamaya uygun bir amaç güden bu araştırma kelime anlamıyla bir kuram geliştirme çalışmasından farklı bir anlam içermektedir. Strauss ve Corbin (1990), gömülü kuram yaklaşımında ifade edilen kuram kelimesinden kastın sosyal bir olayı açıklamada veya onunla ilgili bir tahminde bulunmada kullanılan kavramların birbirleri ile ilişkilerinin detaylı olarak ortaya konulduğu bir çerçeve olduğunu belirtmişlerdir. Bu yaklaşımda elde edilen verilerle bir önceki kuramı doğrulamak ya da yanlışlamaya çalışmak yerine, insanların deneyimleri ile bağlantılı olarak yaptıkları ve söylediklerini inceleyerek yeni bakış açıları geliştirilmeye çalışılır (Baş ve Akturan, 2008). Gömülü kuram herhangi bir bilginin olmadığı bir alanda yürütülebileceği gibi, araştırma olgusuna ilişkin bir miktar bilginin olduğu ancak yeni bakış açılarının geliştirilmek istendiği alanlarda da kullanılmaktadır (Backman & Kyngas, 1999).

Araştırma konusunun ana çerçevesinde kalınabilmesi ve bununla birlikte görüşme sırasında ortaya çıkabilecek yeni bilgi ve değişimlere yönelik esnek yapısı (Güler, Halıcıoğlu ve Taşğın, 2013), nedeniyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmasına karar verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş ya da görüşme sırasında ortaya çıkan konulara göre yeni soruların da sorulabildiği bir görüşme yöntemi olarak nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir veri toplama yöntemidir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşğın, 2013).

Araştırmanın bu bölümünün geçerliğini sağlamak için aşağıdaki tedbirler alınmıştır;

a. İnanırcılık (credibility): Araştırmacıların bulgularının ve sonuçlarının katılımcıların söylediklerini yansıtmaya düzeyidir (Sandelowski, 1986). İnanırcılığı sağlamak amacıyla;

- Her görüşmenin kapanış bölümünde araştırmacı tarafından görüşme özetlenmiş ve anlaşılmayan konular ifade edilmiştir.
- Bazı katılımcılarla birden fazla görüşme yapılmış ve önceki görüşmeler açıklanmıştır.

b. Çeşitleme (triangulation): Birden fazla ve değişik kaynaklardan elde edilen bilgilerin araştırmada tema veya kategoriler oluşturmada ortak noktayı bulmak için kullanıldığı bir geçerlik sürecidir (Cresswell & Miller, 2000). Bu anlamda geçerliği sağlayabilmek için Denzin'in (1989) önerdiği aşağıdaki yöntemler kullanılmıştır;

1) Araştırmacı çeşitlemesi: Araştırmacının muhtemel yanlılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla derinlemesine görüşmelerden rastlantısal olarak belirlenen dokuzuna ait deşifre dokümanları üç ayrı araştırmacı tarafından tekrar incelenerek kategori ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Yardımcı araştırmacılar, araştırma konusu ve izlenen yöntem hakkında yeterli bilgi sahibi olma ve en az psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisans derecesine sahip olma ölçütlerine göre seçilmiştir. Analiz öncesinde bir toplantı ve pilot çalışma gerçekleştirilerek yardımcı araştırmacılar bilgilendirilmiştir. Son olarak bu araştırmacıların elde ettikleri sonuçlar ile esas araştırmacının sonuçları karşılaştırılmıştır.

2) Kuram çeşitlemesi: Bu geçerlik yönteminde araştırmacı verileri farklı birçok hipotez ve bakış açısı ile ele alır. Bu çeşitleme farklı hipotez ve kuramsal noktalar yan yana koyularak verinin işe yararlığı artırılabilir. Bu amaçla psikolojik danışmanların ilgi ve yeteneklerini belirlemeye çalışırken, başlangıçta akademisyenler, sonrasında okullar ve rehberlik araştırma merkezlerindeki psikolojik danışmanlar

gibi farklı bakış açısına sahip olabilecek kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yine aynı amaçla tek bir üniversite, kurum veya coğrafik bölge yerine çeşitli üniversite ve kurumlardan ve çeşitli illerden kişilerle görüşmeler yapılmıştır.

- 3) Metodolojik çeşitleme: Yöntem açısından çeşitlemeyi sağlamak amacıyla da bu araştırmada derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler, araştırmanın diğer aşamalarında elde edilen nicel bulgularla birlikte yorumlanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünün güvenilirliğini sağlamak için ise aşağıdaki tedbirler alınmıştır;

- a. Araştırmanın aşamaları detaylı bir şekilde açıklanarak benzer bir çalışmayı gerçekleştirmek isteyen araştırmacılar aydınlatılmıştır. Bulgularla birlikte görüşmelerde kullanılan protokol de örnek olarak araştırmaya eklenmiştir.
- b. Veri toplamaya başlamadan önce pilot çalışmalar yapılmış ve görüşmelerin akışında yararlanılacak görüşme protokolü gözden geçirilmiştir.
- c. Görüşmeler esnasında ve analiz sırasında notlar (memolar) tutulmuş, bulguların tutarlılığı incelenmiştir.
- d. Rastlantısal olarak seçilen dokuz görüşmeye ait bulgular üç farklı araştırmacı tarafından ayrıca değerlendirilmiş ve elde edilen bulguların kararlılık ve değişmezliği incelenmiştir.

3.5.3. Uzman Görüşü Alınması ve Kariyer Dünyası Haritası Taslak Formunun Oluşturulması

Kariyer Dünyası Haritası taslak formu oluşturulurken öncelikle uzman görüşü alınmış ve eğitim alanları harita üzerine bu görüşlerden elde edilen veriler kullanılarak belirlenmiştir. Bu tür mesleki bilgilendirme sistemlerinin oluşturulmasında benzer yaklaşımlar kullanılmaktadır. Amerikan Çalışma Bakanlığı'nın geliştirdiği ONET'in (Occupational Information Network) ilgi envanterinde bulunan mesleklerin Holland kodlarına göre sınıflandırılmasında hem amprik yöntem hem de uzman görüşü güvenilirlik, geçerlik ve maliyet açısından kıyaslanmıştır. İncelenen tüm kriterlerde uzman görüşü yöntemi amprik yöntemden göre çok daha etkili bulunmuştur. Bu nedenle de nihai kodlar uzman görüşünden

elde edilen veriler kullanılarak şekillendirilmiştir (Rounds vd., 1999). Aynı yaklaşım WWM'in geliştirilmesinde de benimsenmiştir (ACT, 2009). Rounds (1999), da mesleklerin RAYSGD kodları ile ifade edilmesinde uzman görüşünün çok daha anlamlı sonuçlar verdiği sonucuna varmıştır.

Bu araştırmada da ISCED-2013 eğitim ve öğretim temel alanlarının yer aldığı Holland RAYSGD harf kodlarının neler olabileceğine ilişkin uzman görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca uzmanlardan eğitim alanlarını prestij düzeyi açısından da değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda Kariyer Dünyası Haritası'na 26 temel alan yerleştirilmiş ve alanların RAYSGD kodlarının harita üzerinde konumları belirlenmiştir.

3.5.4. Programların Kariyer Dünyası Haritası Üzerindeki Yerlerinin Belirlenmesi ve Kişi-Çevre Uyumunun Değerlendirilmesi

Bu aşamaya kadar pilot formu oluşturulan, Kariyer Dünyası Haritası, üzerinde KKE-KF ile toplanan veriler kullanılarak lisans programların harita üzerinde konumları belirlenmiştir. Her bir programdan RAYSGD boyutlarının ilişkilerine göre elde edilen öklid uzaklık matrisi kullanılarak çok boyutlu ölçeklendirme (ÇBÖ) yöntemi ile o eğitim alanının haritadaki konumu belirlenmiştir. Bu istatistiksel yöntemin diğerlerine tercih edilmesinin gerekçeleri aşağıda açıklanmıştır.

Darcy ve Tracey (2007), mesleki ilgilerin yapısını dairesel (circumplex) bir yapıda göstermek için en uygun yöntemlerin hangilerini olduğunu araştırmışlardır. Yapısal eşitlik modeli (LISREL ve CIRCUM programları ile), sıra ilişkileri hipotezinin rastlantısal testi (randomization test of hypothesized order relations), sınırlandırılmış Çok Boyutlu Ölçeklendirme (ÇBÖ) ve dairesel tek boyutlu ölçeklendirme (CUS: circular unidimensional scaling) karşılaştırılmıştır. Her iki doğrulayıcı faktör analizi yöntemi (CIRCUM ve LISREL ile) model-veri yapısını desteklememiştir. Ancak parametrik olmayan yöntemler (rastlantısal test, ÇBÖ ve CUS) dairesel sıra modelini destekleyici bulgular göstermiştir. Parametrik yaklaşımlarda (özellikle SEM) varyansın homojenliği ve çok değişkenli normallik gibi çok katı sayıltılar söz konusudur. Diğer yöntemler ise (ÇBÖ, rastlantısal test ve CUS) bu sayıltıların birçoğunu gerektirmemektedir ve bu yönüyle daha az kısıtlayıcıdır (Darcy & Tracey, 2007).

Bu yöntemler ulaşılabilirlik ve yorumlama açısından kıyaslandığında ÇBÖ oldukça ulaşılabilir bir yöntemdir ve diğerleri arasında en objektif olarak yorumlanabilir

(Borg & Groenen, 2005; Darcy & Tracey, 2007). Birçok istatistik yazılımında ÇBÖ mevcuttur. Diğer yöntemler özel bazı yazılımları gerektirmektedir. CIRCUM ve RANDALL yazılımları internetten kolaylıkla edinilebilirken, CUS yöntemi birçok araştırmacı için yabancı ve zorlayıcı olan MATLAB yazılımını gerektirir (Darcy & Tracey, 2007).

Bu yöntemlerle yapılacak araştırmaların bulguların yorumlanması söz konusu olduğunda sadece ÇBÖ ve rastlantısal test yöntemleri alanyazında bir karşılaştırma yapılabilmesi açısından yeterli sayıda çalışmada kullanıldığı (Darcy & Tracey, 2007) görülmüştür. Bu araştırmada model alınan İş Dünyası Haritası'nın geliştirilmesi sürecinde de mesleki ilgilerin uzaysal yapısını ortaya koymak (WWM'deki yerlerini belirlemek) amacıyla çok boyutlu ölçeklendirme yöntemini kullanılmıştır (ACT, 2009).

ÇBÖ yöntemi çok boyutlu bir uzayda meslekler arasındaki benzerliği mesafe cinsinden ifade edebilmektedir. Bu teknikle birçok mesleğin birbiriyle ilişkisini daha küçük boyutlara indirgeyerek ilgilerin yapısını anlamak ve yorumlamak kolaylaşmaktadır (Armstrong vd., 2004; Borg & Groenen, 2005). Çok boyutlu ölçekleme analizi, yüksek boyutlu veri setlerinde birimlerin (veya değişkenlerin) birbirlerine göre konumlarını daha az boyutlu düzlemde grafiksel olarak göstermeyi amaçlar (Borg & Groenen, 2005).

ÇBÖ haritaları değerlidir. Çünkü karmaşık bir veri setini maddelerin ayrıştığı temel boyutlarına indirgeyebildiği gibi var olan ilişkilerin görsel olarak incelenmesine de olanak sağlar. Bunun da ötesinde haritadaki maddelerin diğerlerine göre uzaklıkları değerlendirilerek benzerliklerin nitel bir ölçümü de gerçekleştirilebilir (Hout, Papesh & Goldinger, 2013). Çeşitli yapılar arasındaki benzerlik ve farklılıkların derecesi kullanılarak (her bir değişkeni temsil eden) puanların bir uzay içerisinde benzerliklerine bağlı olarak yerleştirilmesi gerçekleştirilir. Diğer bir ifade ile birbirine en çok benzeyen yapılar birbirine yakın olarak yerleşirken, az benzerlikteki yapılar birbirlerine uzak olacaktırlar (ACT, 2009).

Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler betimlemesi ile ortaya iki boyutlu bir yapı ortaya konulabilse de puanların çevre ile nasıl eşleştirileceği bir başka önemli konudur (Tracey & Robbins, 2006). Araştırmanın bu aşamasında bireyin ilgi profili ile çevre arasındaki uyumun belirlenmesinde sıklıkla kullanılan yöntemlerden Öklid uzaklığı

(Tracey & Robbins, 2006; ACT, 2009) kullanılarak katılımcıların WWM'deki yerleri belirlenmiş ve bu bölgedeki ISCED 2013 alanı ile uyumu değerlendirilmiştir.

Araştırmanın psikolojik danışma ve rehberlik programına ait nitel bulguları ise iki ve üçüncü çalışma grubundan elde edilen bulgularla bütünleştirilerek yorumlanmıştır. Bu programdaki katılımcıların verileri ayrıca bireylerin profilleri ile çevresel modellerin profilleri arasındaki uyumu belirleme kullanılan yöntemler (Tracey & Robbins, 2006; ACT, 2009) ile değerlendirilmiştir.

3.6. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen tüm nicel veriler ilk olarak, kayıp ve uç değerlerin varlığı yönünden incelenmiştir. Eksik doldurulmuş toplam 16 bilgi toplama formu ve ölçek analize alınmamıştır. Tüm bilgi toplama formları ve ölçeklere bir sayı verilmiştir. Kalan veriler için tüm veri setindeki hiçbir değişkende % 5'den fazla boş değere rastlanmadığı için veri ataması yapılmamıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılan istatistiksel tekniklerin parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerden seçilebilmesi için bir dizi varsayımsal kriter incelenmiştir. Araştırma kapsamında aranan parametrik varsayımlar normallik (Kolmogorov Smirnov $p > ,050$), varyansın homojenliği ve katılımcıların birbirinden bağımsız olmasıdır. Aşağıda her bir çalışma grubunun verilerinin çözümlenmesi aşamaları açıklanmıştır.

3.6.1. Birinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözümlemesi

Birinci çalışma grubundan elde edilen nitel verilerin analizinde Strauss ve Corbin (1990), tarafından gömülü kuram yaklaşımında yer aldığı belirtilen açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama aşamaları kullanılmıştır. Açık kodlama ile görüşmelerin deşifrelerinde yer alan paragraf ve cümlelerde öne çıkan fikrin ne olduğu sorgulanmış, bu sorgulamaya bağlı olarak da derinlemesine bir analiz yapılarak temel yapı içerisinde yer alan kavramlar belirlenmeye çalışılmıştır. Kategorilerin alt kategorilerle ilişkilendirilmesi süreci olan eksen kodlama aşamasında ise açık kodlamada bölümlere ayrılan veriler üst kategoriler etrafında sınıflandırılmıştır. Son olarak seçici kodlama ile kategoriler süzülüp tekrar bir araya getirilerek psikolojik danışman temel kavramı altındaki kategoriler, alt kategoriler ve ilişkiler belirlenmiştir.

Bu nitel sınıflandırmadan elde edilen bilgiler Holland'ın RAYSGD harf kodlarının hem ilgi hem de algılanan yetenek açısından her bir boyuta ilişkin özelliklerinin katılımcılarca ne kadar sıklıkla vurgulandığının gösterildiği 6x2'lik bir matris tablosuna dönüştürülmüştür. Böylece Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanının ilgi ve algılanan yeteneklerinin Holland'ın tipolojisine uygun olarak üçlü harf kodunu elde etmek mümkün olmuştur. Buradan elde edilen üçlü harf kodları, araştırmanın sonraki aşamalarında şekillenen Kariyer Dünyası Haritası'nda uzman görüşü ve bu bölüm öğrencilerinden elde edilen verilerle kıyaslanmıştır.

Araştırmacı çeşitlemesinden elde edilen veriler ise kodlayanlar arası uyuma (intercoder agreement) açısından değerlendirilmiş ve kodlayıcılar arasındaki tutarlılık yüzdeleri belirlenmiştir.

Birinci çalışma grubu verilerinin analizinde bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımlarından (CAQDAS: Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software) biri olan MAXQDA 10'dan yararlanılmıştır.

3.6.2. İkinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözülmesi

İkinci çalışma grubunun verilerinin analizinde araştırmanın amacına uygun olarak ilgi ve yeteneklerin bir koordinat düzleminde ifade edilmesi gerektiğinden katılımcıların belirttiği üçlü harf kodlarının V/F – N/İ puanlarına dönüştürülmesi gerekmektedir. Her bir uzmanın belirttiği üçlü harf kodları Prediger ve Vansickle'ın (1992), yöntemiyle V/F – N/İ puanlarına dönüştürülmüş ve ağırlıklandırmada 4-2-1 katsayıları kullanılmıştır. Yetkinlik beklentisini içeren sürekli puanların değerlendirilmesinde ise katılımcıların ortalama puanları esas alınmıştır.

Nesne/fikir ve insan/eşya boyutlarının hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (ACT, 2009):

$$\text{Nesne/fikir} = 0.00(R) - 1.73(A) - 1.73(Y) + 0.00(S) + 1.73(G) + 1.73(D)$$

$$\text{İnsan/eşya} = 2.00(R) + 1.00(A) - 1.00(Y) - 2.00(S) - 1.00(G) + 1.00(D)$$

Bu veri ile her bir eğitim alanı grubu için ortalama V/F – N/İ puanları elde edilerek o kariyer grubunun altıgen üzerinde belirlenen yeri ile karşılaştırılması amaçlanmıştır (Prediger, Swaney & Mau, 1993; Prediger, 2000). Bu şekilde elde edilen puanlar ile ÇBÖ analizi gerçekleştirilmiştir.

ÇBÖ modelleri (Arabie, Carroll & DeSarbo, 1987; Giguere, 2006), en az sayıda yorumlanabilir boyutları kullanarak Öklid düzleminde geometrik bir veri organizasyonu elde edilmesinde kullanılır. RAYSGD verisi incelenirken sınırlandırılmış ÇBÖ altı RAYSGD tipinin iki boyutlu uzayda önceden belirlenmiş koordinatlarını kullanır. ÇBÖ verinin sınırlandırılmış modele ne kadar uyduğunu belirlemek için bir kabul edilen varyans (variance accounted for; VAF) değeri üretir. ÇBÖ mesleki ilgilerin yapılarının araştırılmasında yaygın olarak kullanılan (Day & Rounds, 1998; Day, Rounds & Swaney, 1998; du Toit ve De Bruin, 2002) önemli sayılılar gerektirmeyen son derece uyumlu bir grafik yorumlama yöntemi sağlamaktadır (Darcy & Tracey, 2007). Bunun ötesinde pratikte maddeler arasındaki ilişkileri içeren her türlü matris verisi ÇBÖ yönteminde kullanılabilir (Giguère, 2006).

ÇBÖ'nin çıktısı, benzer maddeler birbirine yakın, farklı maddelerin ise birbirinden uzak konumlandırıldığı maddeler arası ilişkilerin gösterildiği bir "harita"dır. Bu harita sayesinde bir veri setinin altında yatan boyutlar (ya da önceden belirlenmiş hipotezler) konumlamaların öznel incelemesi ile ortaya çıkarılabilir (Hout, Papesh & Goldinger, 2013). Bu açıklamalar doğrultusunda ikinci çalışma grubunun V/F – N/İ ortalama puanları kullanılarak ÇBÖ analizi uygulanmıştır.

ÇBÖ analizi gerçekleştirilmeden önce V/F – N/İ boyutlarının ortalama puanları standardize edilmiş z puanlarıyla ve eğitim programları arasındaki öklid uzaklıklarından oluşan korelasyon matrisine dönüştürülmüştür. Bu korelasyon matrisi kullanılarak ÇBÖ yöntemlerinden ALSCAL (Alternating Least Squares Algoritim) (Takane, Young & De Leeuw, 1977; Giguere, 2006) uygulanmış ve eğitim programlarının KDH'ndaki yerleri belirlenmiştir.

3.6.3. Üçüncü Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilerin Çözümlemesi

Üçüncü çalışma grubundaki katılımcıların öncelikle KKE-KF'dan elde ettikleri puana bağlı olarak RAYSGD profilleri ve V/F – N/İ konumlamaları belirlenmiştir. Bu konumlamalar birinci ve ikinci çalışma grubundan elde edilen bulgularla, kuramsal açıklamalar ve yaygın kullanılan sınıflandırma sistemleri ile karşılaştırılmış, gerçek durumun ideal konumlamayı ne ölçüde yansıttığı tartışılmıştır.

Üçüncü çalışma grubu verileri ile bu gruba uygulanan KKE-KF'un iç tutarlılık katsayıları madde yapıları incelenerek güvenilirlik değerleri sorgulanmıştır. Bu

bulgular envanterin Türkçe uyarlamasında (Vardarlı, 2014) belirlenen değerler ve Holland'ın (1997) kuramsal açıklamaları doğrultusunda incelenmiştir.

Psikolojik danışma ve rehberlik programına ilişkin bulgular ise bütünleşik bir yapı üzerinde açıklanmaya çalışılmıştır. Birinci çalışma grubu bulgularından elde edilen ilgi ve algılanan yetenek kodları, özel bir hesaplama gerektirmemesi ve bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlarının kolaylıkla kullanabileceği bir yöntem olan Miller'ın (1985) grafik gösterimi kullanılarak Holland'ın altıgen modeli (1997), ve Prediger'in (1981), V/F – N/I boyutları düzleminde gösterilmiştir. Ayrıca psikolojik danışma ve rehberlik programındaki üniversite öğrencilerinin çok boyutlu bir düzlem üzerinde ilgi ve yeteneklerinin gösterilmesi ile birlikte bu alana ilgi ve yeteneklerinin ne ölçüde uyumlu olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Brown ve Gore (1994), tarafından geliştirilen "C indeksi" kullanılmıştır.

İkinci ve üçüncü çalışma grubu verilerinin çözümlenmesinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) 23.0 istatistik paket programından faydalanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, işlem yoluna uygun olarak sıralanmış araştırma bulguları ve ilgili tartışma ve değerlendirmeler yer almaktadır.

4.1. Birinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma

Birinci çalışma grubundan elde edilen verilere açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama işlemleri uygulanmıştır. Bu bulgular aşağıda her bir aşama için ayrı ayrı sunulmuş ve tartışılmıştır. Ayrıca araştırmacı çeşitlemesine ilişkin bulgular ve nitel bulguların nicel verilere dönüştürülmesinden elde edilen bulgular da tartışılmıştır.

4.1.1. Açık Kodlama (1.Düzyen Kodlama)

Açık kodlamada öncelikle kodlamalar ve kavramsal etiketleme ile ilgili bulgular verilmiştir. Bu bölümde ayrıca bulgular sonucunda elde edilen temalar, işlevsel tanımları ve görüşme örneklerine yer verilmiştir.

4.1.1.1. Kavramsal Etiketleme

Ham veriler in vivo ve kelime kelime kodlanmış ve bu kodlama işleminden toplam 638 kod elde edilmiştir. Ardından kodlar kavramsal etiketleme işlemine tabi tutulmuşlardır. Kavramsal etiketlemeler ile olguyla ilişkili özel olaylar belirlenmiştir. Bu işlem sonunda toplam 113 farklı kavram oluşturulmuştur. Gerçekleştirilen kavramsal etiketleme işlemine ilişkin örnekler aşağıda (Tablo 4.1) sunulmuştur.

Tablo 4.1: Kavramsal Etiketleme Örnekleri

Açık Kodlama (Vurgulanmış Metin)	Kavramsal Etiketleme
<i>“Bu alandaki kişilerin ilgileri daha çok insanlarla ilgilenme, insanları anlama ve onlara yardım etme üzerine yoğunlaşır.”</i>	Yardım ilgisi
<i>“Değişen toplumsal yapı, insanların problemlerinin de değişmesine neden olacaktır. Bu nedenle, yakın gelecekte bir psikolojik danışmanın statükocu olmaması gelişime açık olması gerekecek.”</i>	Yeniliklere açıklık
<i>“Danışanların veya öğrencilerin kendilerini geliştirmelerinde, farkında olmalarında, çözümler ve yollar üretmelerinde onlara yardım edebilmek iş doyumudur.”</i>	Faydalılık

Açık Kodlama (Vurgulanmış Metin)	Kavramsal Etiketleme
<i>“Bence psikolojik danışmanlara iletişim becerileri yeterince kazandırılmıyor. Öğretmenlerle işbirliği yapamıyor rehber öğretmenler genellikle ve bunun büyük ölçüde sebebi iletişim becerilerinin yetersiz olması.”</i>	İletişim becerileri
<i>“Özel gruplarla çalışmayı bilmeleri gerekiyor. Bu özel gruplar neler olabilir; göç sorununuz var hem ülke içinde hem de ülke dışında. Mevsimlik öğrenciler var. Marjinal gruplar var, dışlananlar var. Okula devamsızlığı olanlar var. Bu grupları ayırt edebilme becerisi gerekiyor.”</i>	Özel Gruplarla Çalışma
<i>“Doğru meslek seçimi önemli. Bu nedenle Lise düzeyinde mesleki yönlendirmeler dikkatli yapılmalı. Mesleğe başladığında aslında bu alana bir ilgisinin ve yeteneğinin olmadığını anlayan kişi işini layıkıyla yapamıyor ve mutsuz oluyor.”</i>	Kişi-Çevre Uyum

4.1.1.2. Temalar ve Tanımlamaları

Kavramsal etiketleme sonucunda belirlenen 113 kavramın incelenmesi sonucu bu kavramlara ilişkin temalar belirlenmiştir. Bu temalara ait işe vuruk tanımlamalar ve görüşme örnekleri aşağıda sunulmuştur.

Tema 1: Psikolojik Danışmanların İlgileri: Psikolojik danışmanların ne tür konulara ilgi duydukları ve bu ilgi alanlarının mesleki etkinliklerine nasıl yansıdığıdır.

Örneğin bir katılımcı psikolojik danışmanların yardım mesleği olmasının bir gereği olarak insana yardım etmekten hoşlanmaları gerektiğini (sosyal kişilik tipi) belirtmiştir.

“Yardım mesleği bu. Başka bir insana yardım etmekten keyif alan, ona bir şey öğretmek, onu geliştirmekten doyum sağlayan olmalıdır. Psikolojik danışmanlar sosyal kişilik tipinin özelliklerini ve ilgilerini taşımalı. İnsanla çalışmayı sevmeliler.”

Katılımcıların vurgu yaptığı önemli ilgi alanlarından bir diğeri ise araştırmacılığa yönelik ilgilidir. Katılımcı insana yardım etmenin en önemli koşulunun bu konuda bir yeterliğe erişmek olduğunu, bunun ise ancak araştırarak, öğrenerek ve kendini geliştirerek olabileceğini vurgulamıştır.

“...Araştırma ilgisi, öğrenme ilgisi, bilim ilgisi de çok önemli. Kendini geliştirme açısından bu da önemli sadece insan değil. Öğrenmeye açık olmalıdır.”

Bir başka katılımcı ise psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki bireylerin sanata yönelik ilgileri de olması gerektiğini vurgulamıştır.

“Sadece PDR ile de değil, sanat ile mimari ile hukuk ile bunun gibi alanlarla ilgilenerek de PDR'ye ilişkin bakış açınızı geliştirebilirsiniz. Mimarideki bir konuyu insanla bağdaştırabilmek bir bakış açısı ister. Örneğin insanların ne kadar kaliteli-

hoş yollar yapılırsa yapılınsın en kısa yolu bulduğunu ve tercih ettiğini gözlemleyen peyzaj mimarları patikaları takip etmeye ve oralara yol yapmaya başlamışlardır. İnsanların yönelimlerini izlemek için önce doğru yöne bakmak, insanı anlamak gerekir. Bir mimarin insanların genel eğilimlerinden öğrendikleri gibi, bizlerin de farklı disiplinlerden öğreneceğimiz vardır.”

Benzer şekilde birçok katılımcı psikolojik danışmanların sanatla ilgilenmesi gerektiğini, çünkü insanla ilgili bir alanda olduklarını ve bu tür bir ilginin de mesleki yaşamlarına katkıda bulunacağını belirtmişlerdir.

“Psikolojik danışmanlar sanatla ilgilenmelidir. Sanatı, halk bilimini, mitolojiyi, felsefeyi çok iyi bilmeli ve ilgi duymalıdır çünkü insanla ilgili bir alandadır.”

Anlaşılabileceği üzere psikolojik danışmanların ilgi alanları yardım etme ve insanlarla etkileşime ilişkin etkinlikleri içermektedir. Sosyal ilgi olarak anılabilecek bu ilgi alanı dışında psikolojik danışmanların araştırmacı özellikleri üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte sanat ilgisi de önemle vurgulanmıştır. Sanatın bilindik yönü dışında bu alandaki kişilerin yaratıcılık özellikleri, olay ve olgulara farklı bir bakış açısı sergileyebilmeleri ön plana çıkmıştır.

