

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
BİLİM DALI

**ORTAÖĞRETİM  
KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMEN  
VE ÖĞRENCİLERİN  
YETENEKLERİNİN ALAN VE  
MESLEK SEÇİMİNE ETKİLERİ**

( Yüksek Lisans Tezi )

Tezi Hazırlayan:

**İsmail Ergin BERDAN**

İSTANBUL, 2008

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
BİLİM DALI

**ORTAÖĞRETİM  
KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMEN  
VE ÖĞRENCİLERİN  
YETENEKLERİNİN ALAN VE  
MESLEK SEÇİMİNE ETKİLERİ**

( Yüksek Lisans Tezi )

Tezi Hazırlayan:

**İsmail Ergin BERDAN**

060712118

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Seval AKBIYIK

İSTANBUL, 2008

## YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığıma and iğerim. .../.../...

**İmza**

# **ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİLERİN YETENEKLERİNİN ALAN VE MESLEK SEÇİMİNE ETKİLERİ**

**Tezi Hazırlayan: İSMAİL ERGİN BERDAN**

## **ÖZET**

Bu tez çalışmasında; ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve öğrencilerin yeteneklerinin alan ve meslek seçimine etkilerinin önemi temel olarak ele alınmıştır.

Tespit edilen eğitim ve yeteneklere ilişkin tanımlar paralelinde öğrencilerin ve yöneticilerin alan ve meslek seçimindeki etkilerini ve bu seçimlerin doğruluğu veya yanlışlığı kıyaslanılmaya çalışılmıştır.

Bireylerin kişisel yeteneklerinin ve ilgilerinin ortaya çıkartılması için çeşitli envanter ve ölçekler uygulanmaktadır. Aynı zamanda bireylerin iş ve meslek seçiminde bu yeteneklerden faydalanabilmeleri için mesleki rehberlik hizmetleri önem kazanmıştır. Çünkü bireylerin sonraki yaşantılarını bu seçimlerinin doğrudan etkilediği görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler: Meslek, Yetenek, Meslek Seçimi, Mesleki Rehberlik.**

**THE EFFECTS OF THE TALENTS OF THE TEACHERS AND THE STUDENTS IN MIDDLE SCHOOL INSTITUTIONS ON CHOOSING BRANCH AND PROFESSION**

**Presented By : İSMAİL ERGİN BERDAN**

**ABSTRACT**

In this study of thesis, as a basic, the importance of effects of the teachers' and students' abilities to the branch and selection of occupations in middle school education is mentioned.

According to the determined descriptions, the effects of teachers and students on selecting branch and occupation and the accuracy or inaccuracy of selections were tried to be combined.

Various measures and inventions are applied to bring the peoples' own abilities and interests to the light. At the same time, occupational guidance services have gained importance for the people to benefit from these abilities in selecting branches and occupations. Because it has been observed that these selections have effects on their future lives.

**KEY WORDS: Occupation, Ability, Selecting Occupations, Occupational Guidance.**

## İÇİNDEKİLER

YEMİN	
JÜRİ SAYFASI	
TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER	
İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER	
TABLolar LİSTESİ	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
GRAFİKLER LİSTESİ	VI
KISALTMALAR	VIII
GİRİŞ	i

### BÖLÜM I

#### YETENEK KAVRAMI VE TEMEL YAKLAŞIMLAR

1. TEMEL KAVRAMLAR VE YAKLAŞIMLAR	4
1.1. Eğitim ve Öğretime Kavramsal Yaklaşım	4
1.2. Zekâ ve Davranışa Kavramsal Yaklaşım	9
1.3. İş ve Mesleğe Kavramsal Yaklaşım	13
2. İLGİ VE ÇEŞİTLERİ	23
2.1. İlgilere Kavramsal Yaklaşım	23
2.2. İlgî Çeşitleri	24
3. YETENEK, YETKİNLİK VE BU KAVRAMLARIN YÖNETİMİNE	
GENEL BİR BAKIŞ	26
3.1. Yetenek	26
3.1.1. Yeteneklere Kavramsal Yaklaşım	26
3.1.2. Yeteneklerin Özellikleri	29
3.1.3. Yetenek Türleri	30
3.1.4. Yetenek Yönetimi	32

3.1.5. Yetenek Yönetiminin Araçları	37
3.2. Yetkinlik	39
3.2.1. Yetkinliklerin Belirlenmesi	43
3.2.2. Yetenek ve Yetkinliklerin Geliştirilmesi	48
3.2.3. Yetkinliklerin Geliştirilmesinde Bireylerin Sorumlulukları	52
3.2.4. Yetkinliklerin Sağladığı Yararlar	53
3.2.5. Yetkinliklerin Kullanım Alanları	56
3.2.6. Yetkinliklerin Yönetimi	58
4. YETENEK ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN PSİKOLOJİK TESTLER	61
4.1. Psikolojik Testlere Kavramsal Yaklaşım	61
4.2. Psikolojik Testlerin Gruplandırılması	62
4.3. Psikolojik Testlerde Bulunması Gereken Özellikler	63
5. DEĞERLENDİRME VE GELİŞTİRME MERKEZLERİ	67

## **BÖLÜM II**

### **İSTANBUL ÖRNEKLEMİNDE YETENEKLER**

1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	71
1.1. Evren ve Örneklem	71
1.2. Veri Toplama Yöntemi	74
1.3. Veri Analiz Yöntemi	76
2. ANALİZ DEĞERLENDİRME	77
2.1. Akademik Benlik Kavramı Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi	77

2.1.1. Üsküdar Örnekleme Akademik Benlik Kavramı	
Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi	77
2.1.2. Fatih Örnekleme Akademik Benlik Kavramı	
Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi	83
2.1.3. İstanbul Evreni Akademik Benlik Kavramı	
Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi	89
2.2. Kendini Değerlendirme Envanter' lerinin Yetenek	
Ortalamalarının Değerlendirilmesi	98
2.2.1. Üsküdar Örnekleme Kendini Değerlendirme	
Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının	
Değerlendirilmesi	98
2.2.2. Fatih Örnekleme Kendini Değerlendirme	
Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının	
Değerlendirilmesi	104
2.2.3. İstanbul Evreni Kendini Değerlendirme	
Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının	
Değerlendirilmesi	110
<b>SONUÇ</b>	<b>116</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>119</b>
<b>EKLER</b>	<b>122</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>154</b>



## TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa No:</u>
Tablo 1: Antik Atina ve Isparta Eğitim Anlayışı	5
Tablo 2: Davranış Bilimlerinin Sosyal Olayları İncelemesi	12
Tablo 3: İstanbul İlinde Ortaöğretim Kurumlarının Sayısı	73

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No:</u>	<u>Sayfa No:</u>
Şekil 1: Öğrenme, Eğitim, Öğretim İlişkisi	8
Şekil 2: Davranış Bilimlerini Oluşturan Bilim Dalları	10
Şekil 3: Davranış Düzlemi ve Davranış İlişkisi	11
Şekil 4: Eğitim Süreci	50
Şekil 5: Performans Yönetim Süreci	60
Şekil 6: Yetkinlikler ve İK Sistemleri	68

## GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik No:</u>	<u>Sayfa No:</u>
Grafik 1: Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi (Fen Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	77
Grafik 2: Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-Elektronik Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	79
Grafik 3: Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	81
Grafik 4: Fatih İlçesi Cibali Lisesi (F Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	83
Grafik 5: Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-Elektronik Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	85
Grafik 6: Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	87
Grafik 7: Üsküdar İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları	89
Grafik 8: Üsküdar İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	90
Grafik 9: Fatih İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları	92
Grafik 10: Fatih İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	93
Grafik 11: İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları	95

Grafik 12: İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Öğrencileri	
ABKÖ Yetenek Ortalaması	96
Grafik 13: Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi Yöneticileri	
KDE Yetenek Ortalaması	98
Grafik 14: Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve	
Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-Elektronik Bölümü)	
Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması	100
Grafik 15: Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek Ve Kız Meslek	
Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek	
Ortalaması	102
Grafik 16: Fatih İlçesi Cibali Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması	104
Grafik 17: Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri	
Meslek Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması	106
Grafik 18: Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız	
Meslek Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması	108
Grafik 19: Üsküdar İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması	110
Grafik 20: Fatih İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması	112
Grafik 21: İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Okul Yöneticileri	
KDE Yetenek Ortalaması	114

## **KISALTMALAR**

ABKÖ: Akademik Benlik Kavramı Ölçeği

A.g.e.: Adı Geçen Eser

DAT: Farklı Yetenek Testleri

GATB: Genel Yetenek Test Bataryası

İK: İnsan Kaynakları

KDE: Kendini Değerlendirme Envanteri

## EKLER

	<u>Sayfa No:</u>
EK 1: Akademik Benlik Kavramı Ölçeği	122
EK 2: Kendini Değerlendirme Envanteri	137
EK 3: Final Dergisi Dershanelerinin Akademik Benlik Kavramı Ölçeği ve Kendini Değerlendirme Envanterinin Kullanılması İçin Verdiği İzin Belgesi	151
EK 4: İl Milli Eğitim Müdürlüğünün İstanbul Valiliğine Gönderdiği İzin Belgesi	152
EK 5: İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne Gönderdiği İzin Belgesi	153

## **GİRİŞ**

Günümüzde meslek seçiminin çok fazla önem taşıdığı bilinmektedir. Çünkü birey seçtiği meslekte çok uzun bir süre çalışacaktır. Mesleğini sevdiği takdirde hayatında daha mutlu ve huzurlu olacaktır. Tabii ki meslek seçimi kişinin bir takım fiziksel, zihinsel, ruhsal özelliklerinin yanı sıra yaşadığı çevrenin çevresel özelliklerine de dayanmaktadır. Bunlara zekâ, yetenek, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel etkenleri örnek olarak verebiliriz.

Yetenekler eğitim ve uygulama ile geliştirilebilir. Eğitim kişinin davranışlarında istendik yöndeki gelişmeler olarak tanımlanabilir. Geliştirmeyi kişide bulunan yetenek ve bilgilerin yapılacak iş için yeterli düzeye getirilmesi olarak tanımlayabiliriz. Elbette bu eğitimlerin verilebilmesi için yeteneklerin ve bireylerin farklılıklarının ayrıştırılması gereklidir. Yeteneklerin ayrıştırılması ve belirlenmesinde temel olarak iki yöntem uygulanmaktadır. Bunlar, doğal seçim ve bilimsel seçim yöntemidir. Doğal seçimde birey bir meslek dalına yönelir başarısız olursa başka bir meslek dalına yönelir. Bilimsel seçim yönteminde ise bireylere çeşitli envanter ve ölçekler uygulanarak birey için en uygun meslek dalları belirlenerek mesleki rehberler tarafından yönlendirilirler. Mesleki rehberlerin kullandıkları çeşitli envanter ve ölçekler mevcuttur. Akademik Benlik Kavramı Ölçeği (ABKÖ), Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE), KUDER İlgi Alanları Seçimi Envanteri, HOLLAND' ın Mesleki Tercih Envanteri' ni bu ölçek ve envanterlere örnek olarak verebiliriz.

Ginzberg ve Super gibi bilim adamları meslek seçimlerini çeşitli dönemlere ayırmışlardır. Meslek seçim dönemlerini çeşitli şekillerde gruplandırmak mevcuttur. Yalnız unutulmaması gereken tek şey meslek seçiminin bireyin hayatını uzun vadeli olarak etkileyeceği unutulmamalıdır.

Günümüzde meslek seçimi ortaöğretim kurumlarına dayanmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında alan ve dal seçiminin önemi günümüzde daha da belirginleşmiştir. Elbet teki bu önem mesleki rehberlik mesleğini meydana getirmiş ve bu mesleği popüler bir hale getirmiş bulunmaktadır.

Mesleki rehberliğin bir diğer âmâcıda bireyin yetenek ve istekleri doğrultusunda bir meslek sahibi yaparak işletmelerdeki iş gücü kaybını en aza indirmektir. Tabî ki buda performans değerlendirme yöntemlerini ortaya çıkarmıştır. Günümüzde en çok kullanılan performans değerlendirme yöntemi olarak 360 derece performans değerlendirme yöntemi kullanılmaktadır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde kavramsal tanımlar, yetenek ve ölçüm teknikleri incelenmiştir. İkinci bölümde konuyla ilgili anket çalışması yapılmıştır. Çalışma İstanbul İlinde 492 adet resmi, 204 adet özel toplam 696 adet ortaöğretim kurumu bulunmaktadır. İstanbul İli İlçelerinden rast gele yöntemle seçtiğim Üsküdar ve Fatih İlçelerinden yine rast gele yöntemle bir tanesi genel ortaöğretim kurumu öteki iki tanesi ise mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu olmak üzere her bir ilçe için 3 er adet ortaöğretim kurumu seçmiş bulunmaktayım. Seçilen bu ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerin ve öğretmenlerin yeteneklerinin alan ve meslek seçimlerindeki etkilerini kıyaslayabilmek için öğretmen ve



öğrencilere anket uygulaması yapılmıştır. Elbette ki bu ölçek ve envanterleri uygulayıp, yorumlayabilmek için gerekli olan diğer kavram ve temel bilgilere de sahip olmamız gerekmektedir. Bu çalışmamda da bu kavram ve temel bilgileri de genel olarak verdim. Bu temel bilgi ve kavramlar eşliğinde hem eğitim hem de işletmeler yönünden bakarak yeteneklerin alan ve meslek seçiminde etkilerini anlatarak araştırmamda bunu göstermeye çalıştım.

## BÖLÜM I

### YETENEK KAVRAMI VE TEMEL YAKLAŞIMLAR

#### 1.1. TEMEL KAVRAMLAR VE YAKLAŞIMLAR

##### 1.1.1. Eğitim ve Öğretime Kavramsal Yaklaşım

Asırlar boyunca eğitim; pedagoji ve terbiye sözcükleri genel olarak aynı anlamı olarak ve çoğu zaman gevşek bir kavram yükü ile kullanılmıştır.

Eflatun, ideal devletin ancak eğitim aracıyla gerçekleşebileceğine inanmak yanında, diğer taraftan, insanların asil veya köle olarak doğduklarını söylemekteydi. Ona göre köle olarak doğanları fikir ve ahlak yönlerinden asillerin düzeyine çıkarmak olanaksızdı.<sup>1</sup>

Günümüzde toplumsal katmanların eğitimi etkilediği fakat eğitimin kişisel zekâ, yetenek ve ilgilerine bağlı olduğu ispatlanarak Eflatun' un bu düşüncesinin yanlış olduğu ispatlanmıştır.

“Eski Yunan sitelerinden Isparta’da, savaşa eleman yetiştiren bir eğitim sistemi mevcuttu. Bireyin değil, toplumun refahı esastı. Refah ölçüsü ise savaş yönünden üstünlüktü. Muharip yetiştirmek esastı. Birey önemli değildi. Birey devlete bir şeyler kattığı nispette önem kazanmaktaydı.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Varış, F., **Eğitim Bilimine Giriş**, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:70, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981, s:28.

<sup>2</sup> Varış, a.g.k., s:29.

“Roma eğitiminin özelliği hitabet üzerinde durması olmuştur. Hristiyanlığın etkisi esas Roma okullarına karşıt sonuçlar doğurdu. Romalılar ve hristiyanların anlamadıkları noktalar bulunduğundan kilise kendi okullarını bizzat açtı; daha sonra imparator Jüstinyen Roma okullarını resmen kapattı; kuzeyden gelen Almanlar ise Roma’ daki kültür ve eğitimi tahrip ettiler. Bu karanlık çağ Rönesans’a kadar devam etti.”<sup>1</sup>

Tablo 1

Antik Atina ve Isparta Eğitim Anlayışı

Karşılaştırma alanı	Atina	Isparta
Eğitimin amacı	Vatandaş yetiştirmek	Savaşçı yetiştirmek
Gelişme tipi	Ahlaki, sosyal yurttaşlık	Bedeni
7-16 yaşlar arasında eğitim	Beden Eğ. ve müzik	Bölükte, barakalarda talim
Öğretmenler	Öğretmen ve Pedagog Köle	Yaşlılar ve muharipler
16-18 yaş arasında eğitim	Jimnazyum	Kışla hayatı
18-20 yaş arasında eğitim	Askeri yetiştirme	Barakalarda gençlere talim
20 yaştan sonra	Toplum hayatına katılma	20-30 arası askerlik 30 yaşında vatandaş
Yüksek Öğretim	Atina Üniversitesi felsefe ve belagat	_____
Eğitimin Sonuçları	Felsefeciler, şairler, âlimler	Savaşçılar
Tarihteki yeri	Tarih boyunca sanat, felsefe ve eğitimi etkiler	Askerlik sanat ve bilimi

Kaynak: Varış, F., **Eğitim Bilimine Giriş**, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:70, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981, s:30.

Eğitim kişilik, zekâ, yetenek, ilgi, değer ve yaşantılar gibi kuvvetlerin etkileşmesinden meydana gelmektedir. Bu karşılıklı etkileşmelerin sonucunda kişinin

<sup>1</sup> Varış, a.g.k., s:30.

amaçları, bilgileri, davranışları, hal, hareket, tavırları ve ahlak ölçüleri değişime uğramaktadır. Modern eğitimin amacı teorileri ve uygulamaları yalnızca gelecekteki davranışları hazırlamakla değil bu günün yöneliş ve davranışları ile de ilgilidir.

Modern eğitimin ünlülerinden sayılan Jean Jacque Rousseau (1712-1778) eğitimde bireyin haklarını ve yeteneklerinin gelişmesini savunarak, çocuğa saygı gösterilmesini şu şekilde ifade etti:

“Tabiatın kucağında her şey iyidir; insan elinde her şey dejenere olmaktadır; eğitim sürecinde tabiata uyulması çocuğun bireysel özelliklerine saygı gösterilmesi önemlidir. Öğrencilerinizi incelemekle işe başlayınız, onları tanımadığınızı göreceksiniz.”<sup>1</sup>

Eğitim süreci; toplumsal koşullar ile bu koşulları geliştirmesi ve değiştirmesi mevzu bahis olan kişi ve kişiler hakkında bilimsel olarak geçerliliği olan bilgiyi, öğrenme-öğretme kurallarına adapte ederek ilke ve doktrinleri saptayarak uygulamak ve uygulatmaktır.

“Eğitim süreci:

- i.Kapsamlıdır.
- ii.Çok boyutludur.
- iii.Süreklidir.
- iv.Dinamiktir.
- v.Bilimsel araştırma ve bulgulardan kaynaklanır.

---

<sup>1</sup> Varış, a.g.k., s:31.

- vi.Evrensel ve ulusal yönleri vardır.
- vii.İnsana özgüdür.
- viii.Tecrübelerle edinilir.
- ix.Amaca yöneliktir.
- x.Olumluya dönüktür.
- xi.Bütünleyicidir.
- xii.Zaman yönünden sınırsızdır.
- xiii.Mekân yönünden geniştir. Her yerde oluşur.
- xiv.Ulusal kalkınma ile doğrudan ilgilidir.
- xv.Kültürü oluşturur.
- xvi.Bir uyum sürecidir.”<sup>1</sup>

Bu maddelerle eğitimin bilinçli veya bilinçsiz şekilde de olsa devam ettiğinin yanı sıra bireyin hayatı boyunca devam ettiğini de göstermektedir.

“Eğitimin gücü aşağıdaki faktörlerle sınırlıdır, diyebiliriz:

- i. Soyaçekim ile sınırlıdır.
- ii. Çevre ile sınırlıdır.
- iii. Zaman ile sınırlıdır.
- iv. Yaş ile ters orantılıdır.”<sup>2</sup>

Eğitim ve öğretim kelimeleri çoğu zaman yanlış olarak birbirleri yerine kullanılmakta ve anlamları birbirine karıştırılmaktadır. Bireyin yaşam boyu süren

---

<sup>1</sup> Varış, a.g.k., ss:46-47.

<sup>2</sup> Çelikkaya, H., **Eğitim Bilimlerine Giriş (Eğitimcilik ve Öğretmenlik)**, Alfa Yayınları , Eğitim:52, 3. Baskı, İstanbul, 2006, ss:58-61.

eğitiminin; okulda, planlı ve programlı olarak y¼r¼t¼len kısmı bireyin ¼đretimini oluşturur.

Kişinin çevresiyle etkileşimi sonucu kişide oluşan davranış değişimlerine ¼đrenme denilmektedir. ¼đrenme s¼rekli olan bir faaliyettir. ¼đrenmede doğruyu ¼đrenmek kadar, yanlışı ¼đrenmek de s¼z konusudur. ¼đrenme bilinçli olduğu gibi, bilinsizde olabilir.

### şekil 1

#### ¼đrenme, Eğitim, ¼đretim İlişkisi



Kaynak: G¼ney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:106.

Genel olarak kişilerde ¼đrenmeyi sağlamak amacıyla d¼zenlenen t¼m faaliyetlere ¼đretme diyebiliriz. ¼đretme faaliyetlerinin ¼nceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlı, programlı ve kontroll¼ olarak d¼zenlenmesine ve uygulanmasına ise ¼đretim denilmektedir.

### 1.1.2. Zekâ ve Davranışa Kavramsal Yaklaşım

Zekâyı kişinin öğrenmiş olduğu her şey ve şimdiki öğrenme yeteneği olarak algılayan Morgan “ zekâ, zihinsel yeteneklerin tümüdür”<sup>1</sup> şeklinde bir tanım yapmaktadır.

Başka bir şekilde tanımlamak gerekirse zekâ, karşılaşılan alışılmamış durumlara uyum sağlayabilme yeteneği, somut, soyut veya sözel biçimde sunulan problemleri çözebilme yeteneğine verilen isimdir.

“Wechsler’ e göre zekâ, bütünsel bir kavramdır ve kişinin amaçlı davranışlarının, mantıklı düşüncesinin, çevreyle etkin bir biçimde başa çıkabilmek için giriştiği çabaların tümünü kapsayan genel bir yetenektir.”<sup>2</sup>

Zekâ 10–12 yaşlarına kadar gelişimini hızlı bir şekilde sürdürür, 20 yaşlarına doğru yavaşlar ve uzun bir süre düşüş göstermeden devam eder. Fakat orta yaşlardan sonra düşüşe başlar.

İnsanlar farklı zihinsel yeteneklere sahiptirler. Bu farklılıkların oluşma sebepleri genel olarak şu şekildedir:

- i. Genetik ilişkiler-zekâ
- ii. Çevre-zekâ
- iii. Cinsiyet-zekâ

---

<sup>1</sup> Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:106.