Tema 2: Psikolojik Danışmanların Yetenek ve Becerileri: Psikolojik danışmanların hangi yetenek ve becerilere sahip olmaları gerektiğini açıklamaktadır.

Katılımcılar psikolojik danışmanların yetenek ve becerileri üzerinde tartışırken en öncelikle insana yardım mesleği olmasından dolayı iletişim becerileri üzerinde durmuşlardır. Teorik bilgilerin ve çeşitli psikolojik danışma tekniklerini uygulamanın ötesinde psikolojik danışmanların iletişim becerilerine sahip olmaları gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu konuda katılımcılardan birinin söyledikleri aşağıdadır.

“Bir insanla, ya da bir grupta sağlıklı ve güçlü bir iletişimi kurabilmek, sürdürülebilmek kuramsal bilgilerin ötesinde bir şeydir bana göre. Bir kuramı veya tekniği tam belirtildiği gibi, kurallarına göre, çok başarılı bir şekilde uygulayabilirsiniz ancak iyi bir iletişim becerisine sahip değilseniz, iletişimin nasıl olması gerektiğine odaklanmıyorsanız, buna ilginiz yoksa psikolojik danışma yaptığınız düşünülemez.”

Bazı katılımcılar ise psikolojik danışmanların araştırmacı kişilik yapısının gerektirdiği özelliklere sahip olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Hızlı toplumsal değişimlere ayak uydurma zorunluluğunun önemini vurgulayan katılımcılar, psikolojik danışmanların eksik ve geliştirmeleri gereken yönlerini belirleyip bu konuda araştırmalar yapmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu konuda bir katılımcı aşağıdaki şekilde fikir belirtmiştir.

“...Globalleşme ve göç sorununun beraberinde gelen sorunlarla ilgili bakış açılarını geliştirmeleri gerek. Hızlı toplumsal değişimlerle gelen sorunları anlama ve buna

yönelik bir takım önlemler alma konusunda yeterlilikleri olması gerek. Teknoloji ile ilgili e-danışma hizmetlerini de bilmeleri gerekli. Yeni yöntemler, yeni teknikler ve yeni yaklaşımları öğrenmesi gerekiyor.”

Psikolojik danışmanların yetenek ve becerileri konusunda bir diğer öne çıkan konu sözel ikna, hitabet gibi girişimcilik becerilerinin ön planda olmasıdır. Psikolojik danışmanlar ailelere seminerler vermekte, mesleki örgüt (Türk PDR Derneği gibi) ya da organizasyonlarda görevler almakta, meslek savunuculuğuna yönelik etkileşimlerde bulunmaktadır. Katılımcılardan biri bu konuda aşağıdaki açıklamayı yapmıştır.

“Şimdi ilkokulda görevliyim ve anasınıfı ile birinci ve ikinci sınıf düzeyinde öğrencilerden sorumluyum. Yıl boyunca öğrencilerimin öğretmenlerine arkadaşlarına çevreye uyum sağlamaları ile ilgili bol bol sınıf içi etkinlikleri yapıyorum. Özellikle bu yaş gurubunda anne ve babalar çocukların hızlı değişimi konusunda onları anlamakta ve davranışlarını anlamlandırmakta zorlanıyorlar. Öğrenci ailelerimizin çocuklarını daha iyi tanımaları için bireysel görüşmeler ve seminer çalışmaları yapıyorum.”

İkinci temada ilk temaya paralel bir şekilde sosyal ve araştırmacı yeteneklerin önemi ifade edilmiştir. Bu iki özellik hem ilgiler hem de yetenekler söz konusu olduğunda önemli kavramlar olarak belirtilmektedir. Yetenek ve becerilerde ilgilerden farklı olarak sözel ikna ve hitabet gibi girişimcilik özellikleri de vurgulanmıştır. Psikolojik danışmanların girişimcilik başlığı altında sıralanabilecek bu becerileri sıklıkla kullanmak durumunda kaldıkları düşünüldüğünde önemsenmesi gereken bir kategori kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tema 3: Psikolojik Danışmanların Başarısına Etki Eden Faktörler: Psikolojik danışmanların başarılarına etki eden kavramların uygulama deneyimi, gelişime açıklık, güçlü iletişim becerileri gibi 34 farklı kavramla kodlandığı görülmektedir. Bazı önemli kavramlara ilişkin örnekler aşağıda verilmiştir.

“...Göçler, terör olayları gibi etkenleri düşündüğümüzde travma psikolojisini de çok iyi bilmeleri gerekiyor. Bu tip öğrencilerle nasıl çalışması gerektiğini bilmesi gerekiyor. Nüfusun özellikleri değişiyor. Geleneksel bakış açısından çıkmamız gerekiyor.”

“Aile yapısı da değişiyor, tek ebeveynli çocuk sayısı artık çok fazla. Ayrılanlar, bekar anne babalar sayısı fazla ve bu noktada psikolojik danışmanların boşanmadan sonra çocuğun uyum sorunları, boşanmış ebeveynlerin uyum sorunları ile çalışabilme becerilerini de edinmeleri gerekiyor.”

Katılımcıların önemli bir kısmı örneklerde görüldüğü üzere hızlı toplumsal değişimleri vurgulamış ve bu değişimlerin gerekliliklerini yerine getirilmesi ile başarının ulaşılabilir olabileceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte başarıya erişimde kullanılacak becerilerin örgün eğitimle kazanılanlarla yeterli olamayacağı önemle ifade edilmiştir.

“Dört yıllık lisans aslında kendilerini geliştirmeleri için yeterli değil. Kendilerini geliştirmeye devam etmeleri gerekiyor ve de öğrendiklerini de yaşamlarına transfer edemiyorlar. Teorik bilgileri var ama alana uyarlayamıyorlar bunları.”

Başarılı bir psikolojik danışmanın öğrendiklerini yaşama geçirmesi gerekliliği de bir diğer önemli kavram olarak belirmiştir. Katılımcılara göre öğrenim yaşantısının aktarımı sadece mesleki ve gündelik zorlayıcı görevlerle de sınırlı kalmamalı, psikolojik danışman öğrendiklerini kendi yaşantısına da aktarmalı ve her öğrenmeyi kendini geliştirmek için de kullanmalıdır. Bu konuda bir katılımcı aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

“...İyi bir psikolojik danışma uygulayıcısı olması yeterli değil. Kendini tanımalı ve geliştirmeli, insan ilişkileri iyi olmalı. Çevresindeki kişileri ihtiyaçları doğrultusunda doğru yönlendirebilmeli.”

Tema 4: Psikolojik Danışmanların İş Doyumuna Etki Eden Faktörler: Açık kodlama aşamasında psikolojik danışmanların iş doyumlarına etki eden 14 kavram belirlenmiştir. İş doyumunu ile ilgili bazı önemli kavramlara ilişkin örnekler aşağıda verilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı yardım ettikleri bireylerde gözlemledikleri gelişimin iş doyumlarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

“Kişisel yardıma dayalı bir meslek olduğundan yaptığım işin ürünü danışanlardaki ilerleme ve gelişimdir. Bunu yaşadığım zaman iş doyumum gerçekleşiyor. Kısacası iş doyumunu işe yarıyor olma duygusunu yaşamaktır.”

“Bence psikolojik danışmaya gelen bireyin ilk oturumu ile son oturumu arasında olumlu ve sürekli bir farkın olduğu durum iş doyumunu olarak tanımlanabilir.”

“Danışanların veya öğrencilerin kendilerini geliştirmelerinde, farkında olmalarında, çözümler ve yollar üretmelerinde onlara yardım edebilmek iş doyumudur.”

Katılımcıların birçoğu da ayrıca iş doyumunu kendi ilgi ve yeteneklerine uygun yerlerde çalışmalarının doğal bir sonucu olarak görmektedirler. Bu kişiler yeteneklerini kullanabilecekleri çevrelerde çalışarak potansiyellerini ortaya çıkarabildiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda bir katılımcının ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

“Bir psikolojik danışman olarak kendimi en iyi şekilde ifade edebileceğim yerlerde çalışmaya çalıştım. İlk iş deneyimim devlet okullarında bir okul psikolojik danışmanı olarak çalışmaktı. Burada yaptığım iş özelliklerime uygun olsa da, zaman içerisinde bu uyumun azaldığını ve farklı şeyler yapmam gerektiğini hissettim. Bundan dolayı işimden istifa edip, psikolojik danışman eğitimiyle ilgili akademik pozisyon arayışına girdim ve 6 aylık bir süre sonra üniversitede görevime başladım. Araştırma yapabilme, kendini sürekli geliştirme, yenilikleri takip etme, bağımsız ve esnek çalışabilme, yaptığın işe değer verilmesi, potansiyelim üst düzeyde kullanabilme ihtiyacı gibi özellikler benim için baskın hale gelmişti ve bunları yansıtabileceğim en uygun iş ortamı üniversiteydi. Şu anda verdiğim bu kararın ne kadar önemli ve doğru olduğunu anlıyorum.”

Tema 5: Psikolojik Danışmanların Kendilerine Uygun İşte Çalışmalarının Etkileri: Psikolojik danışmanların kendilerine uygun işte çalışmalarının etkileri ile

ilgili belirgin bir kavramsal örüntü ortaya çıkmamıştır. Araştırmada belirlenen bir çok kavram, alt kategori ve kategori bu tema ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örneğin bir katılımcı bu uyumda en önemli faktörlerden birinin psikolojik danışmanın sahip olduğu beceriler olduğunu belirtmiştir.

“Psikolojik danışman görevlendirmesiyle yetiştirme yurdunda çalıştım. Özellikle travmatik yaşantılara sahip olan ergenlerle çalışmak kişisel olarak bana çok şey kattı. Oradaki çocukların maddi destekten çok manevi olarak desteklenmeye ihtiyaçları vardı. Onları anlayan, dinleyen ve profesyonel olarak destek veren kişilerin daha faydalı olacağı kanısındayım. Gözlemediğim kadarıyla orada çalışan ve farklı branşlardaki öğretmenler, öğrencilerle dinleme ve iletişim kurma becerilerine sahip olmamalarından dolayı doğrudan ve dolaylı olarak öğrencilerin sorunlarının artmasına neden oluyordu.”

Psikolojik danışmanların kendi özelliklerine uygun olmayan yerlerde çalışmalarının sonuçlarına ilişkin bir başka katılımcı ise mesleğin temel ilkelerinden faydalılık bir yana danışanlara zarar verici boyutlara dahi varabileceğini ifade etmiştir.

“Aynı okulda çalışan iki rehber öğretmeniz. Okulumuza yeni gelen diğer rehber öğretmen yıllarda lisede çalışan kendi ifadesiyle “çok disiplinli ve sert bir mizacı” olan birisiydi. Okul müdürü kendisini anasınıfındaki öğrenciler ile çalışması konusunda görevlendirdi. Rehber öğretmen arkadaş yıllarca lise öğrencileri ile kurduğu iletişim alışkanlığını (çocukların seviyesine inme onlarla sağlıklı iletişim kurma konusunda problem yaşadığı) anasınıfına taşıdı, ayrıca sert bir yapısı olması nedeniyle öğrencilerin kendisiyle iletişim kurma konusunda problem yaşadığını sınıf öğretmenlerinden ve velilerden gelen bildirimler ile öğrendik. İletişim konusunda benzer sorunları rehber öğretmen arkadaş da yaşadığını ifade ediyordu.”

4.1.2. Eksen Kodlama (2.Düzye Kodlama)

4.1.2.1. Merkez (Çekirdek) Tema

Açık kodlamada belirtildiği gibi “Psikolojik Danışmanların Kendilerine Uygun İşte Çalışmalarının Etkileri” teması diğer bütün temalarla ilişkili olduğu düşünülerek merkez tema olarak belirlenmiştir. Bu ilişkiler seçici kodlama bölümünde detaylı olarak açıklanmaktadır. Merkez tema diğer kategori ve alt kategorilerle ilişkilendirildiğinden bu tema için ayrıca bir kategori veya alt kategori belirlenmemiştir.

4.1.2.2. Eksen Kodlama Kategorileri ve Alt Kategorileri

Eksen kodlamada beş tema altında sekiz kategori ve üç alt kategori belirlenmiştir. Belirlenen eksen kodlama kategorileri ve alt kategorileri, içerdikleri kavramlarla birlikte Tablo 4.2, 4.3, 4.4. ve 4.5’de sıralanmıştır.

Psikolojik danışmanların ilgileri temasında yer alan kavramların ilgilerle ilişkili genel veya alanyazında kullanılan ifadeler (İkna, yardım etme, bilim ilgisi gibi) ile

mesleki yaşantılarında sıkça tekrarladıkları ve ilgi alanlarının yansıması olabilecek bazı etkinliklerden (bilimsel etkinlikler, rapor yazımı gibi) oluştuğu görülmüştür. Her ne kadar bazı etkinlikler (öğrenci aileleri ile görüşme, etkinlik materyalinin hazırlanması gibi) psikolojik danışmanların belirli durumlarda kendi isteğiyle değil de görevleri gereği yaptığı etkinlikler de olsa bunlar ilgilere etki eden etkinlikler olarak değerlendirilmiş ve kategorilendirilmiştir. Çünkü ilgilerin bir etkinliğe yönelik hoşlanma ya da hoşlanmama durumu (Holland, 1997) söz konusudur. Ayrıca bazı bireylerde ilgi duyulan etkinlikler daha fazla yapılmakta veya sık yapılan etkinliklere yetenekler de uygunsa ilgi duyulabilmektedir (Kuzgun, 2000).

Tipik etkinlikler kategorisi gerçekleştirilen etkinliğin amacına bağlı olarak psikolojik danışma ve rehberlik genel etkinlikleri (bireysel görüşmeler, seminer çalışması), bireysel gelişim etkinlikleri (örneğin eğitime katılmak) ve idari etkinlikler (örneğin danışan dosyası incelemek) gibi. İlgili kavramların her birinin psikolojik danışmanların ilgi alanlarını nasıl etkilediği değerlendirilmiştir. Örneğin danışan dosyalarını incelemek gibi bir etkinliği sıkça gerçekleştirilen psikolojik danışmanların bir yönüyle araştırmacı kişilik tipini temsil edeceği, bir yönüyle de evrak ve kayıt işlerinden hoşlanması nedeniyle Holland'ın düzenli tipini temsil edebileceği değerlendirilmiştir.

İkinci tema olan psikolojik danışmanların yetenek ve becerileri başlığındaki kavramlar psikolojik danışma ve rehberlik alanın gerektirdiği yetenek ve beceriler (krize müdahale becerileri, bireyi tanıma ve değerlendirme gibi) ile genel yetenek ve beceriler (problem çözme becerileri gibi) kategorileri altında toplanmıştır. Bu temada yetenek ve beceriler her bir katılımcı için farklı anlamlar içermesi nedeni ile aynı anlamda kavramsallaştırılmıştır.

Tablo 4.2: Tema 1: Psikolojik Danışmanların İlgileri

<i>Kategoriler</i>	<i>İlgi Alanları</i>	<i>Tipik Etkinlikler</i>		
<i>Alt Kategoriler</i>	-	<i>PDR Genel Etkinlikleri</i>	<i>Bireysel Gelişim Etkinlikleri</i>	<i>İşin Gereklere İçeren Etkinlikler</i>
Kavramlar	Psikoloji bilimleri	Bireysel görüşmeler	Mesleki konularda araştırma	Randevulara hazırlık
	Davranış bilimleri	Kariyer psikolojik danışmanlığı	Kişisel gelişime yönelik okumalar	Danışan dosyası incelemek
	Edebiyat	Eğitsel rehberlik	Eğitimsel katılmak	Etkinlik materyalinin hazırlanması
	Bilim	Öğrenci aileleriyle görüşme	Akademik çalışmalar	Rapor yazımı
	İkna	Ev ziyaretleri	Bilimsel etkinlikler	Günlük faaliyet planlaması
	Eğitim	Test uygulama		Konsültasyon
	Sanat	Grup etkinliği		Toplantıya katılma veya organize etme
	Çocuk ve aile	Okul uyumuna yönelik çalışmalar		
	Felsefe	Önleyici rehberlik çalışmaları		
	Yardım etme	Sınıf içi etkinlikler		
	Doğa	Seminer çalışması		
	Güncel konular	Sınıf ziyaretleri		
	Mitoloji			
	Araştırma			

Tablo 4.3: Tema 2: Psikolojik Danışmanların Yetenek ve Becerileri

<i>Kategoriler</i>	<i>PDR Alanına İlişkin Yetenek ve Beceriler</i>	<i>Genel Yetenek ve Beceriler</i>
<i>Alt Kategoriler</i>	-	-
Kavramlar	<p>Bireyle ve grupla psikolojik danışma uygulama becerileri</p> <p>Bireyi tanıma ve değerlendirme becerileri</p> <p>Program hazırlama ve uygulama becerileri</p> <p>Rehberlik planı hazırlama ve uygulama becerileri</p> <p>Krize müdahale becerileri</p> <p>Psikoeğitim gruplarının içeriğini planlama ve uygulama becerileri</p> <p>Ölçme araçlarını kullanma, değerlendirme ve yorumlama</p> <p>Kariyer psikolojik danışmanlığı becerileri</p> <p>Aile Danışmanlığı becerileri</p> <p>Kültürel farklılıkları anlayabilme bu gruplarla çalışabilme</p> <p>Özel gruplarla (göç edenler, yaşlılar vb.) çalışabilme</p> <p>Etkin dinleme</p> <p>Gözlem yapabilme</p> <p>Öz yargılama kapasitesi</p> <p>Yas ve travma konularında çalışabilme becerileri</p>	<p>Bilimsel araştırma becerileri</p> <p>Problem çözme becerileri</p> <p>Koordinasyon sağlama becerileri</p> <p>İletişim becerileri</p> <p>Rapor hazırlama</p> <p>Bilgisayar ve teknolojiyi kullanma becerileri</p> <p>Diksiyon</p> <p>İstatistik uygulamaları/sayısal beceriler</p> <p>Hitabet</p> <p>Analiz</p> <p>Sunum yapma becerileri</p> <p>Değişimlere uyum sağlayabilme</p>

Tablo 4.4: Tema 3: Psikolojik Danışmanların Başarısına Etki Eden Faktörler

<i>Kategoriler</i>	<i>PDR Alanına İlişkin Faktörler</i>	<i>Genel Faktörler</i>
<i>Alt Kategoriler</i>		
Kavramlar	<p>Empati becerisi</p> <p>İyi ilişkiler</p> <p>Alanın gerektirdiği ilgi ve becerilere, uygun tutuma sahip olma</p> <p>Alanını sevmek</p> <p>İş doyumu</p> <p>Etkin dinleme</p> <p>İyi gözlem yapabilme</p> <p>Koşulsuz kabul</p> <p>Başarılı krize müdahaleler</p> <p>Güçlü iletişim becerileri</p> <p>Hitabet</p> <p>Mesleki gelişime önem verme</p> <p>Evrensel değerlere sahip olma</p> <p>Uygulama deneyimi</p> <p>Kuramsal bilgi ve beceriler</p> <p>Kendisinin de danışma sürecinden geçmiş olması</p> <p>Mesleki organizasyonlara katılım</p> <p>Kültüre duyarlılık</p> <p>Yardım etme becerilerine sahip olmak</p> <p>Uzmanlaşma</p>	<p>Gelişime açıklık</p> <p>Problem çözme becerilerine sahip olmak</p> <p>Sorgulayıcı olmak</p> <p>Entellektüel gelişim</p> <p>Öz farkındalık düzeyi</p> <p>Öğrenmeye açıklık</p> <p>Değişime kolay ayak uydurabilme</p> <p>Güçlü analiz, kavrama yeteneği</p> <p>Güncel konulara duyarlılık</p> <p>Kişisel gelişimi önemsemek</p> <p>Farkındalık düzeyi</p> <p>Teknolojinin insan yaşamına etkisini kavrayabilme</p> <p>Sabır</p> <p>Dinamizm</p>

Tablo 4.5: Tema 4: Psikolojik Danışmanların İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

<i>Kategoriler</i>	<i>Kişisel Faktörler</i>	<i>İşle İlgili Faktörler</i>
<i>Alt Kategoriler</i>	-	-
Kavramlar	Başarı İlgi alanına uygun kurumlarda çalışmak Meslek değerlerine uygunluk Kişilik özelliklerine uygunluk Yeteneklere uygun bir alanda çalışma	Hizmet sunulan bireylere faydalı olmak Uygun fiziksel mekan Severek yapılan faaliyetlerin fazlalığı Maddi kazanç Yöneticilerin takdiri Çalışılan kişilerle uyum Görev tanımının netliği İş dışı yaşam ve iş yaşamı dengesi İş yoğunluğu

Psikolojik danışmanların başarılarına etki eden faktörleri içeren üçüncü tema ikinci temadakine benzer bir yaklaşımla kategorileştirilmiştir. Güçlü iletişim becerileri gibi psikolojik danışma ve rehberlik alan çalışanları için mutlak önem taşıyan başarıya etki eden faktörler ilk kategoride, gelişime açıklık gibi mesleki başarıyı dolaylı etkileyebilecek kavramlar ikinci kategoride sınıflandırılmıştır.

İş doyumunu ile ilgili olan son temada da kişilik özelliklerine, yeteneklere uygunluk gibi faktörler bireye ait, kişisel faktörler olarak değerlendirilmiştir. Maddi kazanç, uygun fiziksel mekân gibi faktörler ise sıklıkla bireyin etkisi dışındaki kavramlar olarak değerlendirilip işle ilgili faktörler kategorisinde sınıflandırılmıştır.

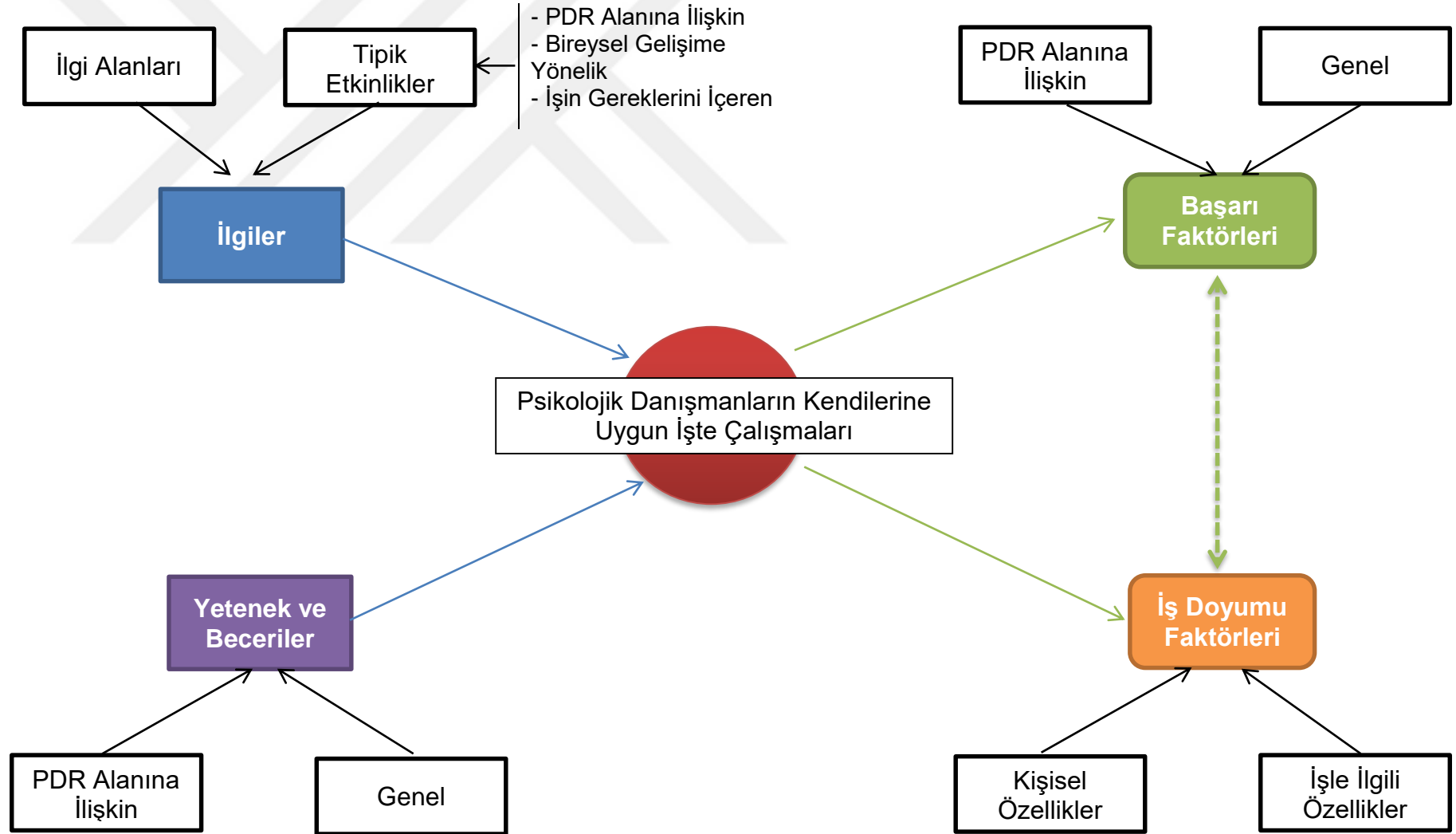
4.1.3. Seçici Kodlama (3. Düzey Kodlama)

Açık kodlama ve eksen kodlamada oluşturulan temalar, kategoriler, alt kategoriler ve kavramlar açıklanmıştır. Seçici kodlamada ise tüm araştırma bulgularının birbiri ile ve özellikle merkez tema ile bağlantısı incelenmeye çalışılmış, bu bağlantılar Şekil 4.1 üzerinde gösterilmeye çalışılmış ve ilgili açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

4.1.3.1. İlgiler

Araştırmada ilgiler teması altında toplanan kavramların birçoğunun özellikle yeteneklerle de ilgili olduğu görülmüştür. Yeteneklerle birlikte değerlendirildiğinde ilgilerin psikolojik danışmanların yeteneklerini kullanmaya yöneldikleri bir potansiyeli ifade ettiği düşünülebilir. Grutter ve Hammer (2005), bireylerin doğal olarak, sıklıkla yapmaktan hoşlandıkları faaliyetlere yöneldiklerini ve bu yönelimin sonucunda da o alanlardaki beceri ve yeteneklerinin geliştiğini ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile bireyler hoşlanmadıkları etkinliklerden kaçınırlar ve genellikle zorunlu olmadıkça o alandaki yeteneklerini de geliştirmezler. Kuzgun (2000) da ilgiler yeteneklerin kullanım alanı olduğunu, bu görüş çerçevesinde güçlü bir yeteneğe dayanmayan ilgilerin geçici bir heves olmaktan ileri gidemeyeceğini söylemiştir.

Kişinin ilgileri ile iş çevresinin uyumu gerçekleştiğinde mesleki doyumun arttığına yönelik çok sayıda bulgu vardır (Niles & Haris-Bowlsbey, 2009). Katılımcılar da geçirdikleri yaşantılarda benzer bir uyum gerçekleştiğinde daha çok doyum sağladıkları ve daha verimli olduklarını belirtmişlerdir. Psikolojik danışmanların ilgi alanları ile sağlayacakları doyum arasında sahip oldukları ilgiler ile çalıştıkları kurum veya kuruluşun gereklilikleri merkezi bir rol oynamıştır.



Şekil 4.1. Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler

Örneğin bir katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır:

“İlk çalıştığım yer bir özel okuldu çok kalabalık bir okulda tek başıma başladım koşullar psikolojik danışma yapmama imkân vermiyordu ve öğrencilerin algısı çok negatifti ardından ise sosyoekonomik düzeyi alt gruptan olan öğrencilerin olduğu bir okulda çalıştım. Sayı daha azdı ve öğrencilerin rehberlik ve psikolojik ihtiyaçları daha fazlaydı. Bu grup hem yaş hem de profil olarak benim ilgilerime daha uyuyordu ve daha verimli çalışabilmişim.”

4.1.3.2. Yetenek ve Beceriler

Araştırmalar göstermiştir ki, bireyler kişilik tipleri ile çevrenin özellikleri arasında iyi düzeyde bir uyum olduğunda çok daha verimli olmaktadır. Kişilik tipi ile çevre arasındaki uyumsuzluk memnuniyetsizliğe, dengesiz kariyer yönelimlerine ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Holland, 1996). Bu araştırmada da katılımcılar benzer ifadeler kullanmışlardır.