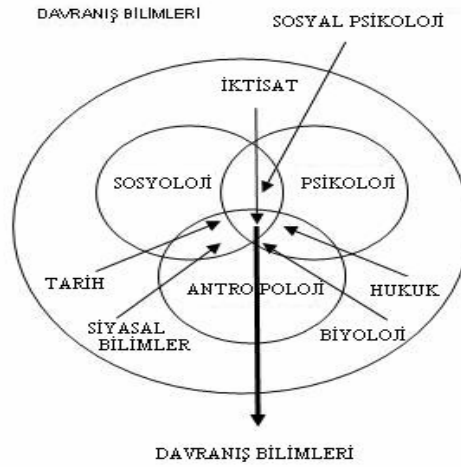
<sup>2</sup> Bee, H., **The Developing Child**, Harper-Row Pub, Newyork, 1989, s:191.

- iv. Eğitim-zeka
- v. Irk-zeka

“Davranış bilimlerinin bir disiplin olarak gelişmesinin nedeni; çeşitli organizasyonlardaki sorunların, bir tek disiplinin verilerine göre belirlenen çözümlerinin yetersizliğinin anlaşılmasıdır. Çünkü sosyal bir olay birçok farklı biçimlerde doğru olarak açıklanabilir. Başka bir ifade ile sosyal olaylar çok sebeplidir. Bu nedenle çeşitli disiplinlerden yararlanmak zorunlu hale gelmiştir.”<sup>1</sup>

Şekil 2

Davranış Bilimlerini Oluşturan Bilim Dalları.



Kaynak: Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:7.

Davranış canlının yaptığı her türlü hareketi ifade etmektedir. Bununla beraber organizmanın doğrudan ya da dolaylı olarak gözlenebilen her türlü

<sup>1</sup> Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:1.



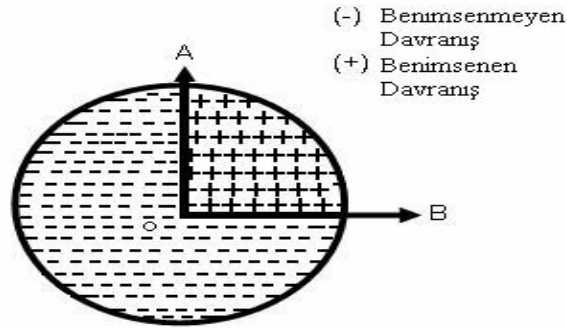
hareketine davranış demek mümkündür. Öyleyse davranış gözlenebilir bir harekettir ya da bir veya birçok hareketin toplamından ortaya çıkan gözlenebilir bir üründür.

“İnsanın her davranışının bir nedeni ve hedefi vardır. İnsan davranışları belirli bir etki ve bireysel güdülerin sonucunda oluşmaktadır. Başka bir deyişle, insan davranışlarının kendine özgü bir mantığı vardır. İşte davranış bilimleri, çeşitli disiplinler (sosyoloji, psikoloji, antropoloji, hukuk, iktisat, tarih, siyasal bilimler, biyoloji) sayesinde insan ve davranışlarının anlaşılmasını sağlayan yeni bir bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır.”<sup>1</sup>

Davranış; insanın gözlenebilen, ölçülebilen bilinçli ya da bilinçsiz yapılan faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır.

Şekil 3

Davranış Düzlemi ve Davranış İlişkisi.



Kaynak: Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:74.

Başka bir deyişle öğrenme sürecinin son evresinde bireyde görüş ve tepki olarak ortaya çıkan değişikliklerin tümüne davranış adı verilmektedir.

<sup>1</sup> Güney, a.g.k., s:7.

Davranış psikologlarına göre, organizmanın etkiye karşı gösterdiği tepki ya da tepkiye karşı gösterdiği etkiye davranış denilmektedir. Eğitim açısından bakıldığında gözlenebilir, ölçülebilir ve istenebilir olması koşulları aranmaktadır.

Tablo 2

Davranış Bilimlerinin Sosyal Olayları İncelemesi.

İNCELENECEK KONU	İNCELENECEK OLAY	İLGİLİ DİSİPLİN
<b>Toplumsal Olgu</b>	Türk toplumunun sosyo-ekonomik yapısındaki gelişmeler	<b>Sosyoloji ve Antropoloji</b>
<b>Kurum</b>	Türkiye’de aile sisteminin iş hayatına etkisi	
<b>Organizasyon</b>	Maden işletmelerinde görülen organizasyon sorunları	<b>Sosyal Psikoloji</b>
<b>Grup</b>	Kadın çalıştıran işletmelerde ortaya çıkan grup yapısı	
<b>Röl</b>	İşletmelerimizde görülen yönetici yönetilen sorunlarının nedeni	<b>Psikoloji</b>
<b>Kişilik</b>	Bireyin kişilik yapısının görevini gerçekleştirme biçimine etkisi	
<b>Birey</b>	Saplantılı tiplerin davranışsal sorunları	

Kaynak: Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006, s:10.

“Eğitim kurumlarında davranış bilimleri eğitiminin verilmesi konusundaki önerilerimiz şu hedefler doğrultusundadır:

- i. Grup seviyesinde ve kolektif seviyelerde davranış analizleri yapabilmek ve tanımlayabilmek.

- ii. İnsan davranışlarını sınıflandırmada, genelleştirme seviyeleri arasındaki ayırımın nasıl yapılacağını anlayabilmek. Çünkü her insan bazı belli görüş açıları içinde:  
Tüm insanlara benzer.  
Bazı insanlara benzer.  
Veya hiçbirine benzemez.
- iii. Psikolojik, sosyo-kültürel ve biyolojik faktörleri ve bunların karşılıklı etkileşimli oluşlarını, düzensizliği önlemek, verimi arttırmak için, eğitim faaliyetleri ile yakından ilişkili oldukları için tanımlamak.
- iv. Eğitici bir anlayışla, spesifik eğitim sistemlerini ilgilendiren davranışları tanımlayabilme kabiliyetini geliştirmek.
- v. Çeşitli durum, dönem ve eğitim faaliyetlerine karşı tepkilerinde bireylerin kişisel karakter özelliklerinin etkisinin anlaşılmasını sağlamak.
- vi. Araştırma metodolojisinin, insan davranışlarını gözleme, yorumlama, tahmin etme ve kabul etmede uygulanabilirliğin anlaşılmasını sağlamak.<sup>1</sup>

### **1.1.3. İş ve Mesleğe Kavramsal Yaklaşım**

Birey varlığını devam ettirmek için çalışmak zorunluluğu içerisindedir. Bununla beraber her işi yapmayı arzulamaz. İsteyerek ve severek yaptığı işlerde başarılı olur. Başarı da insanı mutluluğa götüren en temel faktörlerden biridir.

---

<sup>1</sup> Güney, a.g.k., ss:4-5.

“İş insanın var oluşundan bu yana mevcuttur. Her insan bir veya birkaç iş yapma yeteneğine sahiptir. İnsanlığın ilk devrelerine ait iş kavramı içine giren aktiviteler; yiyecek bulma, barınma, korunmak için ağaç dallarını kesmek, kütükleri toplamak, taşımak, sürüklemek, hayvan derilerinden faydalanmak gibi faaliyetler olarak görülmektedir. İnsanlık tarihinin başlangıcında, yapılan iş adale gücü ağırlıklı idi. Daha sonraları insanlar, toplu halde yaşamaya yöneldikleri zaman bu adale güçlerini sosyal bir kuvvet veya iktidar için kullanmışlar, planlı, programlı yürütülen yeni bir iş yapma şeklini benimsemişlerdir. Bu yeni yaşam biçiminde iş yapanlar, işi yaptırnanlar, işi hazırlayıp düşünenler ve onu elleriyle yapıp şekillendirenler birbirinden ayrı gruplar oluşturdular ve böylece belli işlerde ihtisaslaşmalar oluştu. Bu genel açıklamalardan sonra iş; bireyin belirli bir amaç ve plan dâhilinde, emeğini kullanarak ortaya koyduğu faydalı bir eser, bir eşya yahut bir hizmettir.”<sup>1</sup>

Günümüzde daha çeşitli iş grupları ortaya çıkmış ve adale gücüyle yapılan işlerin yerini daha çok beyin gücüyle yani masa başı işler olarak tanımlayabileceğimiz işler almaktadırlar.

“İnsan kişiliğini renklendiren, ona yön veren, davranış ve tutumlarını etkileyen, ihtiyaçlarının karşılanmasıyla şekillenmesini belirleyen meslektir.”<sup>2</sup>

Gelişmiş bir toplum yaşantısında, insanın yetenek, ilgi, bilgi ve becerileri doğrultusunda, öğrenme ve tecrübe yoluyla ustalık kazandığı bir amaca yönelik, ödül veya maddi bir karşılık karşılığında sürekli yaptığı faaliyetler toplamını meslek olarak tanımlamak mümkündür.

---

<sup>1</sup> Tosun, K., **İşletme Yönetimi**, İst:Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1971, s:325.

<sup>2</sup> Özcan, A.O., **Ülkemiz İçin İsaletli Olabilecek Bir Mesleğe Yönelme Denemesi**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1985, s:8.

“Meslek, bağımsız ve mümkün olduğu kadar sürekli bir şekilde yapılan, insan ve toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayan, ekonominin bir fonksiyonu olan, özellikle istidat kabiliyet ve ilgilere dayalı olarak öğrenilmiş veya maharet ve ustalık kazanılmış, karşılığında para alınan hizmettir.”<sup>1</sup>

İş yapmak arzusu insanın kendi içerisinde gizlidir. Bunun için eğitim ve öğretim gerekmemektedir. Meslek ise sürekli bir eğitim, öğrenim ve tecrübe ile sonradan kazanılır.

Kişilerin yaptıkları her türlü faaliyete iş olarak isim vermekteyiz. Örneğin kişilerin boş vakitlerini değerlendirmek üzere yaptıkları faaliyetleri de iş olarak nitelendirmekteyiz. Geçici olarak yapılan faaliyetleri iş olarak değerlendirmemize rağmen meslek olarak değerlendirememekteyiz. Meslekte süreklilik gerekmektedir. Kişi hobi olarak uçak maketi yapıyorsa bunu da iş olarak adlandırmaktayız. Fakat uçak maketlerini bir mal veya karşılığında alacağı bir hizmet karşılığı yapıyorsa buna meslek adı verilmektedir.

İş mesleğe oranla daha kısa süreli öğrenim veya eğitim gerektirebilir. İş insan ve toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayan, bilinçli ve amaçlı olan faaliyetlere denir.

Mesleğe bireyin devamlı olarak gösterdiği ve aynı ya da farklı kuruluşlarda aynı ya da benzeri olan bir grup ekonomik faaliyettir.

---

<sup>1</sup> Özcan, a.g.k., s:4.