“Diğer meslek gruplarında olduğu gibi psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin yetenek veya özelliklerine uygun yerlerde çalışmalarının önemli olduğuna inanıyorum çünkü yetenek veya özelliklerine uygun yerlerde çalışmayan psikolojik danışmanlarda çalışmaya karşı isteksizlik, performansta düşüklük, özellikle alan ile ilgili yeniliklere açık olmama tüm bunlarla bağlantılı olarak da mesleki tükenmişlik yaşama riskinin fazla olduğunu düşünüyorum.”

Psikolojik danışmanların sahip oldukları yetenek ve becerilerle bu özelliklere uygun alanlarda çalışmalarını gördüğü üzere bir performans ve doyum düşüşü söz konusu olabilmektedir. Meslek doyumunun en açık göstergesi olan kişinin işine ya da mesleğine devam etmesinin (Kuzgun, 2000) bireylerin kişilikleri ve yetenekleri ile seçilen meslek arasındaki uyuma bağlı olduğu araştırmacılar tarafından (Holland, 1967; Grutter & Hammer, 2005), sıklıkla vurgulanan bir konu olagelmıştır. Bir başka katılımcı bu konuda;

“Ben mesela yaşlılar veya emeklilerle iyi iletişim kurabildiğim için verimli olabildi bu çalışmalarım. Ama çocuklarla çalışırken bu şekilde olmuyor sürecin etkililiği azalıyor.”

ifadelerini kullanmıştır.

İlgilerle yetenekler arasında ise etkileşime bağlı olarak azalan veya artan bir ilişki söz konusu olabilmektedir. Kuzgun (2000), ilgilerin yeteneklerin kullanım alanları olduğunu ve güçlü bir yeteneğe dayanmayan ilgilerin geçici bir heves olmaktan ileri gidemediğini belirtmiştir. Araştırmacıya göre bir kimsenin bir alana ilişkin yeteneği zayıf ise, çevre desteği ile bir zaman için bir miktar ilgi gelişse bile bir süre sonra sönecektir. Bu çalışmada katılımcıların birinci tema altında sıklıkla sosyal ilgiye yönelik kavramları ifade ettikleri göze çarpmaktadır. Benzer şekilde

yetenek ve becerilerle ilgili ikinci temada da bu ilgi alanının yansıması olabilecek birçok kavram olduğu görülmektedir.

4.1.3.3. Başarı Faktörleri

Psikolojik danışmanların yaptıkları işte başarılı olmalarına etki eden faktörlerin temelde yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda olduğu, başarının bu bileşenlerin yaptıkları işe uyum düzeyine yansımasının bir etkisi olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bu konuda bir katılımcı psikolojik danışma ve rehberlik programını seçen bireylerin sadece iş bulma güvencesi gibi faktörleri dikkate alarak seçim yapmamaları gerektiğini, bu alanda başarılı olmak için alana dönük ilgi ve yeteneklerin de olması gerektiğini belirterek aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

“Güvenceli bir alan, nasılsa Milli Eğitim Bakanlığı’nda bir yere atanır açıkta kalmayız diye son yıllarda ailelerin de böyle bir yaklaşımı var, çocuklar da böyle düşünüyorlar. Bu olumsuz bir düşünce. Kendini alana uygun görmeseler bile garanti iş diye eğitime devam ediyorlar. Bu az gelişmişliğin sonucu. Gelişmiş bir ülke olsa insanların daha çok sevecekleri alanlarda çalışmaları arzu edilir. Bir alanda başarılı olan bireylerin o alana ilgisi de artıyor bazen. Yetenek ve performans ilgiyi artırıyor. Bazen meslek içerisinde yetişip kendisini geliştirince de uyum artabiliyor. Bireyin kendini tanıması ve geliştirmesi de olabiliyor. Ya da bazen o mesleği kendi tarzına uygun şekilde de icra edebiliyorlar. O yüzden birey mesleği seviyor ve biraz da azmi varsa o meslekte başarılı olur, başta çok uygun görünmese de sonradan uygun hale gelebilir. Ayrıca meslekler de çok hızlı değişiyor artık. Bir meslek şimdi bir tanıma sahipken 5 yıl sonra bambaşka şeyleri gerektirebiliyor. Bu noktada insanların ne kadar gelişmeye açık, ne kadar değişime istekli bu önemli hale geliyor. Esneklik ve gelişime açıklık varsa koşullar değişse bile bir takım yeterlilikler geliştirebilirsiniz.”

Başarının ilgi ile ilişkisi konusunda Kuzgun (2000), bireylerin seçtikleri alana dair hem yetenek hem de ilgilere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Kuzgun’a göre “genellikle insan ilgi duyduğu konularla daha fazla meşgul olmak ister ve dolayısıyla o alanda başarılı olur. Ancak bunların her biri tek başına yeterli olmayabilir. Bir kimse bir alana hem ilgi duyuyor hem de o alanın gerektirdiği yeteneklere sahip bulunuyorsa başarısı da yüksek olacaktır.”

4.1.3.4. İş Doymu Faktörleri

Kişinin ilgileri ile iş çevresinin uyumu gerçekleştiğinde mesleki doyumun arttığına yönelik çok sayıda bulgu vardır (Niles & Haris-Bowlsbey, 2009). Bu açıklama doğrultusunda iş doyumunun kişilerin ilgileri ile çevresi arasındaki uyumun bir sonucu olduğu düşünülebilirse de mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması, kazanç düzeyi (Kuzgun, 2000) gibi diğer birçok faktör de iş doymu ile ilgilidir. Başarı ile iş doymu arasında ise

pozitif bir ilişki olmakla birlikte bu konudaki araştırmalarda bu ilişki küçük ve orta düzey ilişki aralığında ortaya konulmuştur (Fritzsche & Parrish, 2005). İş doyumunda ilgilerle birlikte yeteneklerin, değerlerin, kişilik özelliklerinin ve bireyin ihtiyaçlarının önemi katılımcılarca da vurgulanmıştır.

“Eğer bir insan gerçekten yeteneklerine uygun bir alanda çalışıyorsa, bu meslek severek yapacağı faaliyetlerden oluşuyorsa, ilgilerine uygunsa, meslek değerlerine uygunsa, kişiliğine uygunsa, ihtiyaçlarını karşılıyorsa ve uygun mekânlarda çalışıyorsa, çalıştığı kişilerle uyum sağlayabiliyorsa iş doyumunu sağlayabilir. Eğer yöneticiler yaptığınız işi takdir etmiyorsa bu da iş doyumunu düşürebilir. “

Bu ifadede olduğu gibi ilgi alanına, yeteneklere, değerlere ve kişilik özelliklerine uygun kurumlarda çalışmak gibi doyum etkileyen birçok kavram katılımcılarca belirtilmiştir. Bu kavramlar aslında diğer temalar ve kategorilerin de içeriği ile doğrudan ilişkili olduğundan araştırmada birinci, ikinci ve üçüncü temaların iş doyumunu ile ilgili temayı etkileyen kavramları içerdiği görülmektedir. Fritzsche ve Parrish (2005), iş doyumunun bireyin işle ilgili deneyimlerinin değerlendirilmesinin duygusal bir sonucu olarak kavramsallaştırıldığını ifade etmişlerdir. Bu kavramsallaştırma da yetenek ve ilgilerin mesleğin gerçekleştirilmesi sırasında yapılan etkinliklerden etkilenmesi ile uyumludur.

4.1.4. Araştırmacı Çeşitlemesi Bulguları

Araştırmacının tema ve kategorileri oluştururken gerçekleştirmiş olabileceği yanılgılarını belirlemeye yönelik üç farklı yardımcı araştırmacının toplam dokuz deşifre dökümanını kodlaması sonucu elde edilen verilerle araştırmacının kodlamaları karşılaştırılmış ve Tablo 4.6'daki sonuçlar elde edilmiştir. Kodlayanlar arası uyuşma (intercoder agreement) açısından bulgular incelendiğinde uyuşma yüzdelerinin birinci yardımcı araştırmacı için % 81, ikinci yardımcı araştırmacı için % 68,7, üçüncü yardımcı araştırmacı için % 87,5, toplamda ise % 79,5 olduğu görülmektedir. Temalar arasında uyuşma yüzdeleri ise % 76,4 ile % 81,2 arasında değişmektedir. Bu bulgular nicel olarak sunulmakla birlikte araştırmanın kodlama aşamasında incelenmiş ve araştırmacı ile yardımcı araştırmacılar arasındaki görüş farklılıkları dikkate alınarak bazı kodlamalar ve kodların kavramsallaştırılmasında değişikliğe gidilmiştir.

Tablo 4.6: Kodlayanlar Arası Uyuşma Frekans ve Yüzdeleri

Tema / Kategori	Yrd. Araştırmacı 1				Yrd. Araştırmacı 2				Yrd. Araştırmacı 3				TOPLAM			
	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde
Tema 1	90	26	116	77,6	71	32	103	68,9	114	13	127	89,8	275	71	346	79,5
Tema 2	129	33	162	79,6	104	37	141	73,8	138	16	154	89,6	371	86	457	81,2
Tema 3	92	16	108	85,2	93	38	131	71	132	26	158	83,5	317	80	397	79,8
Tema 4	45	11	56	80,4	30	19	49	61,2	54	8	62	87,1	129	38	167	77,2
Tema 5	41	7	48	85,4	24	21	45	53,3	45	6	51	88,2	110	34	144	76,4
Toplam	397	93	490	81	322	147	469	68,7	483	69	552	87,5	1202	309	1511	79,5

4.1.4.5. Nitel Bulguların Nicel Verilere Dönüştürülmesi

Araştırmanın nitel bölümünden elde edilen bulguların diğer nicel verilerle karşılaştırılabilmesi ve psikolojik danışma ve rehberlik alanının Kariyer Dünyası Haritası'nda yerinin belirlenmesinde ilave bir kanıt elde edilebilmesi amacıyla bu bulgular nicel verilere dönüştürülmüştür. Bu amacı gerçekleştirmek üzere "Psikolojik Danışmanların İlgileri" (38 kavram) ve "Psikolojik Danışmanların Yetenek ve Becerileri" (27 kavram) temalarının (1 ve 2. Temalar) altında yer alan her bir kavram Holland'ın (1997), kişilik tiplerine ilişkin olarak yaptığı açıklamalar esas alınarak ilgili kişilik tipi ile kodlanmıştır. Bu kodlama sonucunda altı kişilik tipini betimleyen kavramların her iki temada toplam kaç defa yer aldığına ilişkin bir frekans tablosu oluşturulmuştur (Tablo 4.7).

Tablo 4.7: Birinci Çalışma Grubu Bulgularının Holland Tipolojisine Göre Dağılımını Gösteren Frekans Tablosu

Holland Kişilik Tipi	Kişilik Tipi ile İlgili Kavram Sayısı	
	İlgiler	Yetenekler
Realistik	10	4
Araştırmacı	57	54
Yaratıcı	34	21
Sosyal	78	97
Girişimci	19	33
Düzenli	9	5
Kişilik Profili	S A Y	S A G

Tablo incelendiğinde psikolojik danışmanların ilgi alanlarının en çok sosyal kişilik tipinde (n=38) kavramsallaştırıldığı, sosyal kişilik tipini araştırmacı (n=17) ve yaratıcı (n=14) tiplerin izlediği görülmektedir. Bu bulgudan hareketle psikolojik danışmanların ilgilerine göre kişilik profillerinin Holland'ın kuramına uygun olarak S-A-Y (Sosyal – Araştırmacı – Yaratıcı) olarak kodlanabileceği anlaşılmaktadır. Benzer biçimde psikolojik danışmanların yetenekleri ise S – A – G (Sosyal - Araştırmacı – Girişimci) olarak kavramsallaştırılmıştır.

Bu bulgular ONET'de yer alan psikolojik danışma ve rehberlik alanı mezunlarına en yakın meslek grupları olan Danışma Psikologları (Counseling Psychologists), ruh sağlığı danışmanları (Mental Health Counselors) ve eğitim, rehberlik, okul ve mesleki danışmanlar (Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors) meslek gruplarının ilgi ve yetenekle ilgili özellikleri ile karşılaştırılmıştır. ONET'te psikolojik danışmanların ve ruh sağlığı danışmanlarının Holland'ın kuramına göre ilgi alanları SAY (Sosyal-Araştırmacı-Yaratıcı) profil kodları ile, eğitim, rehberlik, okul ve mesleki danışmanlarının ilgi alanları ise sade S (Sosyal) profil kodu ile gösterilmiştir. Bu bilgilerle bu araştırmada psikolojik danışmanlar için elde edilen SAY (Sosyal-Araştırmacı-Yaratıcı) ilgi alanları profil kodu tutarlı olarak görünmektedir. ONET'de anılan meslek gruplarının gerektirdiği yetenek ve beceriler (abilities and skills) incelendiğinde ise aktif dinleme, hitabet, okuma-anlama, sosyal farkındalık, eleştirel düşünme, problem çözme, yardım yönelimli gibi kavramlar dikkat çekmektedir. Bu kavramlar araştırmanın ikinci temasındaki kavramlar ile büyük oranda eşleşmektedir. Önemli bir fark olarak katılımcılar özellikle idareciler, diğer öğretmenler, aileler ve öğrenciler arasında koordinasyonda bulunma ve etkili sunum yapabilme gibi Holland'ın girişimci kişilik tipine vurgu yapan becerilerden ifadelerinde bahsetmişlerdir. Bu nedenle yetenekler profil kodunun son harfi olarak G (girişimci tip) belirlenmiştir. Bu durum

da mezunların yaygın olarak okullarda bu tür sunum yapma, projelerde yer alma, yeni projeler geliştirme gibi talaplarla karşılaşmaları ile ilgili olabilir.

4.2. İkinci Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma

İkinci çalışma grubunun verileri kullanılarak ISCED temel alanlarının ilgi puanları bir koordinat düzleminde gösterilmeye çalışılmıştır. Bu gösterimi sağlayabilmek için ise katılımcıların her bir ISCED alanı için belirttiği üçlü harf kodları V/F – N/İ puanlarına dönüştürülmüştür. Bu puanların ortalaması ile uygulanan ÇBÖ analizinde kullanılan uzaklık matrisi EK 9'da sunulmuştur.

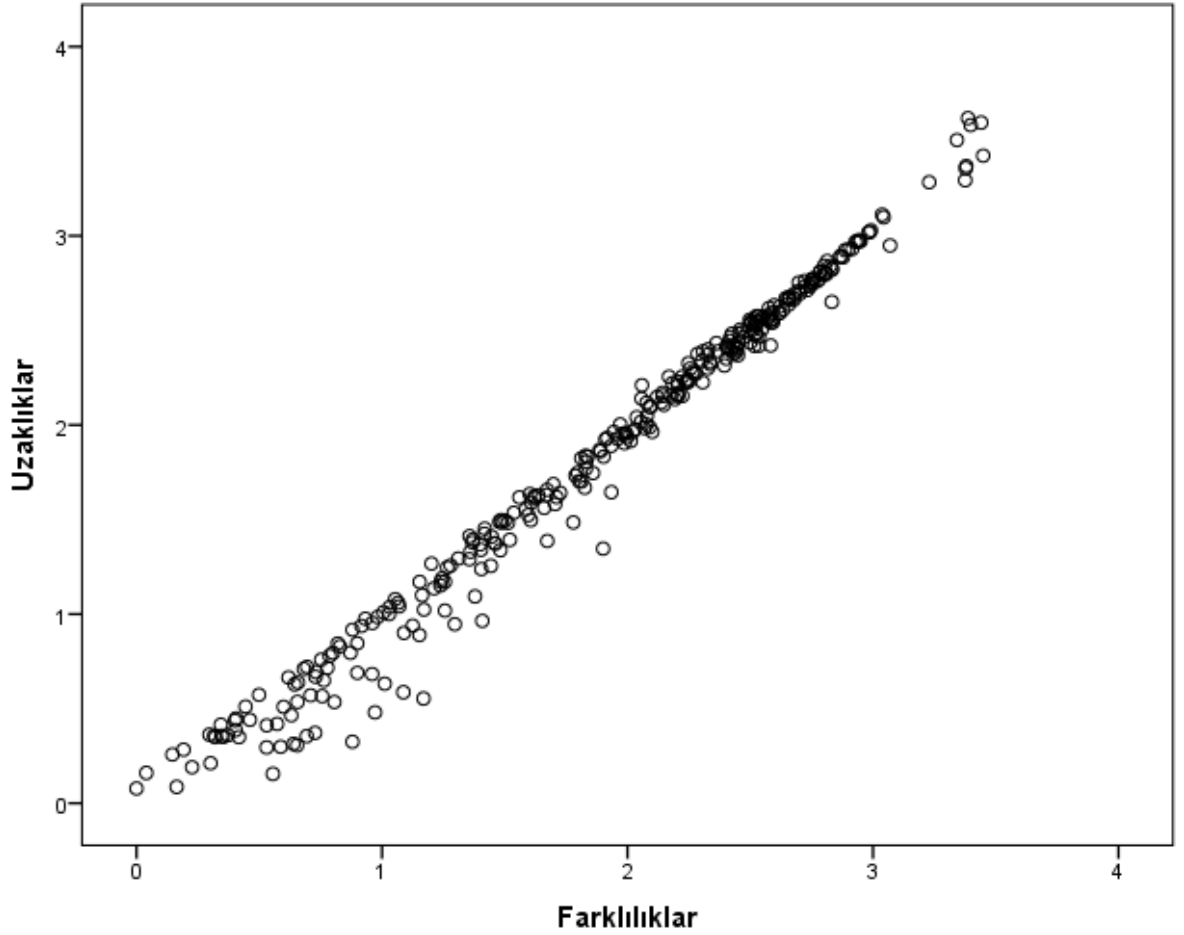
ÇBÖ analizinden elde edilen bulguların yorumlanmasında “stress” değeri karar verme ölçütü olarak kullanılmaktadır. Stress değerinin düşük olması (sıfıra yakın) kararın uygunluğunu göstermekte, yüksek olması (bire yakın) ise kötü bir uyuma işaret etmektedir. Stress değerlerinin büyüklüklerine orjinal uzaklıklara uyumluluğun belirlenmesinde; stress $\geq 0,20$ ise zayıf uyum, stress = 0,10 ise orta uyum, stress = 0,05 ise iyi uyum, stress = 0,00 ise tam ya da mükemmel uyum şeklinde bir sıralama ortaya konulmaktadır (Takane, Young & De Leeuw, 1977; Mead, 1992; Özdamar, 2004; Hout, Papesh & Goldinger, 2015). İkinci çalışma grubunun ÇBÖ bulgularında Kruskal stres formülüne göre hesaplanan stres değeri üç boyutlu çözüm için 0,01510 ve iki boyutlu çözüm için ise 0,05808 olarak bulunmuştur. Elde edilen R^2 (RSQ) değeri, stres değerine bağlı olarak değişimin üç boyutlu çözüm için % 99,9'unun ($R^2 = ,99890$), iki boyutlu çözüm için ise % 98,5'inin ($R^2 = ,98471$) açıklandığını göstermektedir.

ÇBÖ uygulamasının amacı stress değerini sıfıra düşürmek değildir. Daha çok iyi bir çözümle (yeteri kadar düşük bir stress değeri ile) yorumlanabilirlik açısından dengeyi yakalamak amaçlanır (Hout, Papesh & Goldinger, 2015). Bu bakış açısıyla birlikte bu araştırmada eğitim alanlarının KDH üzerinde yorumlanması amaçlandığından iki boyutlu bir çözüme yönelinmiştir. İki boyutlu ÇBÖ sonucunda beliren boyutların değerleri ise Tablo 4.8'de sunulmuştur

Tablo 4.8: İkinci Çalışma Grubunun Nesnelere/İnsanlar ve Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları

<i>ISCED TEMEL ALAN KODU</i>	<i>EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI</i>	<i>Boyut-1 Nesneler/İnsanlar</i>	<i>Boyut-2 Veriler/Fikirler</i>
11	Eğitim	1,6943	-,4140
21	Sanat	1,6497	,0208
22	Beşeri Bilimler	,6713	,9836
23	Diller	1,2958	-,0058
31	Sosyal ve Davranış Bilimleri	1,4826	-,4131
32	Gazetecilik ve Enformasyon	,2846	,9805
41	İşletme ve Yönetim	-,0360	-2,2975
42	Hukuk	,4208	-1,4482
51	Biyoloji ve ilgili bilimler	-,1511	1,3223
52	Çevre	-1,1665	,4031
53	Fiziki bilimler	-,2181	1,2828
54	Matematik ve istatistik	-,8967	,5228
61	Bilgi ve iletişim teknolojileri	,1970	1,2933
71	Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	-,7366	,9100
72	Üretim ve İşleme	-1,2713	-,2167
73	Mimarlık ve Yapı	,4381	1,0933
81	Tarım	-1,3208	-,5692
82	Ormancılık	-1,3977	-,6088
83	Su Ürünleri	-1,2717	,1398
84	Veterinerlik	-,4056	1,0512
91	Sağlık	,7437	1,1210
92	Sosyal Hizmetler	1,5666	-,7537
101	Kişisel Hizmetler	,9019	-1,2760
102	Hijyen ve mesleki sağlık hizmetleri	-,5657	-1,0602
103	Güvenlik Hizmetleri	-,9957	-,9618
104	Ulaştırma Hizmetleri	-,9131	-1,0993

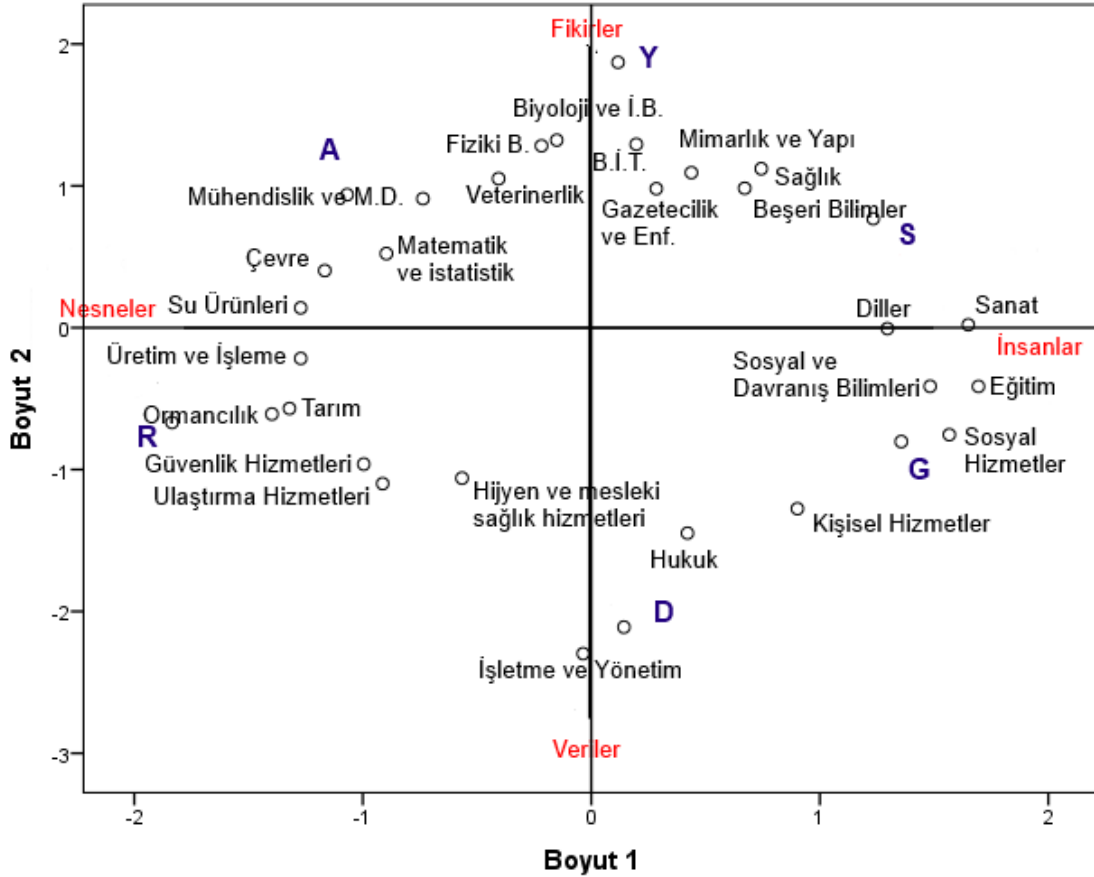
ÇBÖ gözlemsel uzaklıklar ile farklılıkların uyumluluğunu serpme diyagramı olarak adlandırılan bir grafikte göstererek değerlendirme olasılığı vermektedir. Serpme diyagramında, gözlenen uzaklıklar Y ekseninde ve farklılıklar (disparite) değerleri X ekseninde yer alacak biçimde bir serpme grafiği (scatterplot) oluşturulur. Bu diyagram üzerinde değişkenler arasında tekdüze bir ilişki olması arzulanır (Giguere, 2006). İkinci çalışma grubu verilerinde gözlenen uzaklıklar ile farklılıkların dağılımını gösteren serpme grafiği Şekil 4.2'dedir. Diyagram incelendiğinde iki farklı uzaklık değerleri arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu ve ikinci çalışma grubu verilerine doğrusal model ile uygun çözüm ortaya konulabileceği sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 4.2. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı

Değişkenler arasındaki uzaklıklar (distances) ile farklılıkların (disparities) doğrusal bir ilişki içinde olduğunun tespit edilmesinden sonra, incelenen değişkenler arasındaki uzaklık ve yakınlıkların iki boyutlu uzayda gösterimi araştırılmış ve bu

gösterim Şekil 4.3'de sunulmuştur. Araştırmanın amacı ISCED eğitim alanlarının KDH üzerinde gösterilmesi olduğundan, bulguların yorumlanabilirliğini artırmak üzere Prediger ve Sweney'in (2004), WWM'nı geliştirirken faydalandıkları uzman görüşlerinden elde edilen Holland RAYSGD tiplerinin korelasyonları da aynı yöntemle ÇBÖ grafiğine yerleştirilmiştir.



Şekil 4.3. ISCED Eğitim Alanlarının Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi

ISCED Eğitim alanları araştırma bulgularına göre Holland'ın kuramı (1997) ve Prediger'in V/F – N/İ boyutları tanımlamasına (1981), uygun olarak anlamlı bir dağılım göstermektedir. KDH'nda bir meslek grubunun merkeze göre mesafesi o meslek grubunun yaptığı görevler (insanlar-nesnelere, veriler-fikirler ayrımı ile) dikkate alındığında "belirginliği"ni gösterir. Belirginlik Holland'ın (1997), kişilik kuramında ortaya konulan ayrışma ve tutarlılık özelliklerinin bir bileşkesi olarak görülebilir. Belirginlik sıfır değerinde olduğunda (meslek grubu haritanın tam ortasında olduğunda) ayrılmamış meslek görevlerinden söz edilebilir. Diğer

tarafından yüksek belirginliği olan meslek gruplarında meslek grubunun yaptığı görevler (nesnelere-insanlar, veriler-fikirler boyutlarının bir kutbuna yönelik) farklılık göstermektedir (Prediger, 1986).

Şekil 4.3 bu bakış açısı ile incelendiğinde, Nesnelere kutbunda ormancılık, tarım, su ürünleri, mühendislik ve matematik gibi insanlarla iletişimin çok gerekli olmadığı, daha çok nesnelere kullanılan eğitim alanlarının bulunduğu görünmektedir. Bu kutbun aksine insanlar kutbunda ise eğitim, sosyal hizmet ve davranış bilimleri gibi bilgilendirme, güdüleme ve eğitim gibi etkinlikleri içeren eğitim alanları yer almaktadır. İşletme ve yönetim ve hukuk gibi hesaplar, kayıtlar ve iş süreçleri ile ilgili eğitim alanları ise Prediger'in (1981), açıklamaları doğrultusunda veriler kutbunda yer almıştır. Bilgiye dayalı soyut konular, teoriler, kavramlar üzerinde çalışmayı içeren biyoloji, fizik bilimleri, bilgi iletişim teknolojileri gibi eğitim alanları da beklendiği şekilde bu kavramları içeren fikirler kutbunda bulunmaktadır. Özetle genel hatları ile eğitim alanlarının V/F – N/I boyutlarında kuramsal açıklamalara (Prediger, 1981; Prediger & Swaney, 2004; Armstrong, Deng & Rounds, 2007; ACT, 2009) uygun bölgelerde konumlandığı görülmektedir.

Holland'ın (1997), RAYSGD tiplerine ilişkin açıklamalar göz önüne alındığında eğitim alanları yine büyük oranda tiplerin açıklamalarına uygun bölgelerde yer almıştır. Belirgin, düzenlenmiş etkinliklere yönelmeyi, nesnelere, hayvanları, aletleri ve makineleri sistematik olarak kullanmayı içeren Realistik tip bölgesinde bu açıklamaya uygun ormancılık, tarım, güvenlik ve ulaştırma hizmetleri ile üretim ve işleme eğitim alanları yer almıştır. Gözleme dayalı, sembolik, sistematik, fiziksel, biyolojik ve kültürel olguların araştırılmasına yönelik Araştırmacı tip bölgesinde de bu açıklamalara uygun mühendislik, matematik ve veterinerlik alanları konumlanmaktadır. Sanat ürünü oluşturmayı destekleyen belirsiz, rahat, sistemli olmayan etkinliklere yönelik Yaratıcı tip bölgesinde mimarlık ve yapı işleri, gazetecilik ve enformasyon gibi doğrudan bu tipi ifade eden eğitim alanları ile birlikte biyoloji ve insan bilimleri ve bilgi işlem teknolojileri gibi Araştırmacı tipin özelliklerini de taşıyan eğitim alanları bulunmaktadır. İnsanları bilgilendirme, eğitme, geliştirme, tedavi etme ve aydınlatmayla ilgili etkinliklere yönelik Sosyal tipe ilgili bölgede beşeri bilimler, sağlık ve dil bilimleri gibi bu tipe uygun çevresel modeller konumlanmıştır. Aynı bölgede sanatın da yer alması ise kuramsal açıklamalara uygun olmamakla birlikte ISCED sınıflandırma sisteminde "sanat"

temel alanının “beşeri bilimler ve sanat” genel alanının altında yer almasından kaynaklanmış olması olasıdır. Diğer kişileri örgütsel hedeflere ulaşma ve ekonomik kazanç elde etme konularında yönlendirmeyi içeren Girişimci tip bölgesinde yer alan eğitim alanları ise bazı becerileri açısından bu tipte uyumlu gibi görünmekle birlikte eğitim alanlarının özellikleri dikkate alındığında Sosyal tipe daha uygun görünmektedir. Girişimci tip bölgesinde konumlanan sosyal hizmetler, eğitim ve sosyal ve davranış bilimleri eğitim alanları Girişimci tipteki kişilerin ikna ve kişiler arası ilişkiler becerilerini kullanmaları düşünüldüğünde bu bölgeye uygun görünmekte, ancak daha çok Sosyal tip özelliklerini taşımaktadırlar. Bu durum ISCED sınıflandırma sisteminde iktisat, siyaset bilimi ve psikoloji eğitim ve öğretim alanları gibi aslında hem Girişimci hem de Sosyal tiplerin yer almasından kaynaklanıyor olabilir. Belirgin, önceden düzenlenmiş, verilerin sistematik kullanımını içeren etkinliklere yönelen ve belirsiz, rahat, araştırmacılık içeren ve düzensiz etkinliklerden kaçınan Düzenli tip bölgesinde işletme ve yönetim ve hukuk eğitim alanları bulunmaktadır. Hukuk temel alanı Düzenli ve Girişimci tip bölgelerinin ikisinin de özelliklerini taşıyacak şekilde yine bu iki tipin arasında yer almıştır. ISCED sınıflandırma sisteminde işletme ve yönetim eğitim alanının; muhasebe ve vergilendirme, finans, bankacılık, sigortacılık ve sekreterlik ve ofis İşleri eğitim ve öğretim alanlarını içerdiği göz önüne alındığında Düzenli tip bölgesinde bulunması anlamlı olarak yorumlanabilir.

İkinci çalışma grubuna ait bulgularda Holland’ın kuramı (1997), ile örtüşmeyen bir takım sonuçlara da ulaşılmıştır. Bunlardan biri bazı eğitim alanlarının RAYSGD tiplerinin açıklamalarına uygun bölgede olmamasıdır. Örneğin Düzenli tip bölgesinde yer alan Hukuk ve İşletme ve Yönetim bölümlerinin Holland’ın (1997), açıklamalarına göre bu bölgede değil Girişimci tip bölgesinde yer alması beklenmektedir. Holland’ın kuramının sınırlılıklarını araştıran araştırmacılar (Tracey & Rounds, 1995; Prediger, 2000; Armstrong, Smith, Donnay & Rounds, 2004), Holland’ın altıgen kişilik tipleri modelinde zamanla ve meslek tanımlarında meydana gelen gelişimle bir takım düzenlemelere gidilmesi gerektiğini örneğin Realistik ve Düzenli tipler arasında bir ara tipe ihtiyaç duyulduğunu, bu iki tipin arasındaki korelasyonun tipler arasındaki en düşük korelasyona işaret ettiğini belirtmişlerdir. Bu araştırma bulgularında da görüldüğü gibi 26 ISCED alanının dokuzu bu Realistik ve Düzenli tiplerin arasında konumlanmıştır ve aralarındaki

mesafe diğer tiplere göre en yüksek mesafedir. Bu kuramsal yapıya uygun olmayan yerleşim Tracey ve Rounds (1995) ve Prediger'in (2000), de belirttiği Düzenli ve Realistik tiplerdeki tutarsızlıktan kaynaklanmış olabileceği gibi Reardon ve Bertoch'un (2011), eğitsel ve akademik çevrelerin bu iki tip için sınırlı seçenekleri içermesi nedeni ile de olabilir.

RAYSGD yapısındaki tiplerin genel kavramları ifade etmesi (Rounds & Tracey, 1993), nedeni ile bazı çevresel modellerin yorumlanmasında karşılaşılan zorluklar bu araştırma bulgularında da görülmüştür. Tracey ve Rounds (1995), "sosyal" tipin "yardım" ve "hizmet" ilgileri olarak ikiye ayrılması, "realistik" ve "araştırmacı" tiplerin ise "yaşam bilimleri", "teknoloji" ve "mekanik" ilgiler olarak üçe ayrılması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar "girişimci" ve "düzenli" tipler için ise "iş detayları" ve "iş ilişkileri" ilgileri şeklinde iki farklı bölümlenimin Holland'ın dairesel yapısını daha iyi temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Araştırma bulgularında bu görüşü destekler yapılar görünmektedir. Örneğin "kişisel hizmetler" eğitim alanı ile psikolojik danışma ve rehberlik programının da içinde yer aldığı "sosyal ve davranış bilimleri" eğitim alanları arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Realistik ve araştırmacı tiplerde beliren eğitim alanlarının ise Tracey ve Rounds'un (1995), önerdiği gibi "mekanik" (üretim ve işleme gibi), "teknoloji" (mühendislik gibi) ve "yaşam bilimleri" (Biyoloji ve sağlık gibi) şeklinde bir dizilim izlediği görülmektedir.

İkinci veri grubunun her bir ISCED alanına ilişkin belirttiği saygınlık beklentisi ortalaması puanlarının ortalaması Tablo 4.9'dadır. Katılımcılar saygınlık beklentilerine göre üst düzeydeki eğitim ve öğretim temel alanları olarak; sağlık ($\bar{x}=8,71$), hukuk ($\bar{x}=8,43$), bilgi ve iletişim teknolojileri ($\bar{x}=7,71$), mühendislik ve mühendislik dönüşümleri ($\bar{x}=7,43$) ve mimarlık ve yapı ($\bar{x}=7,29$), olarak belirlenmiştir.

Tracey ve Rounds (1996), ilgilerin küresel yapısını ortaya koymaya çalışırken saygınlık beklentisi bileşeninin diğer boyutlarla gösterdiği yüke bağlı olarak yüksek saygınlık beklentisinin "ileri düzey eğitim gerektiren" mesleklerde, düşük saygınlık beklentisinin ise "daha alt düzey eğitim gerektiren" mesleklerde söz konusu olduğunu belirtmiştir. Vansickle ve Prediger (1991) da 392 mesleğin saygınlık beklentisi düzeylerinin diğer değişkenlerle ilişkilerini inceledikleri araştırmalarında saygınlık beklentisinin eğitim düzeyi ve genel yetenek seviyesi ile .69 düzeyinde

bir korelasyon gösterdiğini bulmuşlardır. Araştırmacılara göre saygınlık beklentisi eğitim düzeyi ve genel öğrenme yeteneği ile doğru orantılı gibi görünmektedir.

Tablo 4.9: İkinci Çalışma Grubu Verilerine Göre Saygınlık Beklentisi Ortalama Puanları

<i>ISCED TEMEL ALAN KODU</i>	<i>EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI</i>	<i>Saygınlık Beklentisi Ortalaması</i>
91	Sağlık	8,71
42	Hukuk	8,43
61	Bilgi ve iletişim teknolojileri	7,71
71	Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	7,43
73	Mimarlık ve Yapı	7,29
103	Güvenlik Hizmetleri	7,29
31	Sosyal ve Davranış Bilimleri	7,00
11	Eğitim	6,43
21	Sanat	6,43
54	Matematik ve istatistik	6,43
84	Veterinerlik	6,43
92	Sosyal Hizmetler	6,43
23	Diller	6,00
32	Gazetecilik ve Enformasyon	5,86
22	Beşeri Bilimler	5,71
41	İşletme ve Yönetim	5,71
53	Fiziki bilimler	5,57
102	Hijyen ve mesleki sağlık hizmetleri	5,57
51	Biyoloji ve ilgili bilimler	5,43
104	Ulaştırma Hizmetleri	5,29
52	Çevre	5,14
72	Üretim ve İşleme	5,00
81	Tarım	4,71
101	Kişisel Hizmetler	4,71
83	Su Ürünleri	4,00
82	Ormancılık	3,86

Bu açıklamaları destekler biçimde Tablo 4.9'daki bulgular ISCED 2011'de sıralanan eğitim düzeyleri (UNESCO, 2012) ile birlikte değerlendirildiğinde

saygınlık beklentisinin eğitim düzeyi ile doğru orantılı değiştiği görülmektedir. Örneğin sağlık eğitim ve öğretim temel alanı Türkiye’de en az ISCED 2011’e göre yedinci düzey eğitim ile eşleştirilebilirken, ormancılık ve tarım gibi eğitim ve öğretim temel alanları ile ilgili meslekler için birinci düzey eğitim yeterli kabul edilebilmektedir.

Saygınlık beklentisi ile ilgili bu bulgular Holland’ın (1997), RAYSGD kişilik tiplerine göre de farklılaşabilmektedir. Deng, Armstrong ve Rounds (2007), düşük saygınlık beklentisinde olan mesleklerin büyük bölümünün Realistik ve Düzenli tiplere yakın meslekler olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada da görüldüğü gibi saygınlık beklentisi en düşük ortalamaya sahip eğitim ve öğretim temel alanları (Ormancılık, su ürünleri, kişisel hizmetler, tarım, üretim ve işleme) Realistik ve Düzenli tiplerin özelliklerini içermektedir. Benzer bulgular Tracey’nin (2010), KKE-KF’un geliştirilmesi sırasında elde ettiği sonuçlarda da görülmüş, ilgilerin küresel gösteriminde düşük saygınlık beklentisi bölümünde el işleri, üretim ve tamir, kişisel ve temel hizmetler ile kalite kontrol yer almıştır. İlgilerin küresel gösteriminde yüksek saygınlık beklentisi bölümünde ise bu araştırma bulgularına benzer şekilde ikna, bilim, finansal analiz, iş sistemleri ve sosyal bilimler gösterilmiştir. Tabloda sıralanan eğitim ve öğretim temel alanları Holland’ın (1997), RAYSGD tiplerine göre Tracey’nin (2010), yüksek saygınlık beklentisi alanlarına benzerlik göstermektedir. Örneğin hukuk (Girişimci tip/İkna), sağlık (Araştırmacı tip/bilim) yüksek saygınlık beklentisi puanlı eğitim ve öğretim temel alanlarında bulunmaktadır.

4.3. Üçüncü Çalışma Grubundan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde üçüncü çalışma grubuna uygulanan KKE-KF’nun (Tracey, 2010) güvenilirlik değerleri ve çalışma grubunu oluşturan programların KDH’ndaki yerlerini belirlemek için uygulanan ÇBÖ bulguları sunulmuştur. Elde edilen bulgular kuramsal açıklamalar, ilgili araştırmalar ve önceki bulgularla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Üçüncü çalışma grubundaki katılımcıların öncelikle KKE-KF’dan elde ettikleri puana bağlı olarak RAYSGD profilleri ve Veriler/Fikirler – İnsanlar/Nesneler konumlamaları belirlenmiştir. Bu konumlamalar birinci ve ikinci çalışma grubundan

elde edilen bulgular ve kuramsal açıklamalarla karşılaştırılarak, gerçek durumun ideal konumlamayı ne ölçüde yansıttığı tartışılmıştır.

4.3.1. KKE-KF'nun (Tracey, 2010) güvenilirliğine ilişkin bulgular ve tartışma

Üçüncü çalışma grubu bulguları sunulmadan önce bu çalışma grubuna uygulanan KKE-KF'nun (Tracey, 2010), bu çalışma grubu verilerindeki güvenilirlik değerleri incelenmiştir. KKE-KF'nun ilgi ölçen maddeleri, algılanan yetenek maddeleri ve envanterin tümüne ilişkin iç tutarlılık katsayıları Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10: KKE-KF İç Tutarlılık Katsayıları

	<i>Cronbach Alpha Değeri</i>	<i>Madde Sayısı</i>
İlgi Maddeleri	0,883	40
Algılanan Yetenek Maddeleri	0,903	40
Bütün Maddeler	0,938	80

(n=529)

Vardarlı (2014), tarafından yapılan KKE-KF uyarlama çalışmalarında (n=964) ise Cronbach α değerleri 0.576 ile 0.798 arasında bulunmuştur. Envanterin aslının geliştirilmesi sırasında ise Cronbach α değerleri ilgi ölçen maddeler için .81, algılanan yetenek maddeleri için .85, envanterin tümü için ise .91 olarak bulunmuştur. Erkuş (2003), Cronbach α değerinin yüksek olmasının, ölçekteki maddelerin birbiriyle bağlantılı olduğunu gösterdiğini ve bu değerlerin .70 üzerinde olması beklendiğini belirtmiştir. Üçüncü çalışma grubu verileri üzerinde yapılan incelemede KKE-KF'nun Cronbach α katsayısı ilgi ölçen maddeler için .883, algılanan yetenek maddeleri için .903, envanterin tümü için ise .938 olarak bulunmuştur. Bu değerler KKE-KF'nun iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

KKE'nin boyutlarının yapısı katılımcıların ortalama puanları açısından da incelenmiştir. Tablo 4.11'de üçüncü çalışma grubunun KKE-KF'ndan elde ettikleri ortalama puanların dağılımı verilmiştir. Ayrıca bir kıyaslama olasılığı sağlaması

açısından envanterin Türkçe uyarlaması (Vardarlı, 2014) sırasında elde edilen ortalama puanlar da sunulmuştur.

Tablo 4.11: Üçüncü Çalışma Grubunun KKE-KF Ortalama Puanlarının İlgili ve Algılanan Yeteneklere Göre Dağılımı

		<i>İlgi Maddeleri</i>						
		<i>Realistik</i>	<i>Araştırmacı</i>	<i>Yaratıcı</i>	<i>Sosyal</i>	<i>Girişimci</i>	<i>Düzenli</i>	<i>n</i>
Üçüncü Çalışma Grubu	\bar{x}	11,44	15,02	16,13	17,48	15,90	13,26	529
	Ss	6,12	5,57	6,67	5,03	4,90	4,90	
(Vardarlı, 2014)	\bar{x}	10,47	14,61	15,91	16,53	15,29	11,33	964
	Ss	5,70	5,92	6,91	5,28	4,97	4,93	

		<i>Algılanan Yetenek Maddeleri</i>						
		<i>Realistik</i>	<i>Araştırmacı</i>	<i>Yaratıcı</i>	<i>Sosyal</i>	<i>Girişimci</i>	<i>Düzenli</i>	<i>n</i>
Üçüncü Çalışma Grubu	\bar{x}	12,15	15,02	12,65	18,35	18,29	14,22	529
	Ss	6,30	5,46	6,08	4,88	4,78	5,13	
(Vardarlı, 2014)	\bar{x}	11,50	14,95	13,04	17,67	17,61	12,75	964
	Ss	6,20	6,01	6,28	5,22	5,48	5,17	

Boyutlara göre puan ortalamaları incelendiğinde her iki örneklem (Bu araştırma ve Türkçe'ye uyarlama çalışması) için en düşük ortalama puanların Realistik ve Düzenli tiplerde yer aldığı görülmektedir. Reardon ve Bertoch (2011), Holland'ın (1997) RAYSGD çevresel modelleri akademik programlar üzerinde incelendiğinde Realistik ve Düzenli tiplerin sınırlı seçenekler olması nedeni ile az yer aldığı, akademik programların Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal ve Girişimci tipleri daha çok içerdiğini ortaya koymuştur. Üçüncü çalışma grubu verilerinde belirlenen bu farklılığın da benzer şekilde bu çevresel modellerde Realistik ve Düzenli tiplerin için sınırlı seçenekler içermesi olabileceği değerlendirilebilir. İki örneklem arasında beliren ortalama puan farklılıkları ise grupların ve örnekleme seçilen programların yapısından kaynaklanabilir.

4.3.2. Üniversite Öğrencilerinin İlgili Alanlarının KDH'da Gösterilmesi

Üçüncü çalışma grubundan elde edilen verilere dayanarak eğitim programlarının ilgi puanları ortalamalarına göre V/F – N/İ boyutlarındaki yerleri belirlenmiş ve KDH'ndaki alanlar ile karşılaştırılmıştır. Katılımcıların KKE-KF ortalama puanlarına uygulanan ÇBÖ analizinde kullanılan uzaklık matrisi EK 10'da yer almaktadır.

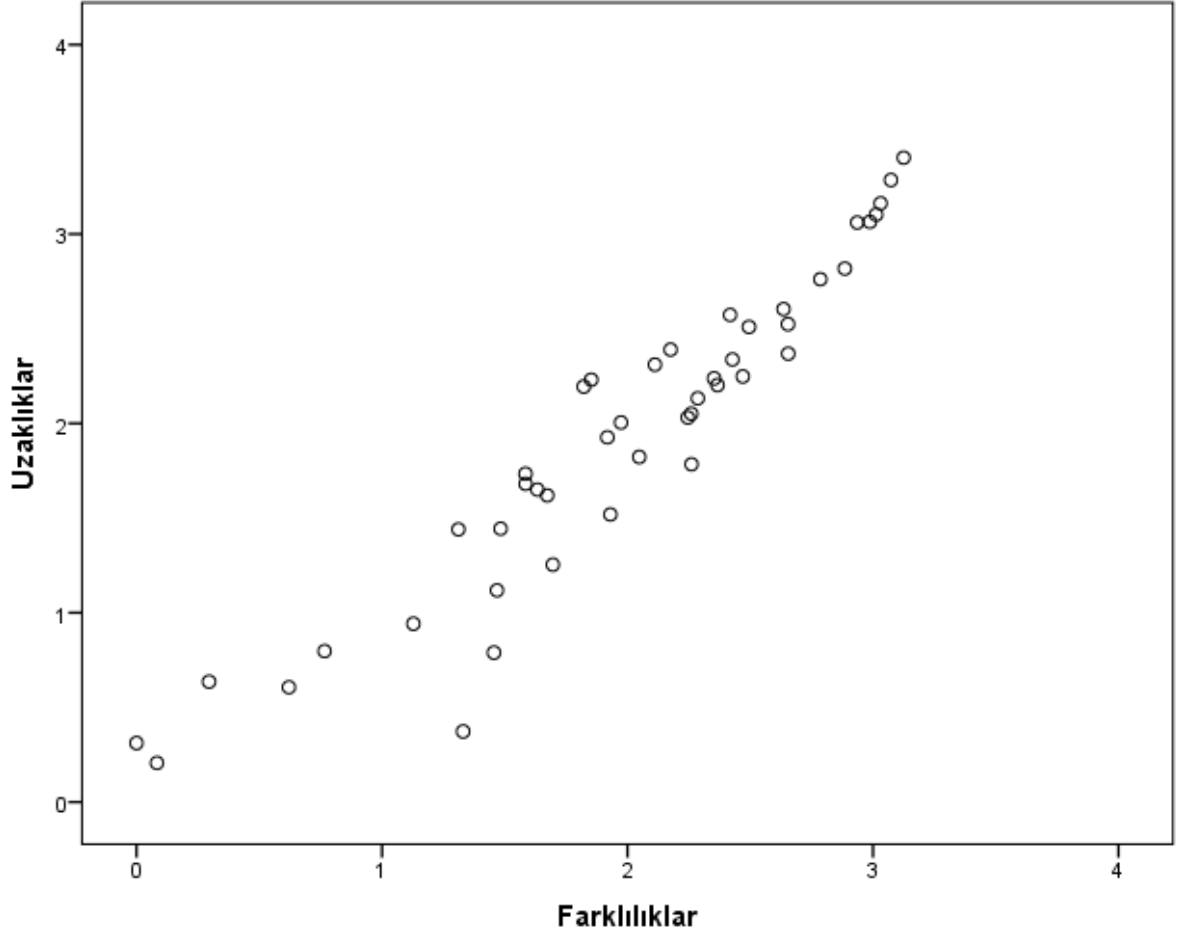
Tablo 4.12: Üçüncü Çalışma Grubu İlgilerinin Nesnelere/İnsanlar, Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları

Uyarıcı No	Program Adı	Boyut 1 Veriler/Fikirler	Boyut 2 Nesnelere/İnsanlar
1	Aile ve Tüketici Bilimleri	,8329	,8210
2	Alman Dili ve Edebiyatı	-1,1973	,7575
3	BÖTE	-,7931	-,7067
4	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	1,4921	-1,3282
5	Fen Bilgisi Öğretmenliği	-,6086	,9026
6	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	-,2737	-1,0739
7	Gıda Mühendisliği	-1,0561	-,9710
8	Hukuk	1,0396	,8270
9	Matematik	1,8319	,3178
10	Psikolojik Danışma ve Rehberlik	-1,2677	,4539

Üçüncü çalışma grubunun ilgi alanlarına ilişkin ÇBÖ bulgularında Kruskal stres formülüne göre hesaplanan stres değeri üç boyutlu çözüm için ,01972 ve iki boyutlu çözüm için ise ,12845 olarak bulunmuştur. Elde edilen R^2 (RSQ) değeri, stres değerine bağlı olarak değişimin üç boyutlu çözüm için % 99,8'inin ($R^2 = ,99825$), iki boyutlu çözüm için ise % 89,5'inin ($R^2 = ,89510$) açıklandığını göstermektedir. Üçüncü çalışma grubu ilgi alanı verilerinde de ikinci çalışma grubunda açıklanan gerekçelerle iki boyutlu bir gösterim tercih edilmiştir. İki boyutlu gösterimde elde edilen stres değeri zayıf uyuma işaret etmektedir (Takane, Young & De Leeuw, 1977; Mead, 1997; Özdamar, 2004; Hout, Papesh & Goldinger, 2015). İki boyutlu ÇBÖ sonucunda beliren boyutların değerleri Tablo 4.12'de sunulmuştur.

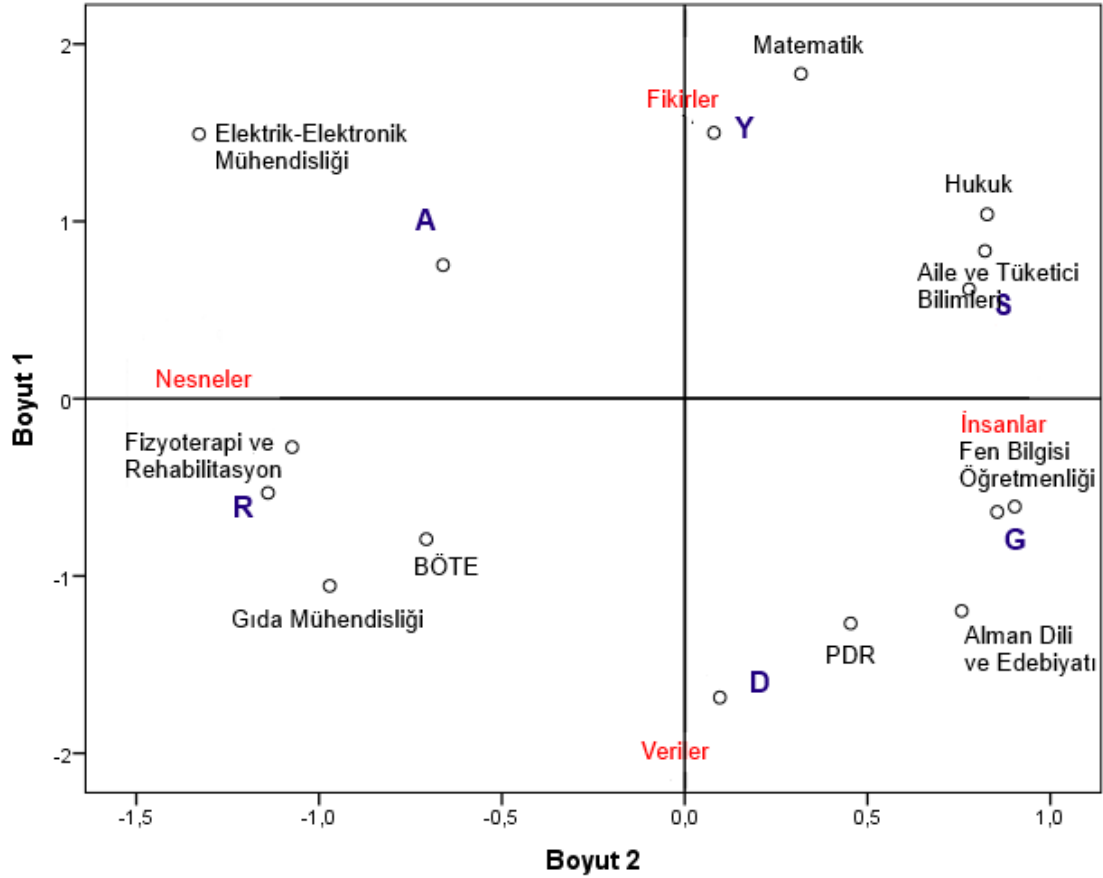
Üçüncü çalışma grubu ilgi alanı verilerinde gözlenen uzaklıklar ile farklılıkların dağılımını gösteren serpmme grafiği Şekil 4.4'de yer almaktadır. Şekil 4.4

incelendiğinde iki farklı uzaklık değerleri arasında doğrusal bir ilişkinin ikinci çalışma grubu verilerine göre zayıf da olsa bulunduğu ve üçüncü çalışma grubu verilerine doğrusal model ile uygun çözüm ortaya konulabileceği sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 4.4. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı

Üçüncü çalışma grubunun ilgi puanları incelenen değişkenler arasındaki uzaklık ve yakınlıkların iki boyutlu uzayda gösterimi araştırılmış ve bu gösterim Şekil 4.5'de sunulmuştur. Bulguların yorumlanabilirliğini artırmak üzere Prediger ve Sweney'in (2004) WWM'nı geliştirirken faydalandıkları uzman görüşlerinden elde edilen Holland RAYSGD tiplerinin korelasyonları da aynı yöntemle ÇBÖ grafiğine yerleştirilmiştir.