“Meslekleri genel olarak üç ana gruba ayırabiliriz:

- i. Serbest veya yarı serbest meslekler: Bu meslekleri icra edecek kişilerin belli düzeyde eğitim ve öğretim görmeleri gereklidir. Bunlara doktorluk, avukatlık, mühendislik örnek olarak verilebilir.
- ii. Ticari meslekler: Ticari meslekleri tam anlamı ile tanımlamak güçtür. Genelde malların üretimi, pazarlaması, nakliyesi, korunması ile ilgili meslekler ticari meslekler grubuna girer. Örnek olarak ihracat, ithalat, araba alım satımı, komisyoncular, marketler verilebilir.
- iii. İşçilikle yapılan meslekler: Bu gruba dahil olan meslekler daha ziyade bedensel olarak çalışmayı gerektirir. Bu meslek dalında da kişiler kalifiye veya yarı kalifiye veya kalifiye olmayan işçi olarak çalışırlar. Kalifiye işçi sınıfında daha çok teknik bilgi ve beceri isteyen işler yer alır. Kalifiye olmayan işçi sınıfında esas olarak beden gücü isteyen, işçiliklerin yoğun olduğu işler yer alır. Örnek olarak tamircilik, zanaatkârlık gibi.”<sup>1</sup>

Meslek seçimi; Belirli meslekler veya meslek grupları içerisinde bir mesleği seçmeye karar verme sürecine denilir. Ama bu karar verme sürecinde genellikle kişinin işe ve mesleğe ruhen ve bedenen hazırlıklı olması gerekir.

Seçilen bir meslekte başarıyı etkileyen pek çok etken vardır. Ancak yetenek bu etkenlerin en önemlisidir. Birey yetenekli olduğu alanda çalışırsa başarılı olma ihtimali daha yüksektir.

---

<sup>1</sup> Mays, B.M.,**Mesleki Eğitimin Prensipleri ve Tatbikatı**, Çev.: İ.Özbilek-R.Öncül, İstanbul:Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1960, ss:6-7.

İnsanlar yetenekleri olan alanlarda veya ilgi duydukları alanlarda bir meslek seçimine yönelirler. Meslek seçiminden büyük etkenlerden bazıları mesleğin popülerliği, ergenlikte çağında kişi daha yeteneklerini bilmeden karar verme, aile baskısı, mesleğin sosyal statüsü veya meslek dalının kazandığı para olarak karşımıza çıkmaktadır.

Seçilen meslek bireyin geri kalan hayatında sürekli bir iş sahibi olup olmayacağını, hayatında başarılı olup olmayacağını, sürekli iletişim ve ilişkide bulunacağı bireylerin çeşitliliğini, hayatı boyunca yaşayacağı çevrenin niteliklerini, ailenin gelirini, işini severek yapıp yapmamasının, sorumluluk duygusu olan bir iş adamı olup olmayacağını, hayattan genel olarak doyum sağlayıp mutlu olup olmayacağını belirleyecek derecede önemli bir etkidir.

Kişinin yetenek, ilgi ve değerlerine uygun bir meslek seçmemesi durumunda kendini geliştirebilmesi ve yaratıcı olması beklenmemelidir. Kendi kendini motive etmesi psikolojik olarak sağlıklı olması zorlaşır.

Mesleki rehberlik, bireylerin değişik meslekleri tanımaları ve kendi kişisel özelliklerine uygun olarak meslekleri seçmeleri, kendilerini o mesleklere hazırlamaları ve mesleklerde kendilerini geliştirmeleri amacı ile bireylere yapılan yardımlar olarak tanımlanabilir.

Bunların sonucu olarak kişi istemediği bir mesleği yapmak zorunda kaldığında meslek hayatında ve özel hayatında mutluluğu yakalayamaz ve büyük sorunlar yaşar.

“Mesleğe yöneltme, kişilerin benliklerine uygun meslek seçimini sağlamayı amaçlar. Zira mesleğini icra eden kişi sadece onunla geçimini temin etmekle kalmaz, onunla yaşar, ona göre yaşamını şekillendirir. İnsanın mesleği ile ilgili toplumda oynadığı rolün dışında kalan zamanlarındaki yaşamında da mesleği davranış biçimlerini etkiler.”<sup>1</sup>

İnsanların hayatlarının tümünü etkileyecek böyle bir seçim yapabilmeleri çok zordur. Ama günümüzde öğrencilerin sorunları veya yetenekleri ile ilgili meslekleri seçmelerine yardımcı olmak amacıyla okullarda ve dershanelerde rehber öğretmenler bulunmaktadır. Ayrıca öğrenciler uzman kişilerin veya kendilerinin yaptıkları yetenek, ilgi ve davranış testleriyle karar vermelerini kolaylaştırabilirler. Akademik Benlik Kavramı Ölçeği (ABKÖ), Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE), KUDER İlgi Alanları Seçimi Envanteri, HOLLAND Mesleki Tercih Envanteri’ ni bu testlere örnek olarak verebiliriz.

Mesleğe yöneltmenin nedenleri kısaca şöyle sıralanabilir:

- i. Yeni mesleklerin tanınma ihtiyacı,
- ii. Daha fazla kişiye gerek duyulan mesleklerin seçilmesi,
- iii. Uygun nitelikli elemanların uygun mesleklere yöneltilmesi,
- iv. Meslekler için verilecek eğitimin yetenekli kişilere verilerek iş gücü kazanımı ve eğitim masraflarının azaltılmasıdır.

---

<sup>1</sup> Fromm. E., **Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum**, Çev.:Necla Arat, Onur Matbaası, İstanbul, 1984, s:55.



Meslek seçimi konusunda genel olarak beş temel kuramdan bahsedilebilir. Bunlar;

- i. Psikoanalitik kuram,
- ii. Gelişimsel kuram,
- iii. Davranışsal kuram,
- iv. Farklılıkçı kuram,
- v. Yapısal kuramdır.

“Psikoanalitik kuramlar diğer birçok davranış gibi, mesleki davranışlarında bilinç dışı gereksinimleri doyurma yolunda “yüceltilmiş” davranışlar olduğu görüşünden hareket etmektedirler.<sup>1</sup> Bu yaklaşıma göre, bireylerin meslek seçimini etkileyen en önemli etmen onların cinsel gelişim düzeyidir. Oldukça eski sayılabilecek bu görüş, meslek seçiminde ilk kez kişiliğe ve kişiliğin yapısına dikkati çekmesi bakımından önemli sayılabilir.”<sup>2</sup>

Gelişimsel görüşe göre, kişinin meslek seçim süreci aşamaları ve meslek yaşamı uyumlu olmalıdır. Bu görüşü destekleyenler arasında Ginzberg, Roe, Super’ dir.

Meslek seçimi, bireyin kendini mesleğe hazırlaması, amaçları ve çalışma dünyasının gerçekleri arasında en üst düzeyde uyumu bulabilmesi için yaşam boyu süren bir karar verme sürecidir.

“Ginzberg meslek seçimini dönemlere ayırmıştır. Bunlar:

---

<sup>1</sup> Kuzgun, Y., **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, ÖSYM Eğitim Yayınları:9, Ankara, 1988, s:93.

<sup>2</sup> Keçeoğlu, a.g.k., s:67.

- i. Fantazi seçimler (6-11 yaş)
- ii. Geçici seçimler (11-17 yaş)  
İlgi aşaması (11-12 yaş)  
Kapasite aşaması (13-14 yaş)  
Değer aşaması (15-16 yaş)  
Geçiş aşaması (17 yaş)
- iii. Gerçekçi seçimler (17 yaş ve 20 yaşın ortası)
- iv. Yaşam boyu süren seçim sürecidir.”<sup>1</sup>

“Super ise meslek seçimi dönemlerini şu şekilde sıralamıştır. Bunlar:

- i. Büyüme (0-14 yaş),
- ii. Keşfetme (15-24 yaş),  
Geçici dönem (15-17 yaş),  
Geçiş dönemi (18-21 yaş),  
Sınama dönemi (22-24yaş),
- iii. Yerleştirme (25-44 yaş),
- iv. Koruma (45-64 yaş),
- v. Çöküş (65 ve sonrası).”<sup>2</sup>

Meslek seçim dönemlerini daha değişik şekillerde gruplandırmak mümkündür. Yalnız unutmamamız gereken tek şey bireylerin seçimlerinin bireylerin hayatını uzun vadeli olarak etkilediğini bilmemiz gerekmektedir.

---

<sup>1</sup> Nelson-Jones, a.g.k., s:144.

<sup>2</sup> Kuzgun, a.g.k., s:95.

“Meslek seçimi konusunda bir başka kuram davranışsal görüştür. Davranışsal görüş pekiştirme ve model alma gibi yöntemler üzerinde durmuştur. Bu yaklaşımın öncüsü Krumboltz’ dur. Krumboltz sosyal öğrenme kuramından yola çıkarak bilgiyi arama ve keşif davranışlarında, model alma ve pekiştirme gibi mesleki karar verme süreçlerine önem vermiştir. Krumboltz; mesleki kararların, genetik etmenler, çevresel koşullar, öğrenme yaşantıları ve performans becerilerinin birbirleri ile etkileşiminden oluştuğunu savunur.”<sup>1</sup>

“Mesleki seçim ve gelişimi kuramlarından farklılıkçı görüş, işin ve bireyin analizini yapma ve bu analizden yola çıkarak bu ikisinin özelliklerini en üst düzeyde eşleştirme çabası üzerine odaklanır. Bu kuramın Amerika’daki temsilcisi Frank Parsons’ dır. Parsons meslek seçimini;

- i. Kendini tanıma,
- ii. Çalışma dünyası hakkında bilgi,
- iii. Bu iki etmen arasındaki ilişkilerin gerçekçi olarak değerlendirilmesi olmak üzere üç aşamada gerçekleşebileceğini söylemektedir.”<sup>2</sup>

Diğer bir kuramsal yaklaşım yapısal görüştür. Bu kuram sosyal yapıda farklı konumlarda bulunan kişilerin meslek seçimi farklılıklarını vurgulayan sosyolojik bir kuramdır.

“Kepçeoğlu’ na göre meslek seçimini etkileyen faktörler şunlardır:

---

<sup>1</sup> Begik, Ş., **Akademik Başarının Kestirilmesinde Yetenek, İlgi, Kişilik, lise Başarısı ve ÖSYS Başarısının Etkisi**, M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1997, s:7.

<sup>2</sup> Begik, a.g.k., s:8.

- i. Bireyin fiziksel özellikleri (kişisel görünüş, ses ve konuşma biçimi, genel sağlık ve enerji düzeyi, fiziksel engeller, yaş, boy ve ağırlığı),
- ii. Kişisel nitelikleri (güdüleri, amaçları ve değerleri, duygusal düzenlilik ve olgunluk düzeyi, benlik tasarımı, sosyal gelişimi, başkaları ile geçimi, başkaları ile ilişkilerinde etki düzeyi, bulunduğu grupta üstünlük ya da bağımlılık isteği v.b),
- iii. Genel ve özel zihinsel yetenekleri,
- iv. İlgileri,
- v. İstidatları,
- vi. Okul ve okul dışı yaşantıları (başarı düzeyi, eğitsel etkinliklere katılması, geçici iş tecrübesi ve başarısı, özel becerileri, hobileri, aile içinde ve dışarıda başkaları ile ilişkileri, okul dışı sosyal etkinliklere katılması),
- vii. Aile statüsü ve aile özgeçmişi (ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, parasal durumu, kültürel özgeçmişi ve kültüre karşı ilgisi, çocuğa karşı ailenin ilgi ve tutumu, aile üyeleri arasındaki ilişkiler).<sup>1</sup>

“Tan’ a göre meslek seçimini etkileyen faktörler ise şunlardır:

A. Bireyin nitelikleri;

- i. Fiziksel özellikleri,
- ii. Kişilik özellikleri,
- iii. Akademik özellikler ve okul faaliyetleri,
- iv. Sosyal şartlar.