Şekil 4.5. Üçüncü Çalışma Grubunda Bulunan Eğitim Programlarının İlgilerinin Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi

Yükseköğretim programlarının V/F – N/İ düzleminde konumlanmasında kuramsal açıklamalara uygun bulgular dışında bu programların oluşturduğu çevresel modellerin ilgi alanlarına uygun olmayan bulgular da belirlenmiştir. Tracey ve Rounds (1995) ve Prediger'in (2000), belirttiği Holland'ın kuramındaki Realistik ve Düzenli tiplerin ortaya koyduğu belirsiz yapı üçüncü çalışma grubuna ilişkin bulgularda da görülmektedir. Özellikle psikolojik danışma ve rehberlik bilgisayar öğretim teknolojileri eğitimi (BÖTE) programlarının Düzenli ve Realistik tipler bölgelerinde konumlanması Holland'ın (1997), kuramsal açıklamaları ile uyuşmamaktadır. Psikolojik danışma ve rehberlik programının Sosyal tipe, BÖTE programının ise Araştırmacı tipe yakın olması beklenirken bu bölümler diğer tiplere yakın olarak konumlanmışlardır. Elektrik-elektronik mühendisliği ve fizik tedavi ve rehabilitasyon bölümleri ise kuramsal açıklamalar ve rasyonel bir bakış açısı ile araştırmacı kişilik tipine yakın durması beklenmektedir. Ancak şekilde görüldüğü gibi bu iki bölüm Realistik ve Düzenli tiplere yakın durmaktadır. Diğer bir bakış açısı ile incelendiğinde ise bu iki alan fikirler boyutundan uzak ve veriler boyutuna

yakındır. Özellikle elektrik-elektronik mühendisliği bu boyutsal konumlamasının yanında insanlar-nesnelere boyutunda nesnelere en yakın ve insanlardan en uzak konumda bulunmaktadır. Bu görsel inceleme Prediger'in (1981), boyutları açıklayışı ve Tracey ve Rounds'un (1995), lise ve üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada "teknik" alanları aynı bölgede konumlaması ile tutarlı görünmektedir. Fizyoterapi ve rehabilitasyon programı ise insanlar-nesnelere boyutunda insanlara yakın olarak bulunması beklenirken nesnelere kutbuna yakın olarak konumlanmıştır. Ancak Holland'ın (1997), Realistik tiplerin özellikle el becerilerine yönelmelerine ilişkin açıklamaları ile bu bölümün bulunduğu konum uyuşmaktadır. İkinci çalışma grubundaki konumlamasından farklı bir alanda yer alan diğer bir program ise Hukuk'tur. Hukuk programı üçüncü çalışma grubu bulgularına göre Düzenli tip bölgesinden Sosyal tip bölgesine, bir diğer değişle veriler boyutundan fikirler boyutuna doğru yer değiştirmiştir. Bu durum güncel Hukuk alanının insanlarla daha çok iç-içe bulunması ve veriler ile olduğu kadar yaratıcılığı içeren fikirleri de kapsadığı şeklinde yorumlanabilir.

Holland Mesleki Kodlar Sözlüğü'ne göre bazı mühendisler RAG (otomotiv mühendisliği), bazıları ARG (Elektrik mühendisliği) olarak sınıflandırılmaktadır (Armstrong, Smith, Donnay & Rounds, 2004). Bu araştırmada yer alan Elektrik-elektronik mühendisliği ve Gıda Mühendisliği programları için de böyle bir farklılaşma söz konusu olabilir. Her iki programın da Holland'ın (1997), tip tanımlarına uygun olarak Realistik ve Araştırmacı boyutlarda yer almaları ve insanlar yerine nesnelere yönelmiş olmaları bu programların konumlanmalarını doğrular niteliktedir.

Aile ve tüketici bilimleri programı ise lisans programı boyunca temel hukuk, tüketici hukuku ve medeni hukuk gibi dersleri içermektedir. Bu yönüyle hukuk programına yakın olması anlamlı olarak yorumlanabilir.

Her ne kadar Holland'ın kuramı ilk olarak üniversite ve lise öğrencileri ile yapılan çalışmalar ile geliştirilmiş olsa da (Deng, Armstrong & Rounds, 2007; Reardon & Bertoch, 2011) üniversite öğrencilerinin sınırlı iş tecrübeleri olduğu düşünüldüğünde bu tür örneklerle yapılan araştırmalarda ortaya konulan yapıda yanlış sonuçlar görülebilmektedir (Block, 1995). Üçüncü çalışma grubunun ilgi alanlarına göre Holland'ın (1997), RAYSGD çevresel modellerinde konumlanmasında tespit edilen bulgulardaki tutarsızlıklar katılımcıların sınırlı iş

tecrübeleri dışında yükseköğretim programı seçiminde etki eden faktörlere de bağlı olabilir. Katılımcılar halen buldukları yükseköğretim programını seçerken ilgi alanlarından daha çok yükseköğretim giriş sınavında elde ettikleri puanı en üst düzeyde kullanmayı seçmiş olabilirler. Ya da programın istihdam olasılıkları gibi diğer faktörleri yine ilgi alanlarından daha çok önemsemiş olabilirler. Bu nedenlerle bu çalışma grubu bulgularına getirilebilecek kapsayıcı yorumlardan biri mevcut yükseköğretim programı seçiminde bireylerin ilgi alanlarına göre seçimler yapmadıklarıdır.

4.3.3. Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Yeteneklerinin KDH'da Gösterilmesi

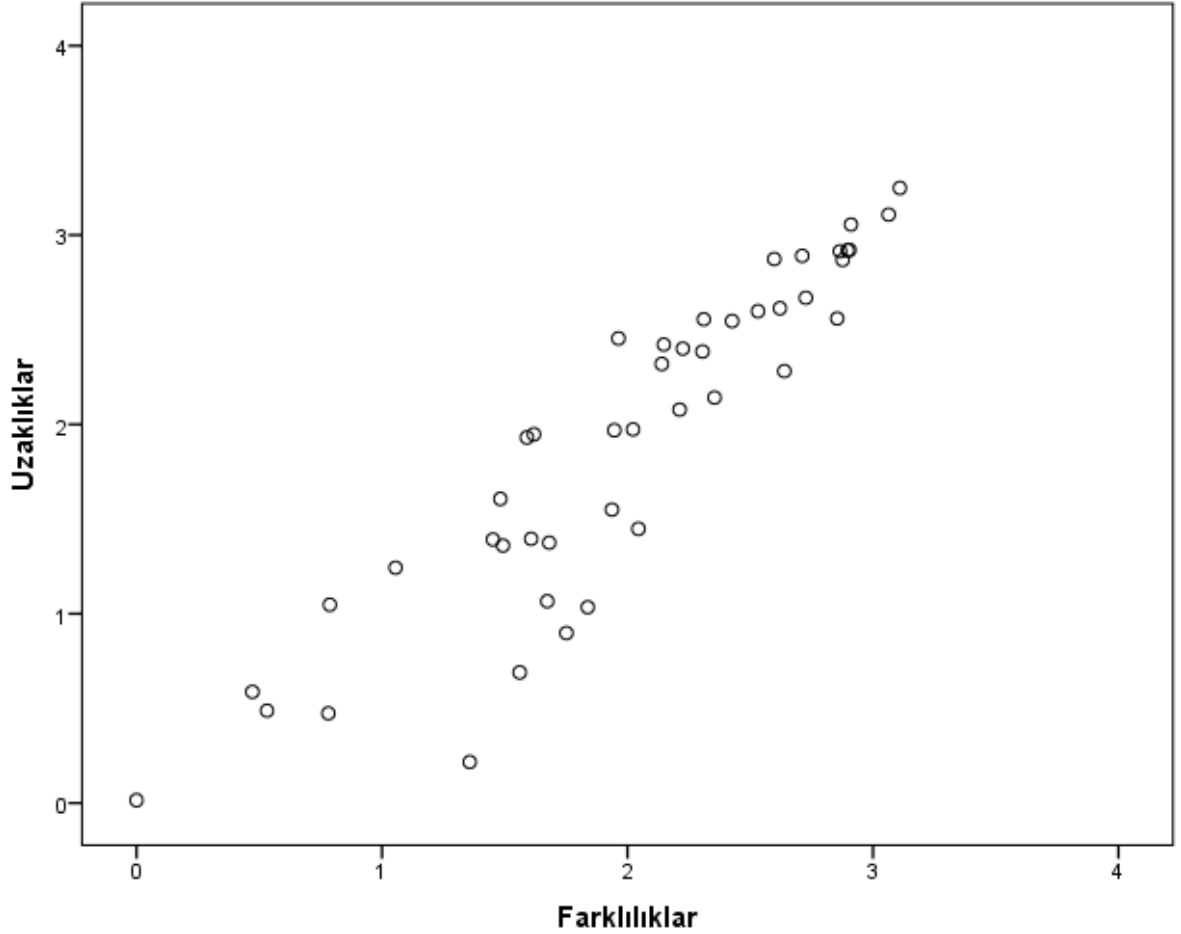
Üçüncü çalışma grubundan elde edilen verilere dayanarak eğitim programlarının algılanan yetenek puanları ortalamalarına göre V/F – N/İ boyutlarındaki yerleri belirlenmiş ve KDH'ndaki alanlar ile karşılaştırılmıştır. Katılımcıların KKE-KF ortalama puanlarına uygulanan ÇBÖ analizinde kullanılan uzaklık matrisi EK 10'dadır.

Tablo 4.13: Üçüncü Çalışma Grubu İlgilerinin Nesnelere/İnsanlar, Veriler/Fikirler Boyutlarının Puanları

<i>Uyarıcı No</i>	<i>Program Adı</i>	<i>Boyut 1 Veriler/Fikirler</i>	<i>Boyut 2 Nesnelere/İnsanlar</i>
1	Aile ve Tüketici Bilimleri	,4124	1,1662
2	Alman Dili ve Edebiyatı	-1,8270	-,6988
3	BÖTE	,4090	1,1811
4	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	1,2594	-1,0634
5	Fen Bilgisi Öğretmenliği	-,8474	,5743
6	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	,6885	,7813
7	Gıda Mühendisliği	-1,1521	-,8419
8	Hukuk	,9925	-,0640
9	Matematik	1,3748	-1,2469
10	Psikolojik Danışma ve Rehberlik	-1,3102	,2122

Üçüncü çalışma grubunun algılanan yetenek puanlarına uygulanan ÇBÖ bulgularında Kruskal stres formülüne göre hesaplanan stres değeri üç boyutlu çözüm için ,01527 ve iki boyutlu çözüm için ise ,16945 olarak bulunmuştur. Elde

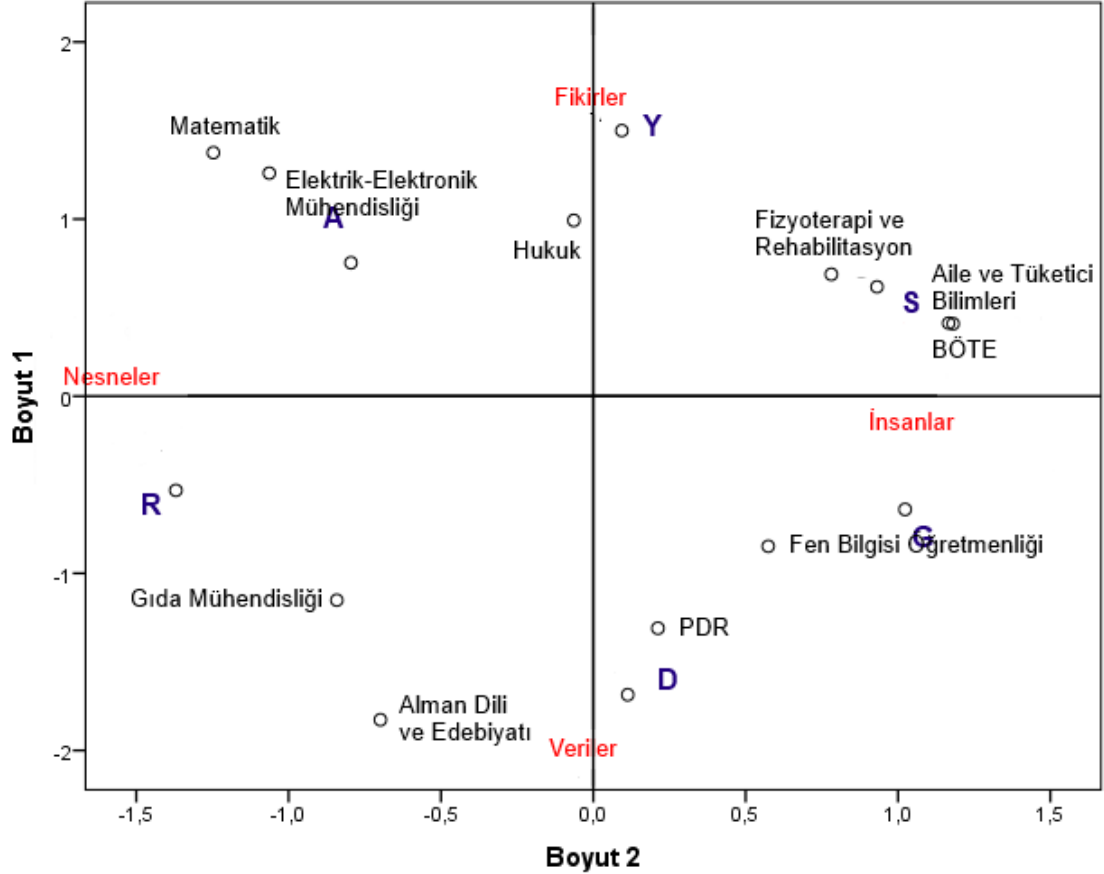
edilen R^2 (RSQ) değeri, stres değerine bağlı olarak değişimin üç boyutlu çözüm için % 99,8'inin ($R^2 = ,99852$), iki boyutlu çözüm için ise % 89,5'inin ($R^2 = ,83863$) açıklandığını göstermektedir. Üçüncü çalışma grubu algılanan yetenek verilerinde de ikinci çalışma grubunda açıklanan gerekçelerle iki boyutlu bir gösterim tercih edilmiştir. İki boyutlu gösterimde elde edilen stres değeri zayıf uyuma işaret etmektedir (Takane, Young & De Leeuw, 1977; Mead, 1997; Özdamar, 2004; Hout, Papesh & Goldinger, 2015). İki boyutlu ÇBÖ sonucunda beliren boyutların değerleri Tablo 4.13'de sunulmuştur.



Şekil 4.6. Öklid Uzaklıkları Modeli Doğrusal Serpme Diyagramı

Üçüncü çalışma grubu algılanan yetenek verilerinde gözlenen uzaklıklar ile farklılıkların dağılımını gösteren serpme grafiği Şekil 4.6'da yer almaktadır. Diyagram incelendiğinde iki farklı uzaklık değerleri arasında doğrusal bir ilişkinin ikinci çalışma grubu verilerine göre zayıf da olsa bulunduğu ve üçüncü çalışma grubu verilerine doğrusal model ile uygun çözüm ortaya konulabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Üçüncü çalışma grubunun algılanan yetenek puanları ile incelenen değişkenler arasındaki uzaklık ve yakınlıkların iki boyutlu uzayda gösterimi araştırılmış ve bu gösterim Şekil 4.7’de sunulmuştur. Bulguların yorumlanabilirliğini artırmak üzere Prediger ve Sweney’in (2004), WWM’nı geliştirirken faydalandıkları uzman görüşlerinden elde edilen Holland RAYSGD tiplerinin korelasyonları da aynı yöntemle ÇBÖ grafiğine yerleştirilmiştir.



Şekil 4.7. Üçüncü Çalışma Grubunda Bulunan Eğitim Programlarının Algılanan Yeteneklerinin Öklid Uzaklık Modeline Göre V/F – N/İ Düzleminde Gösterilmesi

Üçüncü çalışma grubundaki eğitim programlarının algılanan yeteneklerine V/F – N/İ düzleminde konumlanmaları incelendiğinde ilgi alanlarına göre önemli farklılıklar dikkat çekmektedir. Örneğin matematik programı ilgi alanları açısından Yaratıcı tipe yakın iken algılanan yetenek bakımından Araştırmacı tipe daha yakın bulunmaktadır. Bu bulgudan hareketle matematik programındaki kişilerin yaratıcılık özelliklerini kullanacakları etkinliklere yöneldikleri ancak gerçekleştirdikleri etkinliklerin daha çok Araştırmacı tip özelliklerindeki etkinlikler

olduğu görülmektedir. Bir başka önemli fark fizyoterapi ve rehabilitasyon programına ilişkin bulguda görünmektedir. Bu programdakiler Realistik tip ilgi alanlarına yönelirken algıladıkları yetenekleri insanlara hizmet sundukları düşünüldüğünde daha çok Sosyal tipe uygundur. Aile ve tüketici bilimleri programı ise engelli ve aile, ergonomi ve kişisel ve toplumsal sağlık gibi fizik tedavi ve rehabilitasyon programına benzer dersleri içermektedir. Bu yönüyle bu iki bölümün yakın görünmesi anlamlıdır. Benzer bir durum BÖTE programı için de söz konusudur. Bu programdakiler de örgün eğitimleri süresince sayısal dersler de almaları nedeni ile nesnelere ve veriler boyutlarına yakinken mesleklerinin eğitsel ortamlarda gerçekleştirilmesi gereği algılanan yetenekleri Sosyal tipe daha yakın konumlanmaktadır. İlgiler ile algılanan yetenekler arasında görülen bu farklılaşma yükseköğretimde program seçiminde tek bir etkenin olmadığını, ilgili etkenlerin tümünün bir arada değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.4. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programına İlişkin Bulguların İncelenmesi

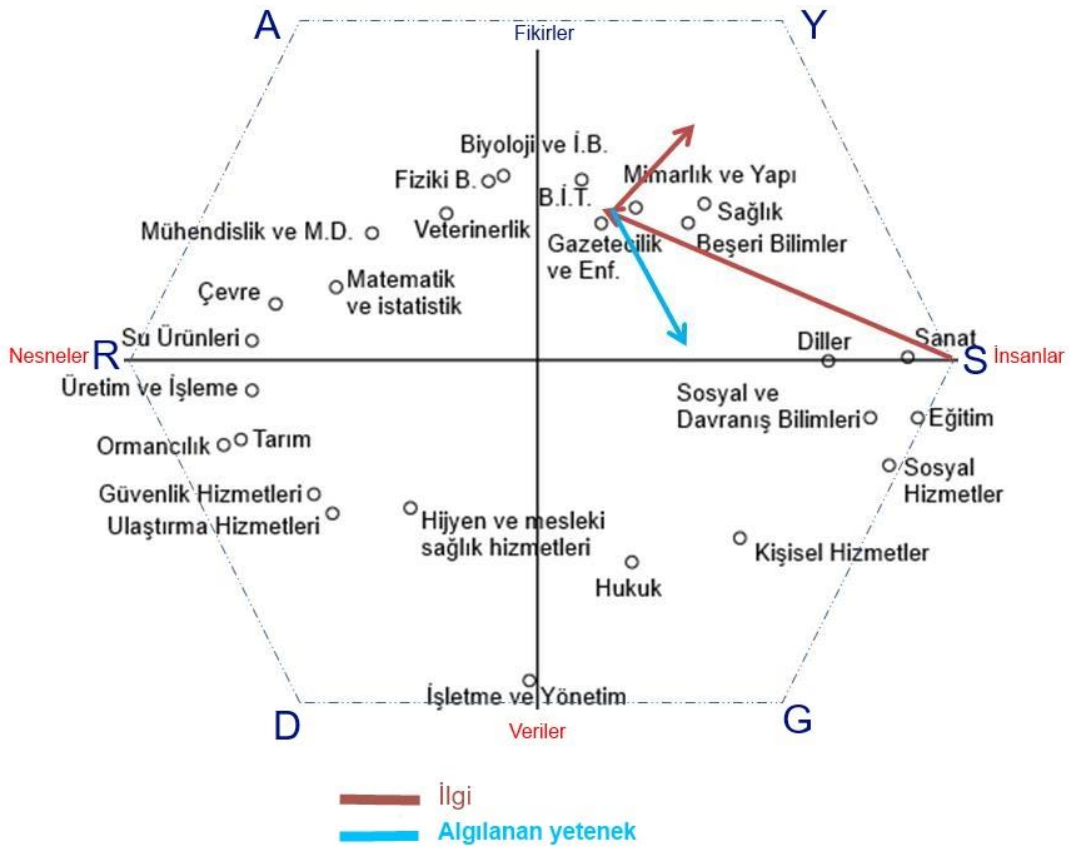
Bu bölümde psikolojik danışma ve rehberlik programına ilişkin birinci, ikinci ve üçüncü çalışma gruplarının verilerinden elde edilen bulgular sunularak tartışılmıştır. Ayrıca psikolojik danışma ve rehberlik programında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin ilgi ve algılanan yetenekleri açısından bu bölüme uyum düzeyleri ortaya konulmuştur.

4.4.1. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı İlgili ve Algılanan Yeteneklerinin KDH Üzerinde Gösterilmesi

Holland'ın altıgen modelinde tipler arasındaki aralık eşit olmasa dahi model üzerinde yapılan karşılaştırmalarda dairesel bir yapı yerine basitleştirilmiş dairesel-altıgen bir yapının kullanılması mümkün olabilmektedir (Gati, 1991). Bu yorumlama kolaylığı ve anlaşılabilirliği artırabilmek amacıyla psikolojik danışma ve rehberlik programına ilişkin bulgular şekil 4.8'de görüldüğü gibi bütünleşik bir yapı üzerinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil 4.8.'de görüldüğü gibi Psikolojik Danışma ve Rehberlik programı ilgi ve algılanan yetenekleri Miller'ın (1985), grafik gösterimi kullanılarak Holland'ın altıgen modeli (1997) ve Prediger'in (1981) V/F – N/İ boyutları düzleminde gösterilmiştir. Bu amaçlar birinci çalışma grubu bulgularında tartışılan Holland'ın (1997) RAYSGD kodlarına göre ilgi sıralaması olan SAY (Sosyal-Araştırmacı-Yaratıcı)

ve algılanan yetenek sıralaması olan SAG (Sosyal-Araştırmacı-Girişimci) profilleri kullanılmıştır. Miller'ın (1985), yöntemi kullanılarak öncelikle altıgenin S noktasından ikinci harf kodu olan A noktasına bir (yarım) doğru çizilmiş, daha sonra bu noktadan üçüncü harf kodu olan Y noktasına ilk doğrunun yarısı boyutunda bir başka doğru daha çizilmiştir. Bulunan nokta ilgi alanını göstermektedir. Algılanan yetenekle ilgili aynı yöntem izlenmiş sadece son harf kodu değiştiği için son işlemde doğru G noktasına taşınmıştır.



Şekil 4.8. Miller'ın (1985) Grafik Gösterimi Kullanılarak Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı İlgi ve Algılan Yeteneklerinin Holland'ın Altıgen Modeli (1997) ve Prediger'in (1981) V/F – N/İ Boyutları Düzleminde Gösterilmesi

Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencileri kuramsal açıklamalara uygun olarak Holland'ın (1997), altıgen modelinde yardım etme ile ilgili meslekler grubuna girmekte ve sosyal tipte ilgili olarak görünmektedir. Birinci çalışma grubunda derinlemesine görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri doğrultusunda psikolojik danışmanlarının araştırmacı ilgilerinin de bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Araştırmacı tip ilgilerine ilave olarak yaratıcı tiplerin özelliklerinin de

varlığı bu araştırmada görülmüştür. Yaratıcı tipler hesaplama ve bürokrasi içeren (düzenli tip) işlerden de kaçınılmaktadır (Holland, 1997). Psikolojik danışmanların ilgi alanlarına ilişkin konumlanmalarının veriler-fikirler boyutunun fikirler kutbunda, nesnelere-insanlar ekseninin ise insanlar kutbunda konumlandığı, bu bulgunun da Prediger'in (1981), açıklamalarıyla örtüştüğü görülmektedir.

Algılanan yetenekler ile ilgili olarak son tipi ifade eden Girişimci özellikler için ise psikolojik danışmanların mezuniyet sonrası kullanılmak durumunda kaldıkları becerilerin etkisi söz konusudur. Bu bulgu birinci çalışma grubundaki katılımcılar tarafından önemle vurgulandığı gibi Ferreira, Rodrigues ve Costa Ferreira'nın (2016), psikoloji öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ile de uyumludur. Holland (1997), Girişimci tipteki bireylerin liderlik, kişilerarası ilişkiler ve ikna becerilerini kullanmaya yöneldiklerini belirtmiştir. Psikolojik danışmanlar gerek sıklıkla istihdam edildikleri eğitim kurumları gerekse diğer kurumlarda diğer öğretmen ve çalışanlarla yaptıkları işin amaç ve sonuçlarına ilişkin bu becerilerini kullanılmak durumunda kalmaktadırlar. Ancak bu genel yaklaşımın dışında psikolojik danışmanların ilgi ve yetenekleri çalıştıkları çevrenin özelliklerine göre değişmekte, endüstriyel psikoloji ile ilgili bir çevrede çalışan psikolojik danışmanların Girişimci tip özelliklerine sahip bulunması beklenebilirken, okullarda çalışan psikolojik danışmanların Sosyal tip özelliklerinin baskın olması gerekebilmektedir (Ferreira, Rodrigues & Costa Ferreira, 2016). Bu ayrımı ortaya koyabilecek büyüklükte örneklemin kullanıldığı araştırmaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu bulguya paralel olarak psikolojik danışma ve rehberlik alanı öğrenci ve çalışanlarının sınıflandırma sistemlerinde hangi gruplandırmalar altında yer alması gerektiği konusunda da bir karmaşa söz konusudur. ISCED sınıflandırma sisteminde psikolojik danışma (counselling) başlığı altında herhangi bir sınıflandırma yoktur. Bu alana en yakın tanımlama olan "psikoloji" alanı ise "Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk" genel alanında bulunan "Sosyal ve Davranış Bilimleri" eğitim ve öğretim temel alanlarında bulunmaktadır (UNESCO, 2014). Aynı temel alanda "İktisat" ve "Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık" gibi programlar da olduğu düşünüldüğünde bu sınıflandırmada geniş bir çerçeveyi içerdiği gibi ilgi alanları ve yetenekler açısından birbirinden farklı yapıları içermektedir. Eğitim alanlarındaki bu çarpık durum meslek sınıflandırmalarında da söz konusudur. ISCO-08 meslek

sınıflandırmasında tek bir psikolojik danışman tanımlaması bulunmamakla birlikte okul psikolojik danışmanı (school counsellor), mesleki rehberlik psikolojik danışmanı (vocational guidance counsellor), aile psikolojik danışmanı (family counsellor), evlilik psikolojik danışmanı (marriage counsellor) ve çocuk ve genç psikolojik danışmanı (child and youth counsellor) gibi meslek tanımlamaları bulunmaktadır. Ancak bu tanımlamalar da “sosyal çalışmalar ve danışmanlık çalışanları” (2635 Social Work and Counselling Professionals), “personel ve kariyer çalışanları” (2423 Personnel and Careers Professionals) ve “herhangi bir yerde sınıflandırılmamış öğretim çalışanları” (2359 Teaching Professionals Not Elsewhere Classified) gibi birbirinden farklı alt başlıklar altında sıralanmıştır (ILO, 2012). Eğitim ve mesleki sınıflandırmalarda psikolojik danışmanlık mesleğinin dağınık grup ve alt gruplar altında sınıflandırılması bu araştırmada olduğu gibi karşılaştırmalı çalışmaların bulgularının yorumlanmasını zorlaştırmaktadır.

4.4.2. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programındaki Üniversite Öğrencilerinin Uyum Puanlarının İncelenmesi

Psikolojik danışma ve rehberlik programındaki öğrencilerin çok boyutlu bir düzlem üzerinde ilgi ve yeteneklerinin gösterilmesi ile birlikte bu alana ilgi ve yeteneklerinin ne ölçüde uyumlu olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Brown ve Gore (1994), tarafından geliştirilen “C indeksi” kullanılmıştır. Katılımcıların KKE-KF’nun R, A, Y, S, G, ve D boyutlarına göre ilgi ve algılanan yetenek puanları Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.14: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Katılımcılarının Holland RAYSGD (1997) Tiplerine Göre Ortalama Puanları

<i>RAYSGD Tipi</i>	<i>İlgi</i>	<i>Algılanan Yetenek</i>
R	8,37	9,02
A	14,42	13,83
Y	16,18	11,88
S	19,48	20,27
G	13,99	17,25
D	9,60	11,22

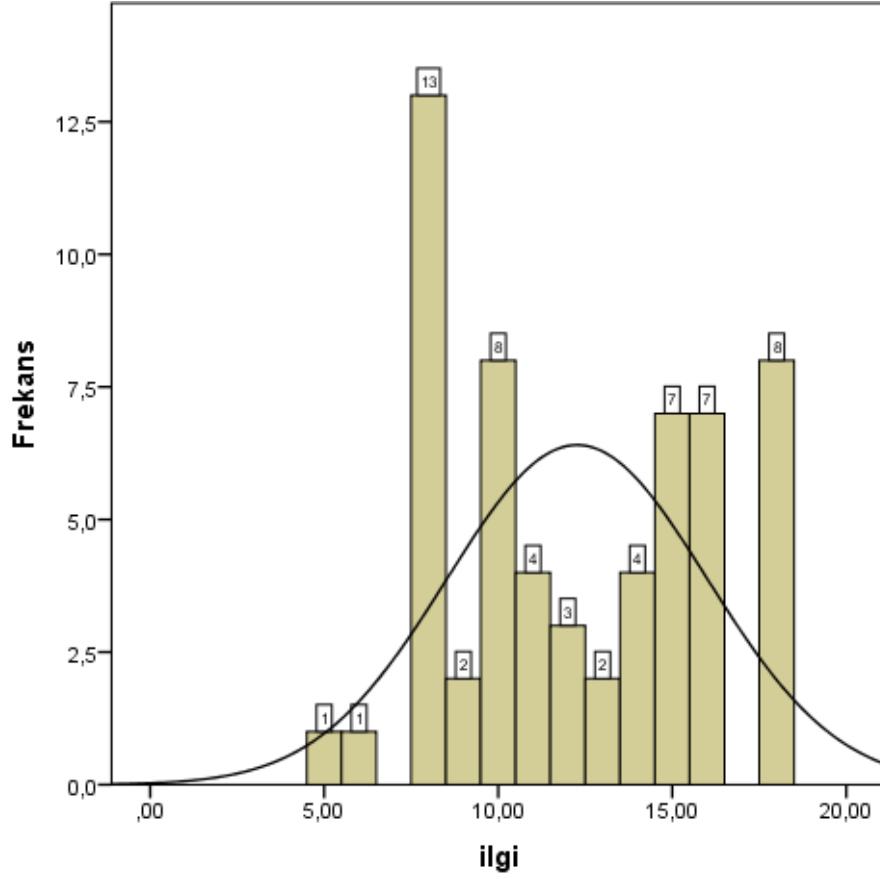
(n=60)

Tabloda görüldüğü üzere psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin Holland (1997) RAYSGD boyutları puanları ilgi ve algılanan yetenekler açısından ikinci çalışma grubuna benzemektedir. Akademik ve eğitsel çevrelerde Düzenli ve Realistik tip özelliklerinin sınırlı olarak bulunmasına ilişkin açıklamalar (Tracey & Rounds, 1995; Prediger, 2000) bu tabloda da görülmektedir. Bununla birlikte hem ilgiler ($\bar{x}=19,48$) hem de algılanan yetenekler ($\bar{x}=20,27$) için en yüksek puan ortalamalarının Sosyal boyutta olduğu görülmüştür. Bu bulgu psikolojik danışma ve rehberlik programının baskın çevresel özelliklerinin Sosyal tiple ilişkili olduğu düşünüldüğünde anlamlıdır.

Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgi puanları C indeksine (Brown & Gore, 1994), göre hesaplanmış ve Tablo 4.15’de sunulmuştur. Bu tablonun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla bu bulguların histogram grafiğinde normal dağılım eğrisi ile birlikte gösterimi ise Şekil 4.9’dadır.

Tablo 4.15: Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Programı Öğrencileri İlgilerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımı

	<i>n</i>	%	<i>Yığılmalı Yüzde</i>
5,00	1	1,7	1,7
6,00	1	1,7	3,3
8,00	13	21,7	25,0
9,00	2	3,3	28,3
10,00	8	13,3	41,7
11,00	4	6,7	48,3
12,00	3	5,0	53,3
13,00	2	3,3	56,7
14,00	4	6,7	63,3
15,00	7	11,7	75,0
16,00	7	11,7	86,7
18,00	8	13,3	100,0
Toplam	60	100,0	



(n=60, \bar{x} =12,27, Ss=3,737)

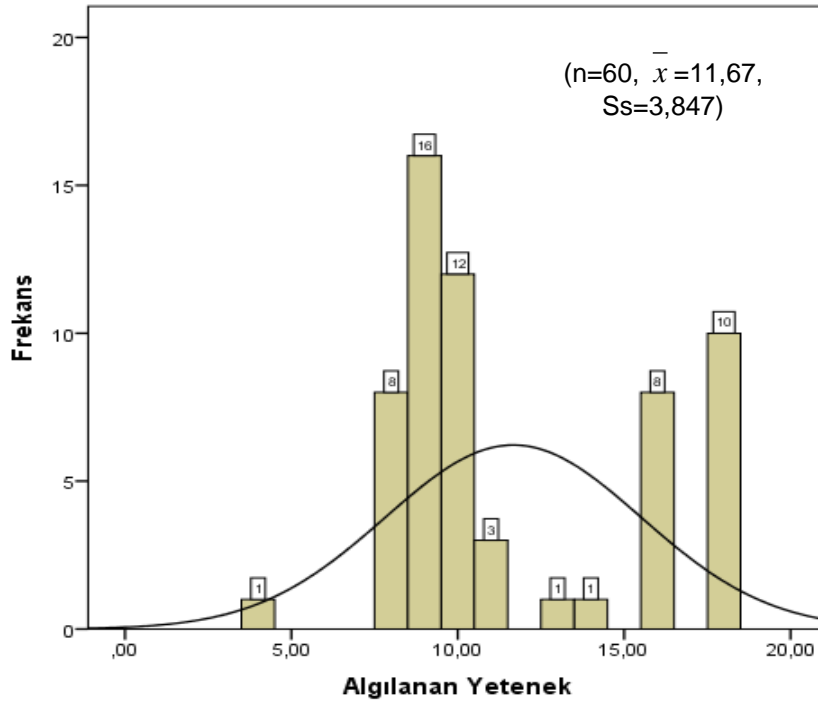
Şekil 4.9. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri İlgilerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımının Histogram Grafiğinde Gösterilmesi

C indeksine göre bireyin özelliklerinin çevresel özelliklerle uyum puanı sıfır ile 18 arasında değişmekte, yüksek puanlar yüksek düzeyde uyuma, düşük puanlar ise düşük düzeyde uyuma işaret etmektedir (Brown & Gore, 1994). Bulgulara göre psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin sekizi (% 13,3) programın çevresel RAYSGD profili ile (SAY) aynı profile sahip olduklarından uyum puanları en üst düzeydedir. Uyum puanı 10'un altında olan katılımcı sayısı ise 17'dir (% 28,3). Bu bulgular psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgileri açısından programın çevresel özellikleri ile genel olarak uyumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Üçüncü çalışma grubunda yer alan psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin algılanan yetenek puanları da C indeksine (Brown & Gore, 1994) göre hesaplanmış ve Tablo 4.16'da, bu bulguların histogram grafiğinde normal dağılım eğrisi ile birlikte gösterimi ise Şekil 4.10'dadır.

Tablo 4.16: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri Algılanan Yeteneklerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımı

	<i>n</i>	%	Yığılmış Yüzde
4,00	1	1,7	1,7
8,00	8	13,3	15,0
9,00	16	26,7	41,7
10,00	12	20,0	61,7
C İndeksi Uyum Puanı			
11,00	3	5,0	66,7
13,00	1	1,7	68,3
14,00	1	1,7	70,0
16,00	8	13,3	83,3
18,00	10	16,7	100,0
Toplam	60	100,0	



Şekil 4.10. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı Öğrencileri Algılanan Yeteneklerinin C İndeksi Uyum Puanına Göre Dağılımının Histogram Grafiğinde Gösterilmesi

Algılanan yetenekleri açısından psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin 10'u (% 16,7) programın çevresel RAYSGD profili ile (SAG) aynı

profile sahip olduklarından uyum puanları en üst düzeydedir. Uyum puanı 10'un altında olan katılımcı sayısı ise 25'dir (% 41,7). Görüldüğü üzere psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin algılanan yetenekleri açısından programın çevresel özellikleri ile uyumu ilgi düzeylerine göre daha düşüktür. Yeteneklerin ilgilerin uygulama alanı olduğu (Kuzgun, 2000) düşünüldüğünde henüz meslek yaşantılarına başlamamış, dolayısı ile yeteneklerini geliştirecekleri kullanım alanı bulamamış üniversite öğrencileri için bu bulgunun doğal olduğu düşünülebilir.



5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçların özeti ile bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Holland'ın kişilik tipleri kuramı, bu kuram temelinde geliştirilen ölçme araçları, kuramın işaret ettiği altıgen yapı ile ilgili birçok araştırma bulunmakta, ancak çevresel modellerin kavramsallaştırılması konusunda yapılan araştırmalar oldukça sınırlı sayıda kalmaktadır (Spokane & Cruza-Guet, 2005). Bu araştırma ile ISCED temel alanlarının ilgiler ve algılanan yetenekler kapsamında çevresel özellikleri ortaya konularak ileride yükseköğretim programı seçecek bireylere yardımcı olacak psikolojik danışmanlara bir rehber oluşturma amacı yerine getirilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonunda yükseköğretime geçişte Holland'ın kuramının (1997), açıklama gücü yüksek olduğu için bu kuramsal yapıyı esas alan ölçme araçları kullanıldığında profillerin ne anlama geldiğini belirleyebilmeleri için psikolojik danışmanlara yardımcı olabilecek, ISCED-2013 sınıflandırma sistemindeki eğitim ve öğretim temel alanlarını içeren bir "Kariyer Dünyası Haritası" oluşturulmuştur.

Kariyer Dünyası Haritası'nda genel hatları ile eğitim alanlarının ilgi ve algılanan yetenekleri içeren özellikleri ile saygınlık beklentisi açısından sıralamaları V/F – N/İ boyutlarında kuramsal açıklamalara (Prediger, 1981; Prediger & Swaney, 2004; Armstrong, Deng & Rounds, 2007; ACT, 2009) uygun ve Holland'ın (1997), RAYSGD tiplerine ilişkin açıklamaları ile uyumlu bölgelerde konumlandığı görülmüştür. Ancak ikinci çalışma grubuna ait bulgularda Holland'ın kuramı (1997), ile örtüşmeyen bir takım sonuçlara da ulaşılmıştır. RAYSGD yapısındaki tiplerin genel kavramları ifade etmesi (Rounds & Tracey, 1993) ve ISCED eğitim öğretim temel alanlarındaki kapsayıcı yapı nedeni ile özellikle Realistik ve Düzenli tiplerin yer aldığı çevrelerde kuramsal açıklamalara uygun olmayan konumlar bulunmuştur.

Araştırmada ayrıca ISCED alanlarından seçilen birer programın ilgi ve algılanan yetenek özellikleri birinci ve ikinci çalışma grubundan elde edilen bulgular ve kuramsal açıklamalarla karşılaştırılarak, gerçek durumun ideal konumlamayı ne

ölçüde yansıttığı tartışılmıştır. Hem ilgiler hem de algılanan yetenekler açısından iki boyutlu gösterimde elde edilen bulgular zayıf bir uyuma işaret etmektedir. Bununla birlikte programlardaki üniversite öğrencilerinin algılanan yeteneklerinin programların oluşturduğu çevresel modellerin ilgi alanlarına uygun olmayan bulgular da belirlenmiştir. Bu bulgulardan yükseköğretim programı seçiminde ilgi ve yeteneklere uygun seçimler yapılmadığı, şu anki çevresel modellerin de bu nedenle kuramsal açıklamalarla sınırlı ölçüde eşleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünden elde edilen bulgular ile psikolojik danışmanların ilgileri, yetenek ve becerileri, başarı ve iş doyumlarına etki eden faktörler ile psikolojik danışmanların kendilerine uygun işlerde çalışmalarının etkileri kavramsallaştırılmıştır. Elde edilen kavramlar, alt kategoriler, kategoriler ve temalar listelenmiş ve aralarındaki ilişkiler görüşme kayıtlarından örnekler ve kuramsal açıklamalarla ortaya konulmuştur. Nitel verilerden elde edilen bulgular ise Miller'ın (1985), grafik gösterimi ve Brown ve Gore (1994), tarafından geliştirilen "C indeksi" kullanılarak KDH üzerinde görselleştirilerek tartışılmıştır. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgileri açısından programın çevresel özellikleri ile genel olarak uyumlu olduğu algılanan yetenekleri açısından ise bu uyumun ilgilere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Psikolojik danışma ve rehberlik programının ilgi alanları ve yetenekler ile ilgili özellikleri, ISCED ve ISCO sınıflandırma sistemindeki karşılıkları açısından değerlendirildiğinde bu sınıflandırma sistemlerinde işlevsel bir ayrımın yer almadığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada çevresel modellerin özelliklerini belirlemede kullanılabilecek bir yöntem ortaya konulmuştur. Bu çalışmadaki özelliklerle eğitim ve istihdam arasında bireyleri bir alana yönlendirmede etkililiği kanıtlanmış bir yöntem geliştirme çabası çalışmanın orjinalliğine işaret etmektedir. Özellikle araştırmanın karma yöntem (mix model) kullanması, hem nitel hem de nicel verilerin kullanılması ve bütünleştirilmesi bulguların geçerliğini artırması açısından anlamlıdır. Araştırmada ortaya konulan yöntem takip edilerek, farklı analizler kullanılarak, çeşitli diğer sınıflandırma sistemleri veya eğitim programları kullanılarak geliştirilebilir bir sistem sağlaması açısından önemli olabilecektir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Politika Yapıcılara Dönük Öneriler

- a. Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Birliğinin (International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG) 2001 yılında Paris'te yayınladığı bildiride “rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin bireylerin kişisel, sosyal ve ekonomik gelişim ihtiyaçlarını karşılaması ve bilgi tabanlı bir toplumda sürdürülebilir gelişimi teşvik etmesi gerektiği” belirtilmiştir (Van Esbroeck, 2002). Bu açıklama ve araştırma bulguları doğrultusunda psikolojik danışmanların işgücü ve istihdam planlaması ile ilgili konularda daha etkili rol almalarını sağlayabilecek yasal ve idari düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç vardır.
- b. Türkiye'nin istihdam ile ilgili önemli sorunlarından biri örgün eğitimde kazanılan beceriler ile işgücü piyasasının ihtiyacının örtüşmemesidir (Dünya Bankası, 2015). Bununla birlikte ISCO-08 (ILO, 2012)'de yer alan beceri düzeyleri ISCED eğitim düzeyleri (UNESCO, 2014) ile ilişkili bir biçimde kurgulanmıştır. Dolayısı ile eğitim dünyası ile işgücü piyasası arasında bir eşgüdümeye yönelik söz konusu olmasına karşın Türkiye'de bu gerçekleşmiş gibi görünmemektedir. Bu eşgüdümün sağlanmasına yönelik çabalarla birlikte ISCO ve ISCED gibi sınıflandırma sistemlerinin kullanımında birebir tercüme yerine Türkiye'ye ve Türkiye'deki işgücü piyasası ile eğitim dünyasının özelliklerine uygun olarak uyarlanması ve her iki bileşenin birlikte değerlendirilmesi daha etkili bir yapı ortaya konulmasına yardımcı olabilecektir.
- c. Araştırmanın yükseköğretim programlarındaki öğrencilerine ilişkin bulguları ilgi ve yetenekleri ile buldukları program arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Bu bulgulardan mevcut yükseköğretim programı seçiminde bireylerin ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre seçimler yapmadıkları yorumuna erişilmiştir. İlgiler ile algılanan yetenekler arasında görülen bu farklılaşma yükseköğretimde program seçiminde tek bir özelliğin (örneğin başarı sıralaması) yeterli olmadığını, ilgili etkenlerin tümünün bir arada değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle yükseköğretimde program seçiminde seçme sınavı dışında adayların diğer özelliklerinin

- (ilgiler, değerler vb.) etkili olabileceği bir seçim s¼reci oluşturulması bireylerin kendilerine uygun alanlarda ęalıřmaları açısından faydalıdır.
- d. ęalıřma grubundaki y¼ksek¼ğretim ¼ğrencilerine ilişkin bulgular Reardon ve Bertoch'un (2011), da belirttiği gibi eğitsel ve akademik ęevrelerin Realistik ve D¼zenli tipler için sınırlı seçenekleri içermesi doğrultusundadır. Bu nedenle bu tiplerin ¼zelliklerini taşıyan bireylerin az sayıda seçme olasılığına sahip olması veya kendilerine uygun olmayan programlara y¼nelmeleri s¼z konusu olabilmektedir. Y¼ksek¼ğretim programının kapsayıcılığını artırmak amacıyla programların içeriklerinin bu tip bireylere de hitap edecek şekilde d¼zenlenmesi ve/veya seçeneklerin artırılması ile bu tiplerin ¼zelliklerini taşıyan bireylerin eğitim alanlarına uyumları artırılabilir.
- e. D¼ř¼k saygınlık beklentisinde olan mesleklerin b¼y¼k b¼l¼m¼n¼n Realistik ve D¼zenli tiplere yakın meslekler olduğuna y¼nelik açıklamalar (Deng, Armstrong & Rounds, 2007), bu araştırma bulgularında da g¼r¼lm¼řt¼r. Bu ęevresel tipleri içeren meslek ve eğitim alanlarının (Ormancılık, su ¼r¼nleri, kişisel hizmetler, tarım, ¼retim ve işleme) saygınlık beklentisi açısından g¼çlendirilmesine y¼nelik d¼zenlemeler yapılması, bu mesleklere y¼nelimi artırabileceği gibi, bu tiplerde ilgi ve yeteneği olan bireylerin seçimlerini aynı y¼nde kullanmalarını da teşvik edebilecektir.
- f. ISCED ve ISCO-08 eğitim ve mesleki sınıflandırmalarında psikolojik danışma ve rehberlik program ve mesleğinin dağınık grup ve alt gruplar altında sınıflandırıldığı g¼r¼lmektedir. Ulusal sınıflandırma ęalıřmalarına rehber olacak psikolojik danışmanlık mesleğinin ilgili t¼m ęalıřma alanlarını (okul psikolojik danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı vb.) içeren ve anlamlı bir ¼st yapı (psikolojik destek ęalıřanları gibi) altında yer alan b¼t¼nleřik bir sınıflama ¼nerilebilir.

5.2.2. Psikolojik Danışmanlara D¼n¼k ¼neriler

- g. Holland'ın altıgen kişilik modelinin (1997), altında yatan boyutlarda her ne kadar kesin olarak belirlenmiş V/F – N/I boyutlarında RAYSGD tiplerinin yerleşimi s¼z konusu ise de daha da ¼nemlisi ortaya ęıkan genel yapıdır (Prediger, 2000). Danışanların ilgi envanterlerinden elde ettikleri sonuçlar

değerlendirilirken danışanı kesin veya tek bir program ya da mesleğe yönlendirmek yerine daha çok yakın olasılıkları fark etmesinde de etkili olabilecek alanlar veya bu araştırmadaki gibi görsel konumlamaları kullanmak Yeşilyaprak'ın (2012), da vurguladığı gibi daha faydalı olabilecektir.

- h. Yükseköğretim programı seçimi konusunda kariyer psikolojik danışmanlığı gerçekleştirilirken sadece ilgi envanterleri sonuçlarını yorumlamak bu araştırma bulgularında da görüldüğü gibi yeterli olmayabilir. Bu nedenle ilgi envanterlerinden elde edilen bilgiler diğer özelliklerle (değer, yetenek, olgunluk) bütünleştirilerek yorumlanmalıdır. Bu çalışmada ifade edildiği gibi saygınlık beklentisi gibi özellikler bir filtreleme işlevi görebilir ve Tracey ve Rounds'un (1996), küresel ilgi modelindeki üst ve alt prestijli gruptaki seçenekler danışanın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilebilir.

5.2.3. Psikolojik Danışman Eğitimi ve Süpervizyona Dönük Öneriler

- a. Araştırmada derinlemesine görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri ve psikolojik danışma ve rehberlik programına ilişkin bulgular psikolojik danışmanların Sosyal ve Araştırmacı tipler yetenekleri dışında Girişimci tiplere özgü yeteneklere de sahip olması gerektiğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışmanların eğitiminde meslek yaşamlarında idareciler, diğer öğretmenler, aileler ve öğrenciler arasında koordinasyonda bulunma, etkili sunum yapabilme, meslek ve mesleki görevlerin savunuculuğunu yapabilme, hitabet ve sözel ikna gibi Holland'ın girişimci kişilik tipine vurgu yapan becerilerin önemszenmesinde fayda vardır.
- b. Psikolojik danışmanların en çok çalıştığı sektör olan eğitim kurumlarında yaygın olarak kullanılmasına ve psikolojik danışmanların % 60'ının kariyer danışmanlığı uygulamalarında psikolojik testleri kullanmasına (Korkut, 2007) rağmen, ilgi envanterlerinin uygulanması sonucunda elde edilen profillerin yorumlanması üzerinde yeterince durulmamaktadır (Özyürek, 2009). İlgi envanterleri birbirinden puanlama ve yorumlama açısından farklılaştığı gibi elde edilen puan ve profilin nasıl yorumlanacağına ilişkin yeterli bilgiye her zaman ulaşmak mümkün olmayabilir. Bu nedenle

psikolojik danışmanların ilgi envanteri puanlarının yorumlanmasında eğitilmesi önemlidir.

- c. Araştırma bulguları psikolojik danışmanların hızlı toplumsal değişimlere ayak uydurma, psikolojik danışmada teknoloji ve internetin kullanımı, göç ve terörün beraberinde değişen ve ihtiyaç beliren bireylerle çalışma becerisi gibi örgün eğitimde yeterince yer almayan konuların önemini göstermiştir. Psikolojik danışman eğitimine bu konuların dahil edilmesinde fayda olduğu düşünülmektedir.
- d. Psikolojik danışmanların geleneksel bakış açısının ötesinde ilgi alanlarına sahip olmaları ve beceriler edinmelerinin önemi derinlemesine görüşme yapılan katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Çeşitli disiplinlerin kazanımlarının (örneğin sanatın kişilerin yaratıcılık özellikleri, olay ve olgulara farklı bir bakış açısı sergileyebilmelerini desteklemesi) gözetilerek eğitim programlarının çeşitlendirilmesi ve zenginleştirilmesi faydalı olabilecektir.
- e. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin ilgileri açısından programın çevresel özellikleri ile genel olarak uyumlu olduğu algılanan yetenekleri açısından ise uyumun daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yeteneklerin ilgilerin uygulama alanı olduğu (Kuzgun, 2000), düşünüldüğünde üniversite öğrencilerine bu uygulama alanının sağlanması öğrencilerin kendi özelliklerini keşfetmelerini kolaylaştırabilecektir. Eğitim programlarının uygulama ağırlıklı olması ile bu kazanımın elde edilmesi mümkün olabilecektir.

5.2.4. Araştırmacılara Dönük Öneriler

- f. Çevresel modellerin özelliklerinin ortaya konulmasında alanyazında çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. ONET bu amaçla uzman görüşlerinden elde edilen veriyi kullanırken, Strong İlgi Envanteri'nde Genel Mesleki Temalar (General Occupational Theme - GOT) ölçekleri, Holland Mesleki Tipler Sözlüğü ise iş analizi verileri kullanılarak oluşturulan özel bir algoritma kullanılmaktadır (Rounds vd., 1999; Eggerth vd., 2005). Bu çalışmada KDH'da eğitim alanlarının yerini belirlemede uzman görüşleri esas alınmış ve bazı programların haritadaki yerleri sınanmıştır. Bulgulardan da

anlaşılacağı üzere uzman görüşleri Holland'ın (1997) tipolojisi ve Prediger'in (1981), N/İ-V/F boyutları ile daha tutarlı sonuçlar vermektedir. Benzer araştırmalarda bu bulgu dikkate alınarak sonuçların değerlendirilmesinde fayda vardır.

- g. Belli bir ÇBÖ modeli veya algoritmasının seçilmesi karmaşık olabilir ve toplanan verinin özellikleri ile araştırmacının amaçlarına göre şekillendirilmektedir (Hout, Papesch & Goldinger, 2015). Ayrıca RAYSGD tiplerinden oluşan modelleri belirlemede kullanılacak tek bir analiz yöntemi de yoktur (Rounds, Tracey & Hubert, 1992). Bu araştırmada seçilen ÇBÖ yöntemi bundan sonraki yapılacak araştırmalarda kullanılabilir bir yöntemi ortaya koymakla birlikte araştırmacılar, örneklem, veri ve amaçlarına bağlı olarak diğer modelleri kullanmayı değerlendirebilirler.
- h. Çeşitli eğitim alanlarından lisans öğrencileri ve mezunları belirli bir genel alana yönelmiş olsalar bile hala kariyer seçimi konusunda kararsızlık yaşıyor olabilirler. Psikoloji öğrencileri örneğinde bu kararsızlık eğitim, klinik veya organizasyonel psikoloji alanlarına yönelmek gibi seçenekleri içerebilmektedir (Ferreira, Rodrigues & Costa Ferreira, 2016). Psikolojideki çeşitli alanlarda ilgiler, kişilik özellikleri ve yetenekler sistematik bir şekilde farklılaşmaktadır (Wicherts & Vorst, 2010). Bu nedenle psikolojik danışma ve rehberlik alan mezunlarının çalışabileceği sektör ve kuruluşlar da göz önüne alınarak hangi özel alana yönelecekleri (kariyer psikolojik danışmanlığı, okul psikolojik danışmanlığı gibi) konusunda kariyer psikolojik danışmanlığına ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu ihtiyacın karşılanmasında ise kariyer psikolojik danışmanlarına yardımcı olabilecek bu araştırmadakine benzer ancak alt alanlara ait çevresel özelliklerin ortaya konulmasına ihtiyaç vardır.
- i. Mesleki yapılar ikiden fazla boyuta (örneğin gerekli eğitim düzeyi, gelir gibi) sahiptirler (Prediger & Swaney, 2004). Bu nedenle hem bu araştırmada kullanılan ana kavramlar olan V/F – N/İ boyutları ve saygınlık beklentisine ilave olarak mesleki çevresel modellere etki eden diğer değişkenlerin de eklenerek sonuçların genellenebilirliği artırılabilir.

- j. Holland'ın (1997), RAYSGD yapısının tanımlanmasında çok çeşitli kavramlar (örneğin hexagon, ilgilerin dairesel modeli vb.) kullanılmasına karşın bu kavramların aynı modeli mi veya Holland'ın modelinin farklı biçimlerini mi açıkladığı konusu karmaşıktır (Rounds, Tracey & Hubert, 1992). Bu nedenle araştırmacıların üzerinde çalıştıkları yapının kavramsal olarak tanımlanması yapılırken bu farklılıkların da bilincinde olması gerekmektedir.
- k. Holland'ın RAYSGD tipolojisini ortaya koyan ölçme araçlarındaki yapısal farklılıklar boyutları ve boyutlar arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedir (Rounds & Tracey, 1993). Bu nedenle bu araştırmada ortaya konulmak istenen yapının belirlenmesinde KKE-KF dışındaki diğer Holland tabanlı ölçme araçları kullanılarak bulgular sınanabilir.
- l. Örneklemin özellikleri de Holland'ın RAYSGD yapısında farklılaşmaya yol açabilmektedir (Rounds & Tracey, 1993). Bu araştırmanın bulgularının farklı örneklerle gerçekleştirilecek araştırma bulguları ile karşılaştırılmasında fayda olabileceği düşünülmektedir.
- m. Holland'ın RAYSGD yapısının ve bu yapının V/F – N/I boyutlarının amprik bulgularla cinsiyet ve yaş açısından farklılaşmadığı belirtilmiş olsa da (Rounds & Tracey, 1993), bu parametrelerin RAYSGD yapısı üzerinde nasıl farklılaştığı araştırılabilir.
- n. Nitel araştırmalarda ve kuram oluşturmada Glaser ve Strauss (1967), iki önemli kuram türü olan özel (substantive) ve genel (formal) kuramlar arasında ayırma dikkat çekmektedir. Özel kuramlar belirli tip organizasyonlar gibi sınırlı alanlardaki çalışmalardan üretilir. Bu araştırmada da psikolojik danışma ve rehberlik alanı bu tür bir çalışma amacıyla seçilmiştir. Charmaz (2008), daha genel kuramlar oluşturmak için birkaç özel kuram sonuçlarını birleştirmeyi ve kavramsallaştırmayı önermiştir. Gelecekte bu konuda çalışacak araştırmacılar bu araştırma bulguları ve benzer özel kuram oluşturma araştırmalarından faydalanarak genel bir kuram oluşturmaya yönelebilirler.
- o. Holland'ın kuramı ile ilgili akademik çevre modellerini inceleyen araştırmalar bu çevrelerde Realistik ve Düzenli tiplerin sınırlı seçenekler olması nedeni

ile az yer aldığı, akademik programların Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal ve Girişimci tipleri daha çok içerdiğini ortaya koymuştur (Reardon & Bertoch, 2011). Holland'ın kuramı ile ilgili araştırma yapan araştırmacıların, yapının genellenebilirliğini artırmak amacıyla Realistik ve Düzenli tiplerle ilgili yapılacak araştırmaların meslek okulları ve teknik okullardan oluşan örneklemelerden toplanması anlamlı olabilecektir.