B. Mesleklerin nitelikleri;

---

<sup>1</sup> Kepçeoğlu, a.g.k., s:66.

- i. Çalışma ortamı,
- ii. İşin mahiyeti,
- iii. Kalifikasyon,
- iv. İşe hazırlama,
- v. İşe giriş,
- vi. İşte ilerleme,
- vii. İşin avantaj ve kusurları,
- viii. Kazanç durumu, meslek kuruluşları,
- ix. İşte çalışanların sayısı ve ülkedeki dağılımı,
- x. İşe girme imkânları.”<sup>1</sup>

## 1.2. İLĞİ VE ÇEŞİTLERİ

### 1.2.1. İlgilere Kavramsal Yaklaşım

İnsanların ilgileri zamanla gelişme ve değişme gösterebilmektedir. Başka bir deyişle ilgiler yaşam süresince öğrenilenlerle değişir ve gelişirler, ergenlik çağının sonlarına doğru, kararlı ve dengeli bir şekil alırlar. Meslekle ilgili planlar da ergenlik çağına denk gelmektedir.

Bireylerin niteliklerinin ilgilerini ve seçimlerini etkilediği görülmektedir. Bu nitelikler genel olarak aşağıda sıralanmıştır.

- i. Kişilik özellikleri,
- ii. Cinsiyet,

---

<sup>1</sup> Tan, a.g.k., ss:109-110.

<sup>2</sup> Morgan, R., **Psikolojiye Giriş**, Meteksan Yay. No:2, İstanbul, 1981, s:289.

- iii. Yaş,
- iv. Yetenek,
- v. Başarıdır.

### 1.2.2. İlgi Çeşitleri

İnsanlar ilgi duydukları alanlarda çalışmak istemektedirler. Genel olarak ilgi alanları aşağıdaki gibi gruplandırılabilir.

- i. Açık hava ilgisi: Zamanlarının çoğunu açık havada ve kapalı yerler dışında geçiren kişiler, hayvan ve bitkilerle uğraşan kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak ormancılar, tabiat meraklıları ve bahçelerde çalışan kişilerdir.
- ii. El işi (mekanik) ilgi: Makine, tezgâh ve aletlerle çalışmayı seven kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak tornacılar, otomobil tamircileri, makinistler ve mühendislerdir.
- iii. Hesap ilgisi: Sayılarla çalışmaktan hoşlanan kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak bankacılar ve saymanlardır.
- iv. İlim ilgisi: Yeni gerçekleri oluşturmanızı ilmi problemleri çözmeyi seven kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak kimyagerler, doktorlar, mühendislerdir.
- v. İkna ilgisi: İnsanlara herhangi bir projeyi, fikri veya malı satmak için inandırmaya onlarla tanışmaya ve uğraşmayı seven kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak sanatçılar, politikacılar, satıcılarıdır.
- vi. Sanat ilgisi: Yeni bir eser oluşturma ilgisini gösterir. Genelde desen, renk ve kumaş gibi göze hitap eden şeyler yapanlarda bu ilgi

yüksektir. Örnek olarak heykeltıraşlar, mimarlar, güzellik enstitülerinde çalışanlardır.

- vii. Edebiyat ilgisi: Kişinin okumayı yazmayı sevdiğini gösterir. Örnek olarak roman, öykü yazarları gazeteciler, öğretmenler, aktörlerdir.
- viii. Müzik ilgisi: Konsere giden, müzik aleti çalan, şarkı söyleyen, müzik ve müzisyenlerle ilgili okumayı ve çalışmayı seven kişilerde bu ilgi yüksektir.
- ix. Sosyal ilgi: İnsanlara yardım etmeyi seven kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak hemşireler, eğitimciler, din adamları ve sosyal işlerde çalışan kişilerdir.
- x. Büro ilgisi: Büroda, masa başında çalışmayı, ince ve hassas işlerde çalışmayı seven kişilerde bu ilgi yüksektir. Örnek olarak istatistikçiler, sekreter, arşiv ve evrak memurlarıdır.

İlgi envanterlerinin geliştirilmesi için çeşitli yaklaşımlardan yararlanılır. Bunlar yaklaşımlar tamamen birbirlerinden bağımsız değildirler. İlgi envanteri geliştirmeye ilişkin yaklaşımlar aşağıdaki gibidir.

- i. Kapsam analizine dayalı ilgi envanteri geliştirme,
- ii. Rasyonel yaklaşıma dayalı ilgi envanteri geliştirme,
- iii. Ampirik yaklaşıma dayalı ilgi envanteri geliştirmediir.

Meslek ilgilerini ölçen envanterler arasında en yaygın olarak kullanılanlar aşağıdaki gibidir.

- i. KUDER ilgi envanteri,
- ii. STRONG meslek ilgisi envanteri,
- iii. THURSTONE ilgi envanteri,

- iv. Gazete haberleri testi,
- v. Kendini değerlendirme envanteri (KDE),
- vi. Mesleki yönetim envanteridir.

### **1.3. YETENEK, YETKİNLİK VE BU KAVRAMLARIN YÖNETİMİNE GENEL BİR BAKIŞ**

#### **1.3.1. Yetenek**

##### **1.3.1.1. Yeteneklere Kavramsal Yaklaşım**

“Yetenek; mükemmel performansın elde edilmesinde ayırt edici bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Daha ayrıntılı başka bir tanımlama ise şu şekilde yapılmaktadır:

Yetenek eğitim yolu ile bilgi ve beceri kazanma gücünün karakteristik belirtisi sayılan özellikler bütünü olarak tanımlanabilir.”<sup>1</sup>

Yetenek (talent) iş hayatında yüksek potansiyel sahibi, engin bilgisi ve becerisi olan, değişimleri yönetebilecek ve kurumu geliştirebilecek kişiler için kullanılan bir terimdir.

---

<sup>1</sup> Kuzgun, **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, a.g.k., s:4.



**T**=Triumph,Success

**A**=Ability

**L**=Leadership

**E**=Easiness

**N**=New-fangled, Novel, Creativity & Innovation

**T**=Time

Kuzgun' a göre "Yetenek, herhangi bir davranışı (bilgi ve/veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür. Bu güç, doğuştan sahip olunan gizil gücün (kapasitenin) çevre ile etkileşimi ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısımdır. Bu anlamda yetenek bir kimsenin belli bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor beceri olup, daha sonra kişinin göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği hakkında bir tahminde bulunmamıza yardımcı ipuçları sayılabilir. Bir kişinin yeteneği, o kişi bir eğitim programına alınacağı zaman gündeme gelen bir özelliğidir."<sup>1</sup>

"F. Baumgarten' e göre yetenek; değişik alanlarda ve farklı güçlük seviyelerinde ruhi ve psikometrik başarılarla ilgili doğuştan ve kendiliğinden ortaya çıkan potansiyel yaratıcı yatkınlıktır."<sup>2</sup>

Yetenek seçiminde temelde iki yöntem uygulanmaktadır. Bunlar, doğal seçim ve bilimsel seçim yöntemidir. Doğal seçim yönteminde kişi seçtiği meslek dalına katılır ya da başarılı olamadığı bir meslek dalından başka bir meslek dalına yönelip orada başarılı olur. Bilimsel seçim yönteminde ise bilimsel test ve envanterlerle

---

<sup>1</sup> Kuzgun, Y., **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş**, İstanbul, 2004.

<sup>2</sup> Özcan, a.g.k., ss:91-92.

kişilerin kendileri için en uygun meslek dalları belirlenir ve mesleki rehberler onlara yönlendirirler.

“Yeteneklerin yaşam süresince bir kısmı gelişim gösterir bir kısmı da yitilir. Mevcut yetenekler başarılarımızda büyük rol oynar. Yetenekler genel olarak ön ergenlik çağından biraz önce kendilerini gösterirler. Ergenlikten itibaren hızlı bir şekilde belirli bir mahiyet kazanırlar. Yapılan araştırmalar en erken kendini gösteren yeteneğin müzik olduğunu göstermektedir. Dahi çocukları bir tarafa bırakırsak müzik yeteneğinin belirgin yaşı 10’dur. 11 yaşından sonra mekanik yetenekler gelişir. Bu yetenek mekanik beceriklilik şeklinde kendini gösterir. Daha sonra resim ve diğer yetenekleri söylemek mümkündür. Matematik yeteneğinin 14 yaşına doğru kendini gösterdiği, bunu edebi bilimsel yeteneklerin izlediği 16-17 yaşlarında da bu yeteneklerin oluştuğu yapılmış araştırma ve incelemelerden anlaşılmaktadır.”<sup>1</sup>

“Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim genellikle sözcük, sayı, şekil gibi sembollerle ifade edilen kavramların öğrenilmesini ve bu kavramlarla akıl yürütülmesini gerektirmektedir. Böyle bir eğitimde başarılı olmak için gerekli yetenek türüne “akademik yetenek” adı verilmektedir. Kuzgun’ a göre akademik yetenek üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar:

- i. Sözel Yetenek: Sözcüklerle ifade edilmiş kavramları öğrenebilme, sorunları algılayıp çözebilme ve düşünceleri doğru, açık bir biçimde anlatabilme gücünü ifade eder. Sözel yetenek sosyal bilimlerde, dil bilim ve diğer insan bilimlerindeki başarı için gereklidir.

---

<sup>1</sup> Gill, R., **Çocuklarımıza Okul, Meslek Seçerken Dikkat Edilecek Hususlar**, Çev.: Sabiha Özgü ve Halis Özgü, Özgü Yayınevi, İstanbul, 1966, s:16.

- ii. Sayısal Yetenek: Sayılar arasındaki ilişkiyi görebilme sayılarla ifade edilen problemleri çözebilme, sayısal kavramları daha çabuk öğrenebilme ve sayılarla akıl yürütebilme gücünü gösterir. Sayısal yetenek bütün temel bilimlerde, tıp, veterinerlik gibi sağlık bilimlerinde ve mühendislik alanlarında başarı için gerekli bir yetenektir.
- iii. Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği: Şekiller arasındaki benzerlik ve farkları, şekillerdeki değişimin temelindeki ilkeyi algılayabilme, düzlem üzerinde çizilmiş cismi üç boyutlu görebilme gücünü ifade eder. Şekil uzay ilişkileri yeteneği inşaat, makine, harita, kadastro mühendisliği, mimarlık, endüstriyel tasarım, diş hekimliği gibi alanlarda başarı için gerekli bir yetenektir.”<sup>1</sup>

### 1.3.1.2. Yeteneklerin Özellikleri

“Kişinin uzun dönemde olaylar karşısındaki sürekli düşünce ve davranışlarının sebebi olan yetkinliklerinin beş tür karakteristik özellikleri vardır.

Bunlar:

- i. Güdü: Bireyin belli bir kişi, kurum ve objelerle ilgili olarak zihninde oluşturduğu düzenli bir inanç ve davranışa sebep olan düşünce sistemidir.
- ii. Özellik: Fiziksel özellikler ve duruma uygun cevap verebilen bilgidir. Fiziksel özelliklerin işteki önemine savaş pilotunun el-göz koordinasyonu örnek gösterilebilir.

---

<sup>1</sup> Kuzgun, **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş**, a.g.k., ss:2-3.

- iii. Kişisel Kavramlar: Bireyin değerleri,tutumları yada kişisel imajından oluşmaktadır.
- iv. Beceri: “Uygun fiziksel ve düşünsel performansı gösterebilme yetisidir.”<sup>1</sup>

Kişilerin potansiyelleri sahip oldukları yetkinlikleri ile ilişkilidir. Bireysel yetkinliklerin belirlenmesi, aynı zamanda bireyin potansiyelinin açığa çıkarılmasını, güçlü yönlerinin ve yetersiz özelliklerinin farkına varılmasını sağlamaktır.

### **1.3.1.3. Yetenek Türleri**

Ölçülebilen yetenek türlerinin bazıları aşağıda verilmiştir:

- i. Genel yetenek: Bir problemin kaynağını görebilme ve probleme çözüm yolları bulabilme gücü.
- ii. Genel akademik yetenek: Soyut kavramları öğrenebilme sembollerle akıl yürütebilme gücü.
- iii. Sözel akıl yürütme: Sözcükleri belleme, onları uygun yerlerde kullanma, sözcüklerin ve paragrafların anlamını, sözcüklerle ifade edilen kavramları anlama, fikirleri açık bir şekilde ifade edebilme gücü.
- iv. Sözel akıcılık: Zengin bir sözcük yapısına sahip olma, güzel ve akıcı bir dille konuşabilme ve yazabilme gücü.

---

<sup>1</sup> Spenser,M.L. & Spenser,M.S., **Competence at Work**, John Wiley& Sons Inc., New York, 1993 , ss:26-27.

- v. Sayısal akıl yürütme: Sayısal ilişkileri görebilme, olgular matematiksel ilişki halinde ifade edebilme, aritmetik işlemleri çabuk ve doğru olarak yapabilme gücü.
- vi. Uzay ilişkilerini görebilme: Cisimlerin uzayda hareket ettirildikleri takdirde alacakları biçimleri göz önünde canlandırabilme, bir cismin bir düzlem üzerindeki şeklini, bir şeklin döndürüldüğü zaman alacağı durumu tasarlayabilme gücü.
- vii. Şekil ilişkilerini görebilme: Cisimlerdeki veya şekillerdeki küçük ayrıntıları algılama, şekil ve gölgelerde görsel karşılaştırmalar yapabilme ve farklı görebilme gücü.
- viii. Ayrıntıyı algılayabilme: Sözcük ve sayılardan oluşan metinlerdeki küçük ayrıntıları görebilme, tablolardaki, listelerdeki ve yazılardaki farkları ve varsa hataları algılama gücü.
- ix. Göz-el koordinasyonu: Gözü ve elleri eşgüdüm halinde kullanabilme, algılanan duruma uygun, çabuk ve doğru bir kararla, el ve kollarla tepkide bulunabilme gücü.
- x. Parmak becerisi: Parmakları ustalıkla hareket ettirebilme ve küçük objeler üzerinde çabuk ve düzgün bir biçimde işlem yapabilme gücü.
- xi. El becerisi: Elleri çabuk ve ustalıkla hareket ettirebilme gücüdür. Bu yetenek parmak becerisinden daha kaba bir beceri olup, kolların hatta vücudun hareketini gerektirir.
- xii. Renk algısı: Renkleri tanıma, aralarındaki küçük farkları görebilme, uyumlu renk bileşikleri yapabilme gücü.
- xiii. Bellek: İsimleri, numaraları, verilen bir yönergeyi çabucak belleme ve uzun zaman akılda tutabilme gücü.

- xiv. Dikkat: Çevredeki olayları, eşyaları ayrıntıları ile algılama, kısa sürede çok şeyi görebilme gücü.
- xv. Mekanik: Bu yetenek bir alet ya da makinenin işleyişini kavrayabilme anlayabilme, alet ve makineleri, şemasına bakarak kurma, işletebilme ve onarabilme gücü.
- xvi. Müzik: Sesleri ince frekanslarıyla algılayabilme, melodileri algılayabilme, melodileri çabuk öğrenebilme, bir müzik aletini çalabilme, besteler yapabilme gücü.
- xvii. Bedensel: Kas koordinasyonuna sahip olma, çeşitli spor dallarında dans, bale gibi etkinliklerde başarılı olma gücü.

#### **1.3.1.4. Yetenek Yönetimi**

Değişim, 80'lerde Japon yaklaşımıyla ve durumsallık teorileriyle başlamış ve 90'larda Hamal ve Prahalad ortaya "core competencies - temel yetkinlikler" kavramını atarak, işverenlerin dikkatlerini bir kez daha çalışanlarına ve onların niteliklerine yöneltmiştir. Bu yaklaşıma göre, her şirket, onu rakiplerinden ayıran ve rekabet üstünlüğü sağlamasına neden olacak ana yetkinliklerini tanımlamalı ve çalışanlarını işe alırken, ücretlendirirken, performans değerlendirmelerini ve kariyer planlarını yaparken, eğitirken bu yetkinlikleri aramalı, dikkate almalıdır.

Bu yaklaşım kurumlarda yetkinliklerin oluşturulması, tanımlanması, ölçülmesi gibi yoğun bir çaba gerektiren dönemin başlamasına neden olmuş, ancak yukarıdaki aşamaların tamamının uygulanmasının da söylendiği kadar kolay olmadığı pek çok şirket tarafından deneyimlenmiştir.

O dönemden günümüze, yetkinlik yaklaşımı önemini artarak sürdürürken, şirketlerin İnsan Kaynakları yetkilileri ve yöneticileri yeni bir kavramla yüz yüze gelmişlerdir: Yetenek Yönetimi. Evet, çalışanlar, yetkinliklere göre seçilmekte, işe yerleştirilmekte, değerlendirilmektedir. Ama nedense hep bazı çalışanların performansı diğerlerini geçmekteyken, bazı çalışanlar ise vasat sayılabilecek bir performans sergilemektedirler.

Artık günümüz iş dünyasında amaç, bu performansı yüksek, kendi kendini motive eden, doğal bir liderlik becerisi gösteren “yıldızlar”ı kuruma katmak ya da kurumda var olanları tespit etmek için yöntemler geliştirmektir.

Charles Handy günümüzdeki işgücünün, özel bir beceriye sahip olmayan ve bu nedenle de özel bir beceri gerektirmeyen sıradan işleri yapan “bazıları” ve taşıdıkları özellikleri ve bilgiyi istedikleri şirkete satabilen “portföy” çalışanlardan oluştuğunu söylemektedir.

Yine çalışanları, performansları ve gelişme potansiyellerine göre A, B, C tipi çalışanlar ya da “Superkeepers - Üstün performans gösterenler”, “Keepers – beklenenin üstünde performans gösterenler” ve “Solid Citizens - sadece kendilerinden bekleneni yapanlar” olmak üzere kategorilere ayırmak yöntemine gidilmiştir. Burada önemli olan, sadece A performans gösteren çalışanları kuruma katmak, var olanları geliştirmek, motive etmek ve kurumda kalmalarını sağlamak değildir. Her kurumun B ve C performans seviyesindeki çalışanlara da gereksinimi vardır. Çünkü yapılması gereken bazı işler A tipi çalışanlar için tatmin edici olmayabilir.

Yetenek yönetimi yetkinliklerle birlikte gitmeli, ancak ayrı bir plan dâhilinde takip edilmelidir. Yetenek yönetimi İnsan Kaynakları fonksiyonlarının hepsinde uygulanmalı ve sadece İnsan Kaynakları (İK)'nin görevi olmaktan çıkıp, tüm kurumda benimsenmeli ve yönetimin desteğini arkasına almalıdır.

Yetenek yönetimi ve İK uygulamaları arasındaki bağlantıya kısaca değinmemiz gerekirse:

**İşe Alım, Seçme ve Yerleştirme:** Kurumun yetkinlikleri ve işe alım yapılacak pozisyonun gerektirdiği tüm nitelikler belirlenip tanımlandıktan sonra, işe alım süreci başlatılmalıdır. Adaylar yalnızca üstün performanslarına göre değerlendirilmemeli, kurumun kültürüyle ve çalışacağı ekiple uyumu da dikkate alınmalıdır. Burada çeşitli kişilik testleri ve değerlendirme merkezi uygulamalarından yararlanılabilir. Yetenekli çalışanları bulma konusunda ise, artık geçmişteki kaynakların yanı sıra farklı demografik geçmişe, eğitim ve deneyime sahip çalışanların bulunabileceği kaynaklara da yönelmek gerekebilir. Örneğin, daha önce gidilmeyen üniversitelere gitmek ya da farklı deneyimlere sahip, ancak potansiyeli yüksek çalışanları işe almak da çözüm olabilir.

**Ücretlendirme:** Geçmişte ve günümüzde de hala bazı kurumlarda kullanılan, işe göre ücretlendirme sistemi, yetenek yönetiminde değişikliğe uğramak durumundadır. A tipi çalışanlar başarıları ve kuruma yaptıkları katkı oranında ekonomik karşılık beklemektedirler. Dolayısıyla bu, İnsan Kaynakları'nı performansa göre ücretlendirmeye, hisse senedi planları geliştirmeye, başarıyı ödüllendiren yan olanaklar (arabalar, yurtdışı eğitimleri, koçluk fırsatları) sağlamaya



itmektedir. Ancak diğer çalışanların da bu ortamdan demotive olmamasını sağlamak için sistemin, aynı potansiyeli ve performansı gösteren tüm çalışanlara eşit fırsatlar sağladığının altını çizmek önem taşımaktadır.

Performans Değerlendirme ve Kariyer Planlama: Performans değerlendirme sürecinde, özellikle A tipi çalışanları yani olağanüstü performans gösterenleri değerlendirirken, gelecek dönemde beklenen hedeflerin yeni iş alanları ve sorumluluklarla zenginleştirilmesi önemlidir. Bu alışanlar her ne kadar kendi kendilerini motive eden, başarı odaklı bir yapıya sahiplerse de, onların da başarılarının tanınıp, “takdir edilmesi” önemlidir. Diğer yandan, bu çalışanların kariyer planları oluşturulurken onları standart srelerin ya da aşamaların dışında tutacak şekilde değerlendirmek, esnek ve hızlı yükselme olanakları sağlamak gerekmektedir.

Eğitim ve Gelişim: Yüksek potansiyeli olan çalışanların artık klasik sınıf eğitiminden çok, birebir koçluk ya da mentorluk uygulamalarına gereksinimi vardır. Eğitimler belki yönetim becerileri alanında verilebilir, ancak deneyimli ve yüksek potansiyeli olan bir st yöneticinin gözetimi ve yönlendirmesinde olmak, onları hem ileride taşıyacakları liderlik pozisyonuna hazırlar, hem de düzenli bir geribildirim sayesinde sürekli bir performans artışı sağlayabilir.

Yetenek yönetimi uygulamalarının başarıya ulaşması için bazı konulara dikkat edilmesi gereklidir. Bunlardan birincisi, örgüt kültürünün çok iyi tanınması ve yetenekli insanları seerirken bu kültüre uyumlarının değerlendirilmesidir. Kişiye nasıl bir ortamda ve hangi normlarla çalışacağı çok iyi anlatılmalıdır. Diğer önemli bir

noktaysa “alignment - uyumlanma” dır. Performansları ve potansiyelleri ne kadar yüksek olursa olsun, yetenekli insanlar da bir ekip içinde çalışmak zorundadırlar. Dolayısıyla bu kişilerin çalışacakları ekiple uyum içinde çalışıp çalışamayacaklarının da dikkate alınması önem taşımaktadır.