KAYNAKÇA

- ACT (American College Testing) (2000). *Career Planning Survey technical manual*. Iowa City: ACT.
- ACT (American College Testing) (2009). *ACT Interest Inventory Technical Manual*. [Çevrim-içi: <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACTInterestInventoryTechnicalManual.pdf>, Erişim tarihi: 7 Temmuz 2016.]
- Akkök, F. ve Watts, T. G. (2006). *Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye ülke raporu*. Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Arabie, P., Carroll, J. D., & DeSarbo, W. S. (1987). *Three Way Scaling: A Guide to Multidimensional Scaling and Clustering* (Vol. 65). Beverly Hills: Sage.
- Armstrong, P.I., Smith, T.J., Donnay, D.A.C., & Rounds, J. (2004). The Strong ring: a basic interest model of occupational structure. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 299-313.
- Armstrong, P.I., Allison, & W. Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behaviour*, 73, 287-299.
- Armstrong, P.I., & Anthony, S.F. (2009). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 346-359.
- Armstrong, P.I., Day, S.X., McVay, J.P., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55 (1), 1-18.
- Armstrong, P.I., Deng, C. P., & Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 1-22.
- Armstrong, P.I., & Rounds, J. (2008). Linking leisure interests to the RIASEC World of Work Map. *Journal of Career Development*, 35 (1), 5-22.
- Armstrong, P. I., & Vogel, D. L. (2009). Interpreting the interest–efficacy association from a RIASEC perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56(3), 392-407.
- Backman, K., & Kyngäs, H. A. (1999). Challenges of the grounded theory approach to a novice researcher. *Nursing and Health Sciences*, 1(3), 147-153.
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Pres.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy, the exercise of control*. New York: Freeman.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri: Nvivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117(2), 187.

- Bonitz, V. S., Armstrong, P. I., & Larson, L. M. (2010). RIASEC interest and confidence cutoff scores: Implications for career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 265-276.
- Borg, I., & Groenen, P. (2005). *Modern multidimensional scaling: theory and application*. USA: Springer.
- Brown, S. D., & Gore, P.A.Jr. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 310-327.
- Charmaz, K. (2008). Reconstructing grounded theory. In L. Bickman, P. Alasuutari, & J. Brannen (Eds.). *The SAGE handbook of social research methods*, 461-78. Los Angeles: Sage.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th Ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-130.
- Creswell, J. W., & Clark, V.L.P. (2015). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi*. Y. Dede ve S. B. Demir (Eds.). Ankara: Anı.
- Curtis, S., Gesler, W., Smith, G., & Washburn, S. (2000). Approaches to sampling and case selection in qualitative research: examples in the geography of health. *Social Science and Medicine*, 50(7), 1001-1014.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu ve G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Darcy, M.U.A., & Tracey, T.J.G. (2007). Circumplex structure of Holland's RIASEC interests across gender and time. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 17-31.
- Day, S. X., & Rounds, J. (1998). Universality of vocational interest structure among racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, 53(7), 728.
- Day, S. X., Rounds, J., & Swaney, K. (1998). The structure of vocational interests for diverse racial-ethnic groups. *Psychological Science*, 9(1), 40-44.
- De Grip, A., Groot, L.F.M., & Heijke, J.A.M. (1991). Defining occupational groupings by educational structure. *Environment and Planning*, 23, 59-85.
- Deng, C. P., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 1-22.
- Denzin, D.K. (1989). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods (3rd Ed.)*. Dunfermline: Prentice Hall College Div.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*. [Çevrim-içi: www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc, Erişim tarihi: 25 Temmuz 2016.]
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321.

- Du Toit, R., & de Bruin, G. P. (2002). The structural validity of Holland's RIASEC model of vocational personality types for young black South African men and women. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 62-77.
- Eggerth, D. E. (2005). Convergent validity of O*NET Holland code classifications. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 150-168.
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C index for use with Holland codes of unequal length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275.
- Eggerth, D. E., Bowles, S. M., Tunick, R. H., & Andrew, M. E. (2005). Convergent validity of O* NET Holland code classifications. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 150-168.
- Einarsdottir, S. (2001). *Structural equivalence of vocational interests across culture and gender: Differential item functioning in the Strong Interest Inventory* (Unpublished Doctoral dissertation). University of Illinois, Illinois.
- Elam, C. (1994). Application of Holland's theory of vocational personalities and work environments to medical student specialty selection. *Journal of Career Development*, 21(1), 37-48.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. [Çevrim-içi: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>, Erişim tarihi: 18 Haziran 2016.]
- Erkuş, A. (2003). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- EU (European Union) (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. [Çevrim-içi: www.cedefop.europa.eu/files/6111_en.pdf, Erişim tarihi: 18 Haziran 2016.]
- Feldman, K.A., Ethington, C. A., & Smart, J.C. (2001). A further investigation of major fields and person-environment fit: Sociological vs. psychological interpretations of Holland. *Journal of Higher Education*, 72, 670-698.
- Ferreira, A. I., Rodrigues, R. I., da Costa Ferreira, P. (2015). Career interests of students in psychology specialties degrees: psychometric evidence and correlations with the RIASEC dimensions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 91-111.
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.
- Fritzsche, B.A., & Parrish, T.J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 180-202. N.J.: John Wiley and Sons.
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109(2), 309.
- Giguere, G. (2006). Collecting and analyzing data in multidimensional scaling experiments: A guide for psychologists using SPSS. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 2(1), 26-37.

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New Brunswick: Transaction publishers.
- Gottfredson, G.D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. *Journal Of Vocational Behaviour*, 55, 15-40.
- Grutter, J., & Hammer, A.L. (2005). *Strong Interest Inventory user's guide*. California: CPP Inc.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşğın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Holland, J.L. (1966). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13 (3), 278-288.
- Holland, J. L. (1967). Current psychological theories of occupational choice and their implications for national planning. *The Journal Of Human Resources*, 2, 176-190.
- Holland, J. L. (1974). Vocational guidance for everyone. *Educational Researcher*, 3(1), 9-15.
- Holland, J.L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices; A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Florida: PAR Inc.
- 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 no: 29)*. Iowa: ACT R&D Division.
- Hout, M. C., Papesh, M.H., & Goldinger, S.D. (2013). Multidimensional scaling. *Wiley Interdisciplinary Review of Cognitive Sciences*, 4(1), 93-103.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 369-397.
- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 133-141.
- ILO (International Labour Organization) (2012). *ISCO-08 International Standard Classification of Occupations: Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office, Geneva. [Çevrim-içi: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf, Erişim tarihi: 15 Mayıs 2016.]
- İnan, Ş. (2006). *Kariyer eğilim envanterinin geliştirilmesine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2016). *Türk Meslekler Sözlüğü*. [Çevrim-içi: <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>, Erişim tarihi: 11 Kasım 2016.]

- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Low, K. D., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(1), 23-36.
- McClain, M.C., & R. Reardon (2015). The U.S. work force from 1960 to 2010: A RIASEC view. *The Professional Counselor*, 5(1), 1-14.
- McDaniel, M. A., & Snell, A. F. (1999). Holland's theory and occupational information. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 74-85.
- Mead, A. (1992). Review of the development of multidimensional scaling methods. *The Statistician*, 41(1), 27-39.
- Miller, M. J. (1985). Counseling Region 99 clients. *Journal of Employment Counseling*, 22, 70-77.
- Miller, M. J. (1994). A "circuitous" test of Holland's theory. *Journal of Employment Counseling*, 31, 137-143.
- Miller, S. M. (2010). *The validity of the Strong Interest Inventory in predicting college major choice and academic achievement* (Unpublished doctoral dissertation). Washington State University College of Education, Washington.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.
- Neumann, G., Olitsky, N., & Robbins, S. (2009). Job congruence, academic achievement, and earnings. *Labour Economics*, 16(5), 503-509.
- Niles, S.G., & Haris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (1999). *Classifying educational programmes. manual for ISCED-97. Implementation in OECD Countries*. 1999 Edition. Paris: OECD Publications Service.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2016). *Employment outlook 2016: How does Turkey compare?* [Çevrim-içi: <https://www.oecd.org/turkey/Employment-Outlook-Turkey-EN.pdf>, Erişim tarihi: 11 Temmuz 2016.]
- Özdamar K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (5. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özütürk, E. (2005), *Küresel İlgi Envanteri'nin geliştirilmesine yönelik bir çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademi.
- Porter, S. R., & Umbach, P.D. (2006). College major choice: An analysis of person-environment fit. *A Research in Higher Education*, 47(4), 429-449.
- Prediger, D. J. (1981). Dimension underlying Holland's hexagon: Missing link between interest and occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D. J. (1986). *The World-Of-Work Map: Rationale and "Do-It-Yourself" Applications*. Paper presented at the int. Collaborative Conference on Careers, Miami, FL, 26-28 March 1986. [Çevrim-içi: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED267308.pdf>, Erişim tarihi: 15 Mayıs 2016.]
- Prediger, D. J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 173-199.
- Prediger, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well - Though somewhat out of shape: Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 197-204.
- Prediger, D. J. (2002). Abilities, interests, and values: Their assessment and their integration via the World-of-Work Map. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 209-232.
- Prediger, D., Swaney, K., & Mau, W-C. (1993). Extending Holland's hexagon: procedures, counseling applications and research. *Journal of Counseling & Development*, 71, 422-428.
- Prediger, D.J., & Swaney, K.B. (2004). Work task dimensions underlying the world of work: Research results for diverse occupational databases. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 440-459.
- Prediger, D. J., & Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2), 111-128.
- Reardon, R.C., & Bertoch S.C. (2011). Revitalizing educational counseling: How career theory can inform a forgotten practice. *The Professional Counselor: Research and Practice*, 1(2), 106-121.
- Rounds, J., Smith, T., Hubert, L., Lewis, P., & Rivkin, D. (1999). *Development of Occupational Interest Profiles for O*NET*. [Çevrim-içi: https://www.onetcenter.org/dl_files/IP.pdf, Erişim tarihi: 15 Mayıs 2016.]
- Rounds, J., Tracey, T. J., & Hubert, L. (1992). Methods for evaluating vocational interest structural hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2), 239-259.
- Rounds, J., & Tracey, T.J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 875-890.
- Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37.
- Savickas, M.L., & Gottfredson, G.D. (1999). Holland's theory (1959–1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 1–4.

- Schröder, H., & Ganzeboom, H. B. (2013). Measuring and modelling level of education in European societies. *European Sociological Review*, 30(1), 119-36.
- Smart, J. C., Feldman, K. A., & Ethington, C. A. (2006). Holland's theory and patterns of college student success (Commissioned Report for the National Symposium on Postsecondary Student Success: Spearheading a Dialog on Student Success). *Washington, DC: National Postsecondary Education Cooperative*.
- Spokane, A.R. & Cruza-Guet, M.C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 24-41. N.J.: John Wiley ve Sons.
- Spradley, J.P. (1979). *The ethnographic interview*. CA: Holt, Rineheart and Winston.
- Steedman, H., & McIntosh, S. (2001). Measuring low skills in Europe: how useful is the ISCED framework?. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 564-581.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: Sage.
- Takane, Y., Young, F. W., & De Leeuw, J. (1977). Nonmetric individual differences multidimensional scaling: An alternating least squares method with optimal scaling features. *Psychometrika*, 42(1), 7-67.
- Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person–environment fit model. *Journal of vocational behavior*, 56(2), 147-179.
- Tracey, T.J.G. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 113-172.
- Tracey, T.J.G. (2010). Development of an abbreviated Personal Globe Inventory using item response theory: The PGI-Short. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 1-15.
- Tracey, T.J.G. & Gupta, S. (2008). Interest assessment in an international context. J.A. Athanassou ve R. Van Esbroeck (Ed.). *International handbook of career guidance*, 525-37. Netherlands: Springer Science and Business Media B.V.
- Tracey, T.J.G. & Rounds, J. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types: A concentric-circles structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42 (4), 431-439.
- Tracey, T.J.G., & Rounds, J. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 3-41.
- Tracey, T.J.G., & Robbins S.B. (2006). The interest–major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 64-89.
- Tracey, T.J.G., & Walker, T.L. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 150-158.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2015). *İşgücü istatistikleri, Eylül 2015*. [Çevrim-içi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18644>]. Erişim tarihi: 15 Temmuz 2016.]

- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2016). *Sınıflamalar*. [Çevrim-içi: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2012/turkce/metaveri/siiniiflamalar/index.html, Erişim tarihi: 11 Temmuz 2016.]
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2006). *ISCED 1997: International Standard Classification of Education. May 2006 Re-edition*. [Çevrim-içi: www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-en.pdf, Erişim tarihi: 15 Mart 2016.]
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2012). *ISCED Fields of education and training 2011 (ISCED 2011)*. [Çevrim-içi: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>, Erişim tarihi: 15 Mart 2016.]
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2014). *ISCED Fields of education and training 2013 (ISCED-F 2013)*. [Çevrim-içi: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>, Erişim tarihi: 15 Mart 2016.]
- Van Esbroek, R. (2002). An introduction to the Paris 2001 IAEVG declaration on educational and vocational guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 73–83.
- Vardarlı, B. (2014). *Küresel model bağlamında mesleki ilgilerin Türkiye'deki yapısının incelenmesi: İzmir ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- WEF (World Economic Forum) (2013). *Human capital report*. [Çevrim-içi: www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf, Erişim tarihi: 12 Haziran 2016.]
- Wicherts, J.M., & Vorst, H.C. (2010). The relation between specialty choice of psychology students and their interests, personality, and cognitive abilities. *Learning and Individual Differences*, 20(5), 494-500.
- World Bank. (2006). *Turkey Labor Market Study* (Report no: 33254-TR). [Çevrim-içi: http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor_Study.pdf, Erişim tarihi: 21 Temmuz 2016.]
- World Bank (2015). *Country Program Snapshot*. [Çevrim-içi: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Turkey-Snapshot.pdf>, Erişim tarihi: 12 Temmuz 2016.]
- Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde rehberlik hizmetleri* (11. baskı.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. In B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (2. Bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgiler Envanteri'nin geliştirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yin, R. K. (2015). *Qualitative research from start to finish*. NY: Guilford Publications.



EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik

Sayı : 76000869/ 433-2612


28 Ağustos 2015

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 20.08.2015 tarih ve 1649 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı öğretim üyesi **Prof. Dr. Tuncay ERGENE**'nin danışmanlığında doktora programı öğrencilerinden **Olca YILMAZ** tarafından yürütülen "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yönelimlerinin Eğitim Dünyası Haritası Üzerinde Gösterilmesi ve Alan Uyumlarının Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **25 Ağustos 2015** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. Ömer UĞUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Tutanak

Hacettepe Üniversitesi Genel Sekreterlik 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 1003 - 1004 • Faks: 0 (312) 310 5552
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008

EK 2. ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI

ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI				
ISCED GENEL ALAN KODU	GENEL ALANLAR	ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
00	Genel Programlar ve Sınıflamalar	001 002 003	Temel programlar ve sınıflamalar Edebiyat ve sayısal Kişisel beceri ve gelişim	0011 Temel programlar ve sınıflamalar 0021 Edebiyat ve sayısal 0031 Kişisel beceri ve gelişim
01	Eğitim	011	Eğitim	0111 Eğitim Bilimi 0112 Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi 0113 Genel Alan Öğretmen Eğitimi 0114 Özel Alan Öğretmen Eğitimi
02	Beşeri Bilimler ve Sanat	021	Sanat	0211 Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Prodüksiyonu 0212 Moda, iç ve endüstriyel tasarım 0213 Güzel Sanatlar 0214 El Sanatları 0215 Müzik ve Gösteri Sanatları
		022	Beşeri Bilimler	0221 Din ve teoloji 0222 Tarih ve Arkeoloji 0223 Felsefe ve Etik
		023	Diller	0231 Dil edinimi 0232 Edebiyat ve dil bilimi
03	Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk	031	Sosyal ve Davranış Bilimleri	0311 İktisat 0312 Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık 0313 Psikoloji 0314-Sosyoloji ve Kültür Çalışmaları
		032	Gazetecilik ve Enformasyon	0321 Gazetecilik ve Muhabirlik 0322 Kütüphane, Enformasyon, Arşiv

EK 2. ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI (DEVAMI)

04	İşletme, yönetim ve hukuk	041	İşletme ve Yönetim	0411 Muhasebe ve Vergilendirme 0412 Finans, Bankacılık, Sigortacılık 0413 İşletme Yönetimi ve Kamu Yönetimi 0414 Pazarlama ve Reklamcılık 0415 Sekreterlik ve Ofis İşleri 0416 Toptan ve Perakende Satış 0417 Çalışma becerileri
		042	Hukuk	0421 Hukuk
05	Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik	051	Biyoloji ve ilgili bilimler	0511 Biyoloji 0512 Biyokimya
		052	Çevre	0521 Çevre bilimleri 0522 Doğal çevreler ve vahşi yaşam
		053	Fiziki bilimler	0531 Kimya 0532 Yeryüzü bilimleri 0533 Fizik
		054	Matematik ve istatistik	0541 Matematik 0542 İstatistik
06	Bilgi ve iletişim teknolojileri	061	Bilgi ve iletişim teknolojileri	0611 Bilgisayar kullanımı 0612 Veri tabanı ve ağ tasarımı ve yönetimi 0613 Yazılım ve uygulama geliştirme ve analizi
07	Mühendislik, Üretim ve Yapı	071	Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri	0711 Kimya mühendisliği ve İşleme 0712 Çevre koruma teknolojisi 0713 Elektrik ve Enerji 0714 Elektronik ve Otomasyon 0715 Mekanik ve Metal İşleri 0716 Motorlu Araçlar, Gemiler ve Uçaklar
		072	Üretim ve İşleme	0721 Gıda İşleme 0722 Malzemeler (tahta, kağıt, plastik, cam) 0723 Tekstil, Giyim, Ayakkabı, Deri 0724 Madencilik ve Maden Çıkarma
		073	Mimarlık ve Yapı	0731 Mimarlık ve Şehir Planlama 0732 Yapı ve İnşaat Mühendisliği

EK 2. ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI (DEVAMI)

08	Tarım, ormancılık, su ürünleri ve veterinerlik	081	Tarım	0811 Bitkisel ve Hayvansal Üretim 0812 Park ve Bahçe Bitkileri
		082	Ormancılık	0821 Ormancılık
		083	Su Ürünleri	0831 Su Ürünleri
		084	Veterinerlik	0841 Veterinerlik
09	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	091	Sağlık	0911 Dişçilik Çalışmaları 0912 Tıp 0913 Hemşirelik ve Bakım 0914 Tıbbi Teşhis ve Tedavi Teknolojisi 0915 Terapi ve Rehabilitasyon 0916 Eczacılık 0917 Geleneksel ve tamamlayıcı tıp ve terapi
		092	Sosyal Hizmetler	0921 Yaşlı ve engelli yetişkin bakımı 0922 Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri 0923 Sosyal İşler ve Danışmanlık
10	Hizmetler	101	Kişisel Hizmetler	1011 Ev Hizmetleri 1012 Saç ve güzellik hizmetleri 1013 Otel, Restoran ve Yiyecek Sağlama 1014 Spor 1015 Seyahat, turizm ve Dinlenme (eğlence)
		102	Hijyen ve mesleki sağlık hizmetleri	1021 Toplum Sağlığı Hizmetleri 1022 Meslek Sağlığı ve Güvenliği
		103	Güvenlik Hizmetleri	1031 Askeriye ve Savunma 1032 Kişilerin ve Mülkiyetin Korunması
		104	Ulaştırma Hizmetleri	1041 Ulaştırma Hizmetleri

EK 3. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Sizi Prof. Dr. Tuncay ERGENE ve Olcay YILMAZ tarafından yürütülen “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yönelimlerinin “Kariyer Dünyası Haritası” Üzerinde Karma Desenle İncelenmesi: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Örneği” konulu araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılmadan önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

a. Araştırmanın Amacı

- 1) Üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin belirlenmesinde psikolojik danışmanlara yardımcı olabilecek bir “Kariyer Dünyası Haritası” geliştirmek.
- 2) Meslek alanları ile eğitim alanları arasındaki bağın kurulmasında yardımcı olabilecek eğitsel çevrelerin özelliklerini ortaya koymak.
- 3) Uluslararası bir sınıflama sistemi ile kariyer danışmanlığı ölçme araçlarını bütünleştirerek bu konuda ulusal/uluslararası karşılaştırmaların yapılabileceği sonuçlara ulaşmak:
- 4) Kariyer seçimlerinde yaygın olarak kullanılan “ilgiler” dışında “yetenekler” ve “prestij” gibi seçimi önemli ölçüde etkileyen kavramların da kullanıldığı bir değerlendirme sistemi ortaya koymak.
- 5) Kişi-Çevre uyumunu eğitsel bağlamda sınamak ve bu amaçla kullanılabilir uyum belirleme yöntemlerini örneklendirmek.

b. Araştırmanın İçeriği

Araştırmada sizlerden ve diğer uzmanlardan elde edilen veriler doğrultusunda önceden belirlenen bazı değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilecektir. Araştırmada fiziksel, kimyasal veya tıbbi bir müdahale söz konusu değildir. Sizden bir sayfalık veri toplama formu ve bir sayfalık kişisel küre envanterini cevaplamanız beklenmektedir.

c. Araştırmanın Nedeni

Bilimsel araştırma (Doktora tez çalışması)

d. Araştırmanın Öngörülen Süresi

Çalışmadan sizin yer alacağınız süre yaklaşık 15 dakika olarak tahmin edilmektedir.

e. Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı

Araştırmaya çeşitli fakülte ve bölümlerden toplam 500 kişi katılacaktır.

EK 3. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU (DEVAMI)

f. Gizlilikle İlgili Sınırlar

Bu araştırmadan elde edilecek veriler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacak ve kişisel bilgiler paylaşılmayacaktır. İsim yazma zorunluluğunuz yoktur ancak cevaplandıracağınız ilgi envanterinden elde edeceğiniz sonucu öğrenmek istiyorsanız lütfen elektronik posta adresinizi belirtiniz. Bu amaçla da isim ya da kimlik bilgileri yerine rumuz kullanabilirsiniz.

g. Araştırmada karşılaşılabileceğiniz olası riskler

Araştırmada her hangi bir riskle karşılaşmanız öngörülmemiştir.

h. Diğer Konular

- 1) Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme de yapılmayacaktır.
- 2) Bu çalışmaya katılmak isteğe bağlıdır. Başlangıçta ya da çalışmanın herhangi bir aşamasında onayınızı çekme hakkına sahipsiniz
- 3) Bu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli yasal izinler bağlı bulunduğu ilgili birimlerden alınmıştır.

i. Araştırmacılar

Bu araştırma Prof. Dr. Tuncay ERGENE ve Olcay YILMAZ tarafından gerçekleştirilmektedir.

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacılar tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Tarih:...../ /

Katılımcı:

Adı, soyadı:.....

E-Posta Adresi:.....

Tel:

Adres:.....

İmza:.....

EK 4. VERİ TOPLAMA FORMU

1. Cinsiyet: () K () E

2. Yaş:.....

3. Fakülte:.....

4. Bölüm/Program Adı:.....



EK 5. KİŞİSEL KÜRE ENVANTERİ-KISA FORM (ÖRNEK MADDELER)

Lütfen her bir maddeyi iki kez değerlendiriniz. Önce aktiviteden hoşlanma düzeyinize, daha sonra aktiviteyi yapabilirlik düzeyinize puan veriniz. Soruları aşağıdaki hoşlanma ve yapabilirlik puanlamasını esas alarak puanlayınız.

<u>Hoşlanma</u>						
Hiç Hoşlanmam					Çok Hoşlanırım	
1	2	3	4	5	6	7

<u>Yapabilirlik</u>						
Yapamam					Yapabilirim	
1	2	3	4	5	6	7

Hoşlanma **Yapabilirlik**

- ___ ___ 2. Bir otelin işletmeciliğini yapmak
- ___ ___ 7. Bir heykel yapmak
- ___ ___ 8. Öğrenme güçlüğü yaşayan çocuklara yardım etmek
- ___ ___ 16. Bilimsel bir makale yazmak
- ___ ___ 17. Bir portre yapmak
- ___ ___ 19. Siyasi seçim sonuçlarının etkileri üzerine çalışmak
- ___ ___ 27. Bir tiyatro oyunu yazmak
- ___ ___ 33. Bir işyerinin muhasebe işlemlerini düzenlemek
- ___ ___ 37. Karikatür çizmek
- ___ ___ 38. Yuvadaki çocuklarla ilgilenmek

EK 6. UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU

Sayın öğretim üyesi, “**Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yönelimlerinin “Kariyer Dünyası Haritası” Üzerinde Karma Desenle İncelenmesi: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Örneği**” konulu doktora araştırması Prof. Dr. Tuncay ERGENE’nin danışmanlığında yürütülmektedir.

Bu araştırmanın bir bölümü ISCED 2013 sınıflandırma sisteminde yer alan eğitim ve öğretim temel alan kodlarının Holland tipolojisine uygun olarak kodlarının ve saygınlık düzeylerinin belirlenmesidir. Bu safhada sizlerin bilgi, deneyim ve görüşlerinize ihtiyaç duymaktayız. Alanyazında bu konuda bir çok kaynak bulunmakla birlikte EK’te Holland’ın (1997) “Making vocational choices; A theory of vocational personalities and work environments” adlı kuramını anlattığı eserinden derlenmiş bilgilendirme notu da bulunmaktadır.

Görüşüne başvurulmuş uzmanlardan beklenen aşağıdaki örnekte gösterildiği gibi her bir temel eğitim ve öğretim alanını (26 alan) temsil ettiğini belirlediğiniz RAYSGD harf kodlarından üçünü sırasıyla ilgili boşluklarda belirtilmesidir. Ayrıca yine her bir alanın prestij (saygınlık beklentisi) düzeyini değerlendirmeniz beklenmektedir.

Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Olca YILMAZ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı
Doktora Öğrencisi

Görüşüne Başvurulan Uzmanın,

Adı Soyadı :
Unvanı :
Üniversite :
Fakülte/Bölüm :

ÖRNEK:

ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI						
ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	HOLLAND TİPOLOJİSİ ÇEVRE KODLARI			SAYGINLIK BEKLENTİSİ/PRESTİJ PUANI(1=Düşük, 5=Orta, 9=Yüksek)	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
		1.HARF KODU	2.HARF KODU	3.HARF KODU		
011	Eğitim	S	Y	A	7	0111 Eğitim Bilimi 0112 Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi 0113 Genel Alan Öğretmen Eğitimi 0114 Özel Alan Öğretmen Eğitimi

EK 6. UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU (DEVAMI)

ISCED 2013 EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI						
ISCED TEMEL ALAN KODU	EĞİTİM VE ÖĞRETİM TEMEL ALANLARI	HOLLAND TİPOLOJİSİ ÇEVRE KODLARI			SAYGINLIK BEKLENTİSİ /PRESTİJ PUANI(1=Düşük, 5=Orta, 9=Yüksek)	EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANLARI
		1.HARF KODU	2.HARF KODU	3.HARF KODU		
011	Eğitim					0111 Eğitim Bilimi 0112 Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi 0113 Genel Alan Öğretmen Eğitimi 0114 Özel Alan Öğretmen Eğitimi
021	Sanat					0211 Görsel-İşitsel Teknikler ve Medya Prodüksiyonu 0212 Moda, iç ve endüstriyel tasarım 0213 Güzel Sanatlar 0214 El Sanatları 0215 Müzik ve Gösteri Sanatları
022	Beşeri Bilimler					0221Din ve teoloji 0222 Tarih ve Arkeoloji 0223 Felsefe ve Etik
023	Diller					0231 Dil edinimi 0232 Edebiyat ve dil bilimi
031	Sosyal ve Davranış Bilimleri					0311 İktisat 0312 Siyaset Bilimi ve Yurttaşlık 0313 Psikoloji 0314-Sosyoloji ve Kültür Çalışmaları
032	Gazetecilik ve Enformasyon					0321Gazetecilik ve Muhabirlik 0322Kütüphane, Enformasyon,Arşiv
041	İşletme ve Yönetim					0411 Muhasebe ve Vergilendirme 0412 Finans, Bankacılık,Sigortacılık 0413 İşletme Yönetimi ve Kamu Yönetimi 0414 Pazarlama ve Reklamcılık 0415 Sekreterlik ve Ofis İşleri 0416 Toptan ve Perakende Satış 0417 Çalışma becerileri

EK 6. UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU (DEVAMI)

042	Hukuk					0421 Hukuk
051	Biyoloji ve ilgili bilimler					0511 Biyoloji 0512 Biyokimya
052	Çevre					0521 Çevre bilimleri 0522 Doğal çevreler ve vahşi yaşam
053	Fiziki bilimler					0531 Kimya 0532 Yeryüzü bilimleri 0533 Fizik
054	Matematik ve istatistik					0541 Matematik 0542 İstatistik
061	Bilgi ve iletişim teknolojileri					0611 Bilgisayar kullanımı 0612 Veritabanı ve ağ tasarımı ve yönetimi 0613 Yazılım ve uygulama geliştirme ve analizi
071	Mühendislik ve mühendislik dönüşümleri					0711 Kimya mühendisliği ve İşleme 0712 Çevre koruma teknolojisi 0713 Elektrik ve Enerji 0714 Elektronik ve Otomasyon 0715 Mekanik ve Metal İşleri 0716 Motorlu Araçlar, Gemiler ve Uçaklar
072	Üretim İşleme ve					0721 Gıda İşleme 0722 Malzemeler (tahta, kağıt, plastik, cam) 0723 Tekstil, Giyim, Ayakkabı, Deri 0724 Madencilik ve Maden Çıkarma
073	Mimarlık ve Yapı					0731 Mimarlık ve Şehir Planlama 0732 Yapı ve İnşaat Mühendisliği
081	Tarım					0811 Bitkisel ve Hayvansal Üretim 0812 Park ve Bahçe Bitkileri
082	Ormanlık					0821 Ormanlık
083	Su Ürünleri					0831 Su Ürünleri

EK 6. UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU (DEVAMI)

084	Veterinerlik					0841 Veterinerlik
091	Sağlık					0911 Dişçilik Çalışmaları 0912 Tıp 0913 Hemşirelik ve Bakım 0914 Tıbbi Teşhis ve Tedavi Teknolojisi 0915 Terapi ve Rehabilitasyon 0916 Eczacılık 0917 Geleneksel ve tamamlayıcı tıp ve terapi
092	Sosyal Hizmetler					0921 Yaşlı ve engelli yetişkin bakımı 0922 Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri 0923 Sosyal İşler ve Danışmanlık
101	Kişisel Hizmetler					1011 Ev Hizmetleri 1012 Saç ve güzellik hizmetleri 1013 Otel, Restoran ve Yiyecek Sağlama 1014 Spor 1015 Seyahat, turizm ve Dinlenme (eğlence)
102	Hijyen ve mesleki sağlık hizmetleri					1021 Toplum Sağlığı Hizmetleri 1022 Meslek Sağlığı ve Güvenliği
103	Güvenlik Hizmetleri					1031 Askeriye ve Savunma 1032 Kişilerin ve Mülkiyetin Korunması
104	Ulaştırma Hizmetleri					1041 Ulaştırma Hizmetleri

EK 7. UZMAN YARDIMCI BİLGİLENDİRME NOTU

HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ KURAMI

Holland'ın kuramı birkaç basit fikir ve bu fikirlerin daha karmaşık bileşenlerinden oluşmaktadır. Öncelikle; insanlar altı kişilik tipinden birine (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği ölçüde sınıflandırılabilirler. Tiplerden birine yüksek oranda benzerlik gösteren kişilerin o tipte ilgili kişilik özellikleri ve davranışları sergileme olasılıkları yüksektir. İkinci olarak; insanların yaşadıkları ve çalıştıkları çevreler yine altı çevre modelinden (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği modele göre tanımlanabilir. Son olarak; kişilerin ve çevrelerin eşleştirilmesi sonucunda kişilik tipleri ve çevre modelleriyle ilgili bilgilere dayanılarak yordamalar yapılabilir. Bu yordamalar, mesleki tercih, mesleki kararlılık ve başarı, eğitsel tercih ve başarı, öz yeterlilik, sosyal davranış ve etkilenmeye karşı duyarlılık konularını içerebilir.

Kişilik Tipleri

Realistik Tip

Realistik tipteki kişilerin kalıtsal özellikleri ve yaşantıları bu kişileri belirgin, düzenlenmiş etkinliklere, nesnelere, hayvanların, aletlerin ve makinelerin sistematik kullanımına yönelmesine, bununla birlikte eğitsel ya da terapötik etkinliklerden kaçınmaya sevk eder. Bu davranışsal eğilime uygun olarak; el becerisinin kullanıldığı, mekanik, tarımsal ve teknik etkinliklerde yeterliliğe sahip olmakla birlikte sosyal ve eğitsel beceriler yönünden yetersizdirler.

Sahip olduğu öncelikler, inançlar, yeterlilikler, özyargı ve değerlerinden dolayı aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| - Uyumlu | - Sıradan |
| - Yargılamadan kabul edici | - İnatçı |
| - Dürüst | - Pratik |
| - Duygulardan etkilenmeden iş yapan | - Gerçekçi |
| - Esnek olmayan | - Çekingen |
| - Maddeci | - Güçlü |
| - Doğal | - İçgörü düzeyi düşük |
| - Kendi halinde | |

Araştırmacı Tip

Araştırmacı tipteki kişiler ise gözleme dayalı, sembolik, sistematik, fiziksel, biyolojik ve kültürel olguların araştırılması etkinliklerine yönelir ve başkalarını ikna etmek ya da sosyal olmakla ilgili ve

EK 7. UZMAN YARDIMCI BİLGİLENDİRME NOTU (DEVAMI)

tekrarlayan etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler, araştırmacı kişilerin bilimsel ve matematik yeterliliklerini ortaya koyduğu gibi ikna ile ilgili eksikliklerini de gösterir.

Araştırmacı tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Analitik
- Tedbirli
- Karmaşık
- Eleştirel
- Meraklı
- Bağımsız
- Entelektüel
- Dikkat çekmekten uzak
- Kötümser
- İçerik sahibi
- Ayrıntılara dikkat eden
- Radikal
- Mantıklı
- Duygularını gizleyen
- Gösterişsiz

Yaratıcı Tip

Bu kişilik tipindeki bireyler fiziksel, sözel materyaller ya da insan kullanarak sanat ürünü oluşturmayı destekleyen belirsiz, rahat, sistemli olmayan etkinliklere yönelirler ve belirgin, sistematik ve önceden düzenlenmiş etkinliklerden kaçınırlar. Bu davranışsal eğilimler, dil, sanat, müzik, drama, yazarlık gibi yaratıcı beceriler kazandırırken, büro ve iş yönetimi konularında zayıflığa yol açar.

Bu tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Karmaşık
- Düzensiz
- Duygusal
- Duygularını dışarı vuran
- İdealist
- Hayal gücü yüksek
- Pratik olmayan
- Duyarlı
- İçinden geldiği gibi davranan
- Bağımsız
- İçerik sahibi
- Sezgi sahibi
- Aykırı düşünceli
- Açık
- Orijinal

Sosyal Tip

Sosyal tipteki kişiler, insanları bilgilendirme, eğitime, geliştirme, tedavi etme ve aydınlatmayla ilgili etkinliklere yönelirken; düzenli, sistematik, araç-gereç ya da makine kullanmayı gerektiren etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler sosyal tipteki kişilerin insan ilişkileri (Kişiler arası ve eğitsel) becerilerini artırırken teknik ve el becerileri konularında yetersizliğe yol açar.

EK 7. UZMAN YARDIMCI BİLGİLENDİRME NOTU (DEVAMI)

Sosyal tipteki kişilerin aşağıdaki özellikleri belirgindir:

- Uzlaşmacı
- İşbirliğine yatkın
- Empatik
- Arkadaş canlısı
- Cömert
- Yardımsever
- İdealist
- Nazik
- Sabırlı
- İkna edici
- Sorumluluk sahibi
- İnce düşünceli
- Anlayışlı
- Sosyal
- Sıcak

Girişimci Tip

Bu kişilik tipindeki bireyler, diğer kişileri örgütsel hedeflere ulaşma ve ekonomik kazanç elde etme konularında yönlendirmeyi içeren etkinliklere yönelip, gözleme dayalı, sembolik ve sistematik etkinliklerden kaçınırlar. Bu eğilimler liderlik, kişiler arası ilişkiler ve ikna becerilerini edinmesine yol açarken girişimci kişilerin bilimsel yeterlilikleri zayıf kalmaktadır.

Girişimci tipteki kişiler aşağıdaki özellikleri gösterme eğilimindedir:

- Açık göz (parasal konularda)
- Maceraperest
- Hırslı
- Kendine güvenen, iddialı
- Hükmedici
- Enerjik
- Gayretli
- Heyecan arayan
- Gösteriş düşkünü
- Dışa dönük
- Etkileyici
- İyimser
- Becerikli
- Kendine güvenen
- Sosyal olmaktan hoşlanan

Düzenli Tip

Düzenli tipteki kişiler belirgin, önceden düzenlenmiş, verilerin sistematik kullanımını (Kayıt tutmak, form doldurmak, iş makineleri ve veri işlem gereçlerini kullanmak gibi) içeren etkinliklere yönelir ve belirsiz, rahat, araştırmacılık içeren ve düzensiz etkinliklerden kaçınırlar. Bu davranışsal eğilimler sonucunda düzenli tipteki bireyler büro işleri, hesaplama, ticari işlerle ilgili becerileri edinirken yaratıcı özellikleri zayıftır.

EK 7. UZMAN YARDIMCI BİLGİLENDİRME NOTU (DEVAMI)

Bu tipteki kişilerin aşağıdaki özellikleri belirgindir:

- Dikkatli
- Uysal, yumuşak başlı
- Uyumlu
- Düzenli
- Özenli
- Israrcı
- Yargılamadan kabul edici
- Pratik
- Yeterli
- Titiz
- Esnek olmayan, katı
- Tutumlu
- Çekingen
- Hayal gücünden yoksun
- Metotlu

Çevresel Modeller

Nasıl insanlar kişilik tiplerine bağlı olarak değerlendirilebilirse, aynı şekilde çevreler de hipotetik olarak belirlenmiş çevresel modellere göre değerlendirilebilirler. Çevresel modeller o çevreyi oluşturan çoğunluğun meydana getirdiği ortamla belirlenir. Örneğin Sosyal bir çevre daha çok Sosyal tipteki insanlardan oluşur. Bir çevrede bulunan grubu oluşturan insanların ne tür insanlar olduğu bilinirse bu grubun o çevrede oluşturacağı atmosfer de kestirilebilir. Bürokratlarla dolu bir büro ortamıyla mühendislerle dolu bir büro ortamı elbette birbirinden farklı olacaktır.

Kişilik tipleri gibi çevresel modeller de etkinlikler, inançlar, yeterlilikler, algılar ve değerlere bağlı olarak şekillenir. Bu nedenle de aralarında çok yakın ilişkiler vardır. Çevresel modellerin özellikleri ile kişilik tiplerinin özellikleri aynı olduğu için bu bölümde tekrarlanmamıştır.

SAYGINLIK BEKLENTİSİ (PRESTİJ)

Mesleki prestij; bir görev ve toplumsal rol ile ilişkili olarak güç ve sosyal avantaj sahibi olmak, statü, mesleki seviye, eğitim seviyesi ve sorumluluk, sosyo-ekonomik seviye ile ilişkilidir. İsteklilik seviyesi, bireyin benlik algısı ve kültürel onay, bazı mesleklerin diğerlerine göre daha prestijli algılanmasını etkilemektedir (Tracey ve Rounds, 1996).

Prestij, mesleki psikoloji alanında insanların meslekleri nasıl algıladıkları ve seçtiklerini anlamak için yapılan çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır (Tracey ve Walker, 2012). Prestij bunun dışında ilgi envanterlerinde de kilit unsur olarak ele alınmıştır. Prestijin işevruk tanımları; statü, mesleki seviye, eğitim seviyesi ve sorumluluk, sosyo-ekonomik seviye ile ilişkilidir. Tracey ve Rounds (1996) buna ilaveten, prestij boyutunun isteklilik ve kültürel onaylanma (mavi yaka, beyaz yaka gibi) ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki psikoloji literatüründe prestij faktörü insanların farklı meslekleri değerlendirmede kullandıkları en uygun faktörlerden biri olarak bulunmuştur (Tracey, 2002).

EK 8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME PROTOKOLÜ

Görüşme Tarihi : ____ / ____ / 2016

Görüşme Sayısı : ____ / ____

Görüşülen Kişinin

Adı Soyadı : _____

Unvanı : _____

Üniversite/Fakülte/Bölümü : _____

Telefon : _____

Eposta : _____

Araştırma Sorusu:

Holland'ın kuramı göz önünde bulundurulduğunda Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında eğitim gören bireyler hangi kişilik özellikleri, ilgiler ve yetenekleri taşımaktadırlar?

1. Açılış Bölümü

a. Görüşmecinin Kendini Tanıtması:

Sayın hocam ben Olcay Yılmaz, halen Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalında doktora tez çalışmamı hocam Prof. Dr. Tuncay Ergene'nin danışmanlığı altında yürütmekteyim.

b. Görüşmenin Amacının Açıklanması:

Birazdan gerçekleştireceğimiz görüşme de bu çalışmanın bir parçasıdır. Bu görüşme ile sizin eğitimi aldığınız ve bilimsel çalışmalar gerçekleştirdiğiniz Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında çalışanların hangi kişilik özelliklerine sahip oldukları, ilgilerinin hangi başlıklarda toplandığı ve bu alanın ne tür yetenekler gerektirdiği konularında önemli bilgiler edineceğimizi umuyoruz. Bu bilgiler ışığında özellikle Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanına yönelmek isteyen öğrencilerin bu alanla ne ölçüde uyumlu olduklarını ortaya koyabileceğimiz bir kariyer dünyası haritası oluşturmayı amaçlıyoruz.

c. Bilgi Kaynağının Fikrinin Neden Önemli Olduğunun Belirtilmesi:

Bu araştırmanın diğer bölümlerinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında eğitim gören öğrenciler ve diğer uzmanlardan da nicel bilgiler toplanmaktadır. Bu görüşme ile toplanan verilerin doğruluğu sınanacaktır. Ayrıca araştırmacıların gözden kaçırmış olabileceği ve siz

EK 8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME PROTOKOLÜ (DEVAMI)

alan çalışanlarının daha çok hâkim olabileceği konularda derinlemesine ve alandan bilgi toplayabilme fırsatına erişmiş olacağız.

d. Gizlikle İlgili Konuların Açıklanması:

Görüşmeden elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amaçlı kullanılacak ve size ait hiçbir kişisel bilgi yazılı ya da başka bir formda paylaşılmayacaktır.

2. Ana Tur Soruları (Tipik / Spesifik Ana Tur Soruları):

S2.1: Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanı mezunları ne tür işler yapmaktadırlar?

S2.2: Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından mezun olan bir çalışanın, genel olarak yaptığı faaliyetler düşünüldüğünde tipik bir gününü anlatır mısınız?

S2.3: Psikolojik danışmanlara hizmet öncesi eğitim sürecinde hangi yeterlilikler kazandırılmaktadır?

S2.4: Sizce hizmet öncesi eğitim sürecinde kazandırılmayan ancak kazandırılması gerektiğini düşündüğünüz yeterlilikler nelerdir?

S2.5: İlgili alanlarını düşündüğünüzde Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanındakilerin ilgileri hangi konularda yoğunlaşır?

3. Mini Tur Soruları (Tipik / Spesifik Mini Tur Soruları)

S3.1: Öğrencileriniz hangi yönlerini geliştirirlerse bu alanda daha başarılı olmaları mümkün olur?

S3.2: Sizce yakın gelecekte, toplumdaki değişimlere bağlı olarak psikolojik danışmanların hangi yeterliliklere sahip olması gerekecek?

EK 8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME PROTOKOLÜ (DEVAMI)

4. Örnek Sorular

S4.1: Psikolojik danışmanların yetenek veya özelliklerine uygun yerlerde çalışması neden önemli olabilir?

5. Tecrübe Soruları

S5.1: Psikolojik danışmanların yetenek veya özelliklerine uygun yerlerde çalışmasının önemine ilişkin bir tecrübeniz var mı? Bahseder misiniz?

6. Yerel Dil Soruları

a. Direk Dil Soruları

S6.1: “Başarılı bir psikolojik danışman” nasıl tanımlanabilir?

S6.2: Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında “iş doyumu” nasıl tanımlanabilir?

b. Varsayıma Dayalı Etkileşim Soruları

S6.3: İdeal bir psikolojik danışmanı beş sıfatla tanımlamanız gerekse bunlar neler olurdu?

S6.4: Bu sıfatlar iş dünyası için hangi yönleriyle önemli?

c. Tipik Cümle Soruları

S6.5: İçinde “psikolojik danışman” ve “ilgi” geçen bir cümle kurar mısınız?

S6.6: İçinde “psikolojik danışman” ve “yetenek” geçen bir cümle kurar mısınız?

EK 8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME PROTOKOLÜ (DEVAMI)

7. Özetleme

S7.1: Anlaőılan Konuların Kısaca Özetlenmesi

S7.2: Anlaşılmayan Konuların İfade Edilmesi

S7.3: Sizce bu konuőtuklarımız arasında en önemli konu neydi?

8. İlave Görüşler

S8.1: Hocam Şu ana kadar bahsettikleriniz dışında ilave edeceğiniz neler olabilir?

9. Teşekkür

Değerli hocam, araştırmaya sağladığınız önemli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Araştırma sonuçlarını sizlerle yayınlanma süreci sonunda paylaőacađız. Ayrıca bir sorunuz olduğunda veya bu görüşmede belirtmediğiniz ama önemli olduğunuz konuları dilediğiniz zaman bizimle paylaőabilirsiniz.

Görüşmeyi Gerçekleştiren

OlcaY YILMAZ

EK 9. İKİNCİ ÇALIŞMA GRUBU BULGULARINA AİT UZAKLIK MATRİSİ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	,000									
2	1,826	,000								
3	6,368	5,302	,000							
4	2,834	2,783	4,290	,000						
5	1,499	2,577	5,825	1,840	,000					
6	7,292	6,493	1,832	4,956	6,504	,000				
7	8,997	9,729	11,578	9,791	8,975	11,571	,000			
8	6,166	7,109	8,433	6,074	5,468	8,250	5,126	,000		
9	8,761	7,667	4,287	7,395	8,511	4,341	11,608	9,788	,000	
10	10,138	9,690	6,932	8,670	9,529	5,952	10,012	8,549	5,098	,000
11	8,844	7,793	4,196	7,358	8,520	4,072	11,644	9,702	,511	4,806
12	9,518	9,091	5,760	7,618	8,698	4,447	10,569	8,132	5,029	2,248
13	7,977	6,793	2,989	6,448	7,696	3,392	11,784	9,537	1,564	5,875
14	9,527	8,797	5,249	7,838	8,957	4,347	11,090	9,100	3,059	2,539
15	10,173	10,063	7,942	8,786	9,429	6,881	8,819	7,367	7,024	2,621
16	7,133	6,118	,989	4,999	6,533	1,252	11,811	8,717	3,823	6,398
17	10,297	10,313	8,787	9,215	9,637	7,882	7,795	6,999	7,859	3,728
18	10,482	10,462	9,144	9,595	9,940	8,358	7,531	7,318	7,901	3,892
19	10,279	9,968	7,513	8,879	9,633	6,507	9,498	8,170	5,984	1,139
20	8,936	8,135	3,964	6,967	8,279	2,908	11,586	9,023	2,895	3,880
21	6,514	5,154	2,331	5,239	6,417	3,694	11,461	9,091	3,394	7,187
22	1,484	3,089	7,047	3,366	1,667	7,746	8,068	5,108	9,292	10,134
23	4,628	5,774	7,946	4,968	4,016	8,057	5,993	1,966	9,711	9,227
24	8,384	8,817	8,074	7,251	7,460	7,257	6,738	4,003	8,758	6,098
25	9,516	9,796	8,757	8,459	8,723	7,876	6,848	5,378	8,703	5,289
26	9,366	9,716	8,951	8,438	8,600	8,142	6,341	4,995	8,979	5,739

EK 9. İKİNCİ ÇALIŞMA GRUBU BULGULARINA AİT UZAKLIK MATRİSİ (DEVAMI)

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11	,000									
12	4,627	,000								
13	1,637	5,367	,000							
14	2,665	2,388	3,807	,000						
15	6,745	3,225	7,550	4,657	,000					
16	3,655	5,159	2,605	4,590	7,536	,000				
17	7,642	4,575	8,407	5,778	1,545	8,476	,000			
18	7,731	5,114	8,551	5,990	2,248	8,853	1,047	,000		
19	5,708	2,658	6,690	3,514	1,646	7,034	2,745	2,974	,000	
20	2,434	2,786	3,011	1,730	5,546	3,197	6,703	7,057	4,705	,000
21	3,565	6,604	2,146	5,431	8,516	2,654	9,211	9,349	7,863	4,568
22	9,345	9,550	8,613	9,770	9,906	7,737	9,910	10,108	10,163	9,279
23	9,670	8,705	9,288	9,432	8,388	8,385	8,168	8,448	8,999	9,177
24	8,537	5,621	8,768	7,163	4,323	8,001	4,080	4,758	5,494	7,319
25	8,482	5,353	8,966	6,847	3,134	8,573	2,473	3,151	4,481	7,362
26	8,778	5,818	9,215	7,244	3,658	8,813	2,900	3,458	4,953	7,733
	21	22	23	24	25	26				
21	,000									
22	7,323	,000								
23	8,531	3,456	,000							
24	9,009	7,727	5,388	,000						
25	9,463	8,940	6,767	2,024	,000					
26	9,621	8,731	6,448	1,877	,641	,000				

EK 10. ÜÇÜNCÜ ÇALIŞMA GRUBU BULGULARINA AİT UZAKLIK MATRİSİ

a. İlgiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	,000									
2	4,713	,000								
3	4,017	4,155	,000							
4	5,110	6,269	5,437	,000						
5	3,364	1,838	3,700	6,025	,000					
6	3,963	4,738	1,263	4,740	4,232	,000				
7	5,403	3,543	3,094	5,018	4,134	3,316	,000			
8	,888	4,902	4,589	4,927	3,630	4,476	5,668	,000		
9	3,338	5,934	5,845	3,544	5,154	5,435	6,103	2,735	,000	
10	4,785	,740	3,741	6,177	2,096	4,363	3,060	5,035	6,070	,000

b. Algılanan Yetenekler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	,000									
2	5,803	,000								
3	,737	5,871	,000							
4	4,813	6,154	4,671	,000						
5	3,304	3,357	3,579	5,557	,000					
6	2,119	5,858	1,677	3,549	4,161	,000				
7	5,027	3,497	4,822	4,534	4,352	4,208	,000			
8	3,376	5,531	3,710	3,987	3,599	3,833	5,403	,000		
9	5,213	6,235	5,371	3,136	5,330	4,900	5,783	2,603	,000	
10	4,178	2,129	4,313	5,822	1,572	4,649	3,695	4,520	5,883	,000

EK 11. ORJİNALLİK RAPORU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ANA BİLİM / BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 04/01/2017

Tez Başlığı: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yönelimlerinin "Kariyer Dünyası Haritası" Üzerinde Karma Desenle İncelenmesi: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Örneği

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Endeksi	Gönderim Numarası
03/01/2017	175	276842	16/12/2017	% 4	756574076

Uygulanan filtreler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

04/01/2017

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Olcay YILMAZ
Öğrenci No: N11141421
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Tuncay ERGENE

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	Olca Yılmaz
Doğum Yeri	İstanbul
Doğum Tarihi	25.01.1975

Eğitim Durumu

Lise	Kuleli Askeri Lisesi. İstanbul	1993
Lisans	Kara Harp Okulu, Sistem Yönetim Bilimleri Başkanlığı, Sistem Mühendisliği. Ankara	1997
Yüksek Lisans	Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara	2011
Yabancı Dil	İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok iyi), Konuşma (Çok İyi)	

İş Deneyimi

Projeler	Hacettepe Üniversitesi'nden Doğan Fikirleri Geniş Kitlelere Yaymanın Bir Yolu Olarak TEDx Hacettepe University Konuşmaları, Araştırmacı.	2016
	"Elit ve üst düzey sporcu yetiştirme projesi". Gençlik ve Spor Bakanlığı, SGM, Araştırmacı.	2013-2015
	"Dopingle mücadelede bir eğitim müdahalesi", Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Araştırmacı.	2013-2014
	Kara Kuvvetleri Komutanlığı İnsan Kaynakları Değerlendirme, Seçme ve Sınıflandırma Projesi, Araştırmacı.	2010-2011
Çalıştığı Kurumlar	Hacettepe Üniversitesi, Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi	2015-
	Spor Genel Müdürlüğü Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Psikolojik Değerlendirme ve Müdahale Birimi	2013-2015
	Türk Silahlı Kuvvetleri, Kara Kuvvetleri Komutanlığı	1997-2012

Akademik Çalışmalar

Yayınlar

Makaleler:
- Yılmaz, O. , Voltan Acar, N. (2015). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. <i>Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 15(1), 342-356.
- Owen, F.K., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. <i>Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 8 (3), 135-151.

Çeviri:

- Sharf, R.S. (2016). *Theories of Psychotherapy and Counseling: Concepts and Cases (5th Ed.)*. N.V. Acar (Ed.). **O.Yılmaz**, Ch.12: Constructivist Approaches; Ch.17: Integrative Therapies) 2013. Ankara: Nobel Yayınevi.

Bildiri:

- **Yılmaz, O.** ve Özer, A. (2016). Kamu kurumlarında kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri. K. Ersanlı (Ed.), *4.Uluslararası Canik Sempozyumu* içinde (s.364-374). Samsun: Canik Belediyesi.
- Özer, A., ve **Yılmaz, O.** (2015). Yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmasının liseden üniversiteye geçiş kararında etkililiğinin incelenmesi. A. Kaya (Ed.), *XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi* içinde (s.977-980). Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Özer, A., **Yılmaz, O.**, Osmanlı, N. ve Yiğit, S. (2015). Üniversite bölüm seçiminde kişilik-egitim alanı uyumuna yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi: Hacettepe Kariyer Profili. A. Kaya (Ed.), *XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi* içinde (s.956-959). Mersin: Mersin Üniversitesi.
- **Yılmaz, O.** ve Ergene, T. (2014). Holland'ın kişilik tipleri kuramının Türk kültüründe geçerliğine bir kanıt. *II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi* içinde (s.121-126). Antalya: İŞKUR.
- Owen, F.K., **Yılmaz, O.**, Kepir, D. D., Ulaş, Ö. ve Özdemir, S. (2011). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçimini etkileyen etmenler. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Rapor:

- **Yılmaz, O.** (2014). Dopinge yönelimde temel nedenler (s.129-135); Dopingle mücadelede eğitim (s.227-234); Türkiye'de spor ve yarışma algısı (s.180-183). *TBMM 674 sıra sayılı meclis araştırma komisyonu raporu* içinde.
- **Yılmaz, O.** (2014). Soma Maden Faciasının Psikososyal etkileri (s.247-252) *TBMM 680 sıra sayılı meclis araştırma komisyonu raporu* içinde.

Seminer ve Çalıştaylar

- 2016: İŞKUR Eğitim İstihdam İlişkisinin Kurulmasında Kariyer Yönetimi Çalıştayı, Katılımcı.
- 2016: SGM Diyetisyenlere Yönelik Spor Beslenmesi Eğitim Semineri, Davetli Konuşmacı.

- 2016: SGM Psikologlara Yönelik Spor Psikolojisi Eğitim Semineri, Davetli Konuşmacı.
- 2016: Kariyer Psikolojik Danışmanı Seviye 7 Ulusal Meslek Standardı hazırlanması çalışması.
- 2015: Türkiye Olimpiyat Hazırlık Merkezleri Sporda Psikolojik Destek Çalıştayı, Düzenleyici, konuşmacı.
- 2014: İŞKUR II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Antalya: İŞKUR. Katılımcı.
- 2014: XI. Ulusal PDR Öğrenci Kongresi. Sporda Psikolojik Danışma. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. Panelist.
- 2014: "Dopingin Psikolojik Boyutu". Konuşmacı. II. Ulusal Sporcu Sağlığı ve Doping Sempozyumu. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi & SGM. Davetli Konuşmacı.
- 2014: "Dopinge Yönelim Nedenleri". Konuşmacı. XV. Fizyoterapide Gelişmeler Kongresi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü. Davetli Konuşmacı.
- 2012: Kara Kuvvetleri Komutanlığı Rehberlik ve Danışma Merkezlerini iyileştirme semineri, Davetli Konuşmacı.

Sertifikalar

- 2016, 2015: Bilgi Üniversitesi Spor Psikolojisi Sertifika Programı, Eğitimci.
- 2013: Sistemik Duyarsızlaştırma Eğitimi (Prof. Dr. Nilüfer Voltan Acar)
- 2011: Grup Eğitim Laboratuvarı (Prof. Dr. Nilüfer Voltan Acar)
- 2010: Family Therapy: The Essentials Workshop (Prof. Dr. Samuel T. Gladding, Prof. Dr. Fidan Korkut-Owen)

İletişim

e-Posta Adresi	olcayyilmaz@hacettepe.edu.tr

Jüri Tarihi	16 Aralık 2016
--------------------	----------------