Bir diğer nokta, işin tanımının veya gelişim olanaklarının yetenekli çalışanlarınızı tatmin etmediği durumda, çalışanlarınızın kurumunuzdan ayrılmaları olasılığıdır. Bu nedenle sadece bu kişilerin işe alınmasına değil, işte tutulmasına ve ayrılmaları halinde yerlerini dolduracak yedeklerinin hazırlanmasına da önem verilmelidir. Aksi takdirde, işveren ya yüksek çalışan deviniminin getirdiği ya da “yetenek hurdası deposu” haline gelmiş demotive bir işgücünün getireceği maliyetlerle baş etmek zorunda kalacaktır.

“Son olarak, yetenek yönetimi mutlaka B performanslı çalışanları A’ya ve C performanslı çalışanları da B’ ye yönlendirebilmek için eğitim ve gelişim olanaklarını sağlamalı, geribildirimle çalışanlarını Yetkinlik; kişinin işteki rolü ile sorumluluklarının önemli bölümünü etkileyen, işteki performansı ile bağlantılı, kabul edilen standartlarla ölçülebilen, eğitim ve gelişim yolu ile ilerletilebilen bilgi, beceri ve özellik gruplarıdır”.<sup>1</sup>

Yalnız şirketler performansı düşük ve gelişme frekansı istenilen ölçülerde olmayan çalışanlarla yollarını ayırmalıdırlar.

---

<sup>1</sup> Lucia, A.D. and Lebsinger,R., **The Art and science of Competency Models**, Jossey-Bass Pfeifer, San Francisco, 1999, s:3.

### 1.3.1.5. Yetenek Yönetiminin Araçları

Bu araçlar bir işletme içinde var olan yetenekleri ve bilgiyi tanımlamak için kullanılır ve müstakil araçlar olabileceği gibi insan kaynakları sistemleri veya öğrenim yönetim sistemlerinin öğeleri de olabilir. Yetenek yönetim araçları, üstün vasıflı iş gücü ile rekabetçi anlayış kazandırarak performans değerlendirmelerinin, spesifik işletme amaçlarına iliştilmesine imkan verir. Kariyer yönetimi, kaynak yönetimi, performans değerlendirmesi başarı planlaması ve ödüllendirme sistemleri yetenek yönetimi kapsamında düşünülebilir.

Bütün bunlar göz önüne alınca şirketlerin yetenek yönetimi uygulamaları için başlıca yapması gerekenler arasında şunlar yer almaktadır:

- i. Yeteneklerin tanınması,
- ii. Cezbedilmesi,
- iii. Seçilmesi,
- iv. Devamlılığının sağlanması,
- v. Başarı yönetimi,
- vi. Örgüt kültürünün gelişmesi,
- vii. Yetenekli çalışanların ilgilerini çekebilecek ve onların işte kalmalarını sağlayabilecek yaşayan ve daha geniş bir çevre yaratılması,
- viii. Çalışanların yeteneklerini geliştirmeye yönelik yenilenme politikalar yaratılmasıdır.

Elbette bir kurumun bütün çalışanları değerlidir. Fakat yetenek sahibi oldukları için daha üst noktalara gelmesi gereken yüksek potansiyelli çalışanlara

farklı bir bakışla yaklaşılması gerekmektedir. Bu kişiler kapasitelerini kullanabilecekleri görevlerde bulduklarında, zorlayıcı ve kendilerini geliştirici sorumluluklar üstlendiklerinde motive olacak ve şirket stratejisinin doğruluğunu ispatlayacaklardır.

Yetenekli çalışanlar, şirkette kariyer geliştirme fırsatlarına ve bir koçun kılavuzluk etmesi ve korumasına değer kişilerdir. Bu çalışanlar, yönetim ve yönlendirme uygulamalarının kalitesini kariyer gelişimleri için en önemli fırsat olarak görürler. Temel ücret, harici eşitlik, sağlık olanakları her ne kadar gerekli ise de asla yönetim kalitesi kadar önemli değildir.

Yetenekli çalışanlar için bir diğer önemli nokta iş-özel yaşam dengesidir. İş yaşamlarının özel yaşamlarıyla bütünleşmesini isterler. İş yerlerinden de kendilerine bu imkânı vermesini beklemektedirler.

Yetenek yönetimi kapsamı çok geniş olan bir süreçtir ve birden çok aşaması vardır. Aday seçiminden sonra etkin geliştirme ve rehberlik programlarıyla bu yetenekli çalışanların işlerinde sürekliliği sağlanmalıdır. Çalışanların başarısı ve gelişme fırsatları örgütün değerlerine ve iş sonuçlarına katkılarına ve potansiyellerine göre belirlenmelidir. Esnek ve yaratıcı ortamlar oluşturulmalıdır.

Yetenek yönetimi organizasyonlarının büyüebilmesi, rekabet ortamının korunması ve yaratılması ancak insan kaynaklarının verimli kullanılmasıyla gerçekleştirilebilir. Yeni şirket politikaları ile özellikle yetenekli kişilerin kurumdaki sürekliliği sağlanırsa hedeflerini belirlemiş olan şirket, çizdiği yolda daha sağlıklı ve

emin adımlarla ilerleyebilir. Böylece, yönetilen yetenekler kurumlar için sermaye niteliği kazanmış olur.

### 1.3.2. Yetkinlik

“Yetkinlik kavramı ilk olarak 1973 yılında Harvard Üniversitesi Profesörlerinden David McClelland tarafından geliştirilmiştir. McClelland bu kavramı, çalışanların işlerini yapma yeterliliği olarak tanımlamaktadır.<sup>1</sup> Richard Boyatzis 1982 yılında yetkinlik kavramını daha da geliştirerek yönetim bilimine sokmuştur.”<sup>2</sup>

Yetkinlik sözcüğünün İngilizce karşılığı competency sözlük anlamı olarak, yeterli vasıf ve meziyete sahip olma ya da kabiliyet, yetenek, ayırt edebilme ve öngörebilme gibi nitelik ve beceriler ile ilgili bir kavram olarak açıklanır.

“Yetkinlik; kişinin işteki rolü ile sorumluluklarının önemli bölümünü etkileyen, işteki performansı ile bağlantılı, kabul edilen standartlarla ölçülebilen, eğitim ve gelişim yolu ile ilerletilebilen bilgi, beceri ve özellik gruplarıdır.”<sup>3</sup>

“Yetkinlik; Bir organizasyonda mükemmel performansın elde edilmesinde ayırt edici olan; bilgi, beceri ve kişilik özelliklerini (tutum) kapsayan gözlemlenebilir davranışlardır. Değişen iş yapış şekilleri ile değişen insan kaynakları yetkinlik

---

<sup>1</sup> Akgeyik, T., “**İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi**”, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayın No:4331, Cilt:52, Sayı:1,İstanbul, 2002, s:70.

<sup>2</sup> Kraur, Allen I. ve Korman, Abraham K., **Evolving Practices in Human Resource Management**, Jossey-Bass, San Francisco, 1999, s:213.

<sup>3</sup> Lucia, A.D. and Lebsinger,R., **The Art and science of Competency Models**, Jossey-Bass Pfeifer, San Francisco, 1999, s:3.

profillerinin belirlenmesi, şirket içerisindeki iş süreçlerinde yüksek iş performansının ortaya çıkmasına yardımcı olur. Şirketin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasına yardımcı olacak yetkinlikler, şirketin stratejik kavramları olan vizyon, misyon, değerler ve ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanan Yetkinlik Modeli'ndeki Temel, Yönetmel ve Teknik Yetkinlikler doğrultusunda her çalışan/yönetici için pozisyon bazında ayrı ayrı belirlenmektedir.”<sup>1</sup>

Yetkinlik, mükemmel verimin elde edilmesinde ayırt edici olan bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Bu yaptığımız tanımdan görüleceği üzere yetkinliklerin üç boyutu vardır: bilgi, beceri ve tutumdur.

“Öğretim tasarımcıları yetkinlikleri, tüm eğitim tasarım ve değerlendirme süreçlerinin hareket noktası olarak görmüşlerdir.”<sup>2</sup>

Bu ve yapılmış olan başka bazı tanımlamalarda yetkinliklerin, kişinin işinde ya da başka ortamlarda etkinliğinin ve üstün performansının nedeni olan belirgin özellikler olarak vurgulandıkları görülmektedir. Yetkinlikler aynı zamanda kişilerin becerilerini organizasyon için değer üretecek ya da değere katkıda bulunacak şekilde kullanabilme yetenekleri olarak kabul edilmekte; değer ise bilginin beslendiği ve paylaşıldığı bir kültür ortamında insanların işe ilişkin bilgilerinde olduğu düşünülmektedir.

---

<sup>1</sup> (<http://www.semaadali.com/yetkinlik-bazli-insan-kaynaklari.htm>), (14 Mart 2007).

<sup>2</sup> Sakıcı, Z., **Yetkinlikler ve Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Sistemleri Türk Hava Yolları'nda Bir Uygulama**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2003, s:19.

Yetkinlikler kişilerin temel özellikleridir ve belli bir süre boyunca devamlılık gösteren düşünme ve davranış biçimlerine işaret eder. Bütün farklı yetkinlik tanımlamalarında olan ortak noktaları sıralayacak olursak bunlar;

- i. Gözlenebilir davranışlar,
- ii. Üstün performans,
- iii. Bilgi,
- iv. Beceri,
- v. Tutumdur.

“Bir organizasyonda yetkinliklerin açık ve anlaşılır şekilde belirlenmesi ve yetkinliklere önem verilmesi:

- Performans çitasını yükseltir.
- Bireysel davranışları işletme stratejileri ile uyumlaştırmaya yardım eder.
- Yeni bir organizasyon-çalışan sözleşmesine temel oluşturur.
- Başarının ölçüsünü değiştirir.
- Bir öğrenme kültürü yaratmak için temel oluşturur.”<sup>1</sup>

İşverenler, işleri genellikle bir roldeki üstün performansa götüren davranışların bileşimi, yani “yetkinlikler” olarak tarif ederler. Temel yetkinlikleri şöyle sıralayabiliriz:

- i. Bilgi, beceri ve deneyim,
- ii. Yetenek (çalışanın neyi yapabilecek kapasitede olduğu),

---

<sup>1</sup> Barutçugil, İ., **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002, s.21.

- iii. Stil (çalışanların iş arkadaşları, takımları ve organizasyonun tamamı ile nasıl bir ilişki içinde oldukları),
- iv. Motivasyon (çalışanların işi yapmadaki enerjileri, onları motive eden veya etmeyen faktörler).

Uzmanlık bilgisi, liderlik, yaratıcılık, inisiyatif kullanabilme, iletişim kurabilme, empatik olabilme, esneklik de yetkinlikler arasında kabul edilebilir. Bu yetkinlikler, sadece kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için verilebilecek birkaç örnektir ve sayıları arttırılabilir. Örneğin, yukarıda temel yetkinlik olarak belirtilen “motivasyon” un yanı sıra “başarı motivasyonu” yetkinliğinden, yani performansı arttıran, kişinin bir işi daha hızlı, ucuz ve iyi yapmasını sağlayan herhangi bir şeyi yapma isteğinden, yeni fikirlere açık olarak diğer kişilerden daha iyi performans gösterme isteği şeklinde açıklanabilen başka bir yetkinlikten de bahsedilebilir.

Yetkinlik odaklı performans kriterleri oluşturulurken bu tanımlar referans olarak kullanılır. Böylece performans değerlendirmede hangi yetkinliklere yer verileceği, bunların önem ve öncelik dereceleri belirlenir. Uygulamada iş tanımların da ilgili işin en iyi şekilde yapılması için gerekli yetkinlikler ve performans ağırlıkları oluşturularak yetkinliklerin her bir pozisyon için farklı öncelikler taşıması sağlanır.

Bir çalışan için performans kaydı eklendiğinde otomatik olarak bağlı olduğu iş tanımındaki yetkinlikler “yetkinlik performansları” bölümüne “hedeflenen” performans düzeyi olarak ön değer gelir.



İş tanımında belirtilmiş olan gerekli yetkinlik düzeyi çalışan için genel baz da “hedeflenen” performans düzeyi anlamına gelir, ancak yönetici çalışanı için bu hedeflere çeşitli zaman periyotları içinde ulaşması ve aşması için ara hedefler verebilir.

### **1.3.2.1. Yetkinliklerin Belirlenmesi**

Yetkinliklerin ve düzeylerinin belirlenmesi, yetkinlik modeli oluşturma sürecinin ilk adımı olarak kabul edilmektedir. Öncelikle yetkinliklerin belirlenmesi ve tanımlanması için uygun ve geçerli bir yaklaşım gerekmektedir. Kullanılan araç sadece çalışanın bireysel yetkinliklerini belirleyip bir dizi sorumluluklar vermemeli, aynı zamanda işletmenin gereksinim duyduğu yetkinliklerle bağlantının sağlanması için uygun bir yol gösterici olmalıdır. Faaliyetlerin mükemmel seviyede yapılabilmesi için, temel yetkinliklerden yola çıkılmalıdır. Bütün yetkinliklerin temel yetkinlik niteliğinde olduğu söylenemez. Genelde tüm çalışanlarda aranan ve diğer yetkinliklere göre daha baskın ve yönlendirici özelliklere sahip yetkinlikleri temel yetkinlikler olarak adlandırabiliriz.

Genel olarak yetkinlik modelleri aşağıdaki başlıklar altında toplanmaktadır;

- i. Temel yetkinlikler: Kurumun, herkesin sahip olmasını beklediği kurum değerlerinden, misyonundan, vizyonundan nereye ulaşmak istediğinden yola çıkılarak belirlenen yetkinliklerdir. Temel yetkinlikler kendi aralarında önem sırasına konulamazlar. Hepsi aynı derecede önemlidir.

ii.Fonksiyona özgü yetkinlikler: Kurumda herkesin yaptığı görev gereği sahip olmaları gereken yetkinliklerdir. Örneğin öğretmen, öğrenci, hizmetlilerden beklenen yetkinlikler farklıdır.

iii.Kariyer düzeylerine özgü yetkinlikler: ilk, orta ve üst kademe olarak sınıflandırılabilirler. Ağırlıklı olarak yöneticilik ve idarecilik yetkinlikleridir. Bunlar vizyon sahibi olma, planlama, organize etme, analitik düşünce gibi yetkinliklerdir. Örneğin öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürlerden beklenen yetkinlikler farklıdır.

“Yetkinliklerin belirlenmesinde başlangıç noktası temel yetkinlikler ve işletmelerin stratejileri olmalıdır. Buradan hareketle yetkinliklerin belirlenmesinde daha doğru kararlar verilecektir. Aynı zamanda hangi yetkinliğin hangi etkin davranışı ve hangi sonucu getireceği önemlidir. Örneğin sonuca odaklanma yetkinliği hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma ile ilgili bir yetkinliktir. Bu yetkinliğe sahip kişiler problemi ve problemin kaynağını belirleme noktasına daha iyi odaklanabilirler. Motive etme yetkinliği güçlü kişiler beraberindeki çalışanları bireysel ve işletmeye ilişkin başarılarla ulaşma konusunda teşvik edebilirler. Yönetmel bir yetkinlik olan beraberindekileri geliştirme yetkinliğinde güçlü bir kişi, çalışanların bilgi sahibi olmalarına, becerilerini geliştirmelerinin sağlanmasına, daha etkili çalışma yöntemleri oluşturulmasına ve başarıya ulaşmadaki kişisel engellerin aşılmasına yardım edebilir ve kişileri bu konuda güçlendirebilirler.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> İşeri,C., “**Nasıl Bir Yöneticisiniz**”, Human Resources İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi, Element İletişim Yayınları, Yıl:5, Sayı:4, Mayıs-Haziran, İstanbul, 2001, s:33.

Kişilerin çalıştıkları firma açısından, gerekli görülen yetkinliklerin belirlenmesi önem kazanmaktadır. İşletmenin yetkinlikler sözlüğünün olması ve her pozisyon için iş tanımları yapılarak iş spesifikasyonlarında o işin yapılması için gerekli yetkinlikler ve düzeylerinin belirtilmiş olması durumunda, bireyin sahip olması gereken yetkinliklerin belirlenmesi nispeten kolay olabilmektedir.

Yetkinliklerin ölçülmesinde kullanılacak yetenek testlerine örnek vermek gerekirse, bunlar;

- i.Öğrenme Hızı Testi,
- ii.Zeka Testleri,
- iii.Watson-Glaser Eleştirel Düşünce Değerlendirmesi,

Yetkinliklerin ölçülmesinde kullanılan kişilik testleri ise aşağıdaki gibidir;

- i.Hogan Kişilik Ölçümü Testi,
- ii.Rorschach Mürekkep Testi,
- iii.Hikaye Tamamlama Testidir.

Yetkinliklerin firmalarda başlıca kullanım alanları insan kaynakları uygulamalarıdır. Bu uygulamalardan o işletmede önem verilen yetkinliklerin çıkarılması mümkün olabilmektedir. Örneğin:

a. Firma işe alım sürecinde her bir pozisyon için hangi nitelikleri dikkate alıyor? O pozisyon için yapılan iş duyurusunda yer alan nitelikler, gerekli başlıca yetkinlikler konusunda da bir ipucu vermektedir.

b. Uygulanmakta olan performans değerlendirme formlarında değerlendirme kapsamına alınmış olan nitelikler ve ağırlıklandırılma şekilleri de incelenebilir. Bazı firmalarda performans değerlendirme formlarında çeşitli pozisyonlar için farklı nitelikler yer alır.

c. Bu nitelikler o pozisyon için önem verilen yetkinlikler için birer ipucu olarak değerlendirilebilir, tüm pozisyonlar için ortak olan performans değerlendirme formlarından ise, firmanın önem verdiği ortak yetkinlikler hakkında bir fikir edinilebilir.

d. .Firmanın, ücretlendirme yaparken hangi kriteri dikkate aldığı da bu bağlamda önem kazanmaktadır, çünkü bazı firmalarda ücretlendirme yapılırken gösterilen performansın yanında çalışanların sahip olduğu yetkinlikler de dikkate alınabilmektedir. Firmanın böyle bir uygulaması olması durumunda, ücretlendirme de dikkate alınan yetkinlikler firmanın özellikle önem verdiği yetkinlikler olacaktır.

e. Firmanın terfi politikası ve terfilerde dikkate alınan kriterler önem verilen yetkinliklerin de bir göstergesidir.

f. Firmanın önem verdiği yetkinlikleri algılamak, mesleki gelişimi sağlamanın yanında özellikle meslekte hiyerarşik olarak yükselme açısından önemlidir. Mesleki gelişim için hangi yetkinliklerin geliştirilmesi gerektiğini algılamak, bir başlangıç noktası oluşturur, bundan sonraki aşamada kişi, bu yetkinliklerden hangilerine ne ölçüde sahip olduğunu belirleyebilir.

Yetkinliklerin objektif olarak ölçülebileceği ölçütler geliştirmek oldukça zordur. Bu durumda subjektif değerlendirme sonuçlarından yararlanılabilir. Bu değerlendirmelerin başında açık performans değerlendirme sistemlerinde, yöneticiler tarafından yetkinlikler konusunda yapılan geri bildirim gelmektedir.

“Genellikle performans görüşmelerinde yöneticiler astlarının güçlü ve zayıf yönlerini belirtmektedirler. Her bir değerlendirme şekli avantaj ve dezavantajlarını kendi içinde barındırmaktadır. Çoklu geri bildirim sisteminde kişinin sadece tek bir bakış açısıyla, yöneticinin gözlemleyemediği yetkinlikleri değil, onu gözlemleyebilen farklı kişiler tarafından daha doğru ve adil şekilde değerlendirilmesine çalışılmakta ve çalışanın iş sonuçlarına ulaşmak için ortaya koyduğu yetkinliklerini işin farklı aşamalarındaki kişiler değerlendirmektedir.”<sup>1</sup>

Performans yönetiminde uygulanan ölçüm sistemleri genel olarak aşağıda verildiği gibidir.

- i.Üstün astı değerlendirmesi,
- ii.Astın üstü değerlendirmesi,
- iii.Ekipler arası değerlendirme,
- iv.Ekip içi değerlendirme,
- v.İç müşterilerin değerlendirmesi,
- vi.360 derece değerlendirmedir.

---

<sup>1</sup> Mamatoğlu,N., **Performans Sisteminizin Performansını Ölçüyorsunuz?**, Human Resources İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi, Element İletişim Yayınları, yıl:6, Sayı:1, Kasım-Aralık, İstanbul, 2001.

Performans değerlendirme yöntemlerinin başında görüşmeler gelmektedir. 360 derece performans değerlendirmesindeki geri bildirimler, çok sayıda değerlendiricinin bulunması nedeni ile daha objektif sonuçlar verebilmektedir.

Kişisel yetkinliklerin belirlenmesinde izlenebilecek diğer bir yol, günlük çalışma temposu içinde yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından iletilen yapıcı eleştirilerdir. Bireyin eleştirilere açık olması ve bunu yetkinliklerinin başkaları tarafından nasıl görüldüğünü belirlemekte bir fırsat olarak değerlendirmesi, yetkinliklerinin tam olarak tespiti açısından faydalı olacaktır. Yine de bu değerlendirmelerin kişisel yargılar içerdiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kişinin sahip olduğu yetkinlikler konusunda bazı bilgiler kişilik ve davranış testlerinden de elde edilebilmektedir, bunu nedeni de kişisel yetkinliklerin kişilik özelliklerinden etkilenmesidir.

Mesleki gelişim için gerekli yetkinliklerin düzeyleri ile bireyde mevcut olan yetkinliklerin düzeyi arasındaki fark, kişinin hangi yetkinliklerini ne ölçüde geliştirmesi gerektiğini belirlemektedir.

### **1.3.2.2. Yetenek ve Yetkinliklerin Geliştirilmesi**

“Geliştirme, var olan yeteneklerin iyileştirilmesidir. Bir başka deyişle, geliştirme, bir işte çalışan, deneyimleri olan, fakat tam istenen ve tatmin edecek derecede bilgi ve beceriye sahip olmayan kişilere yönelik bir eğitim-öğretim faaliyetidir. Yetiştirme, sınırları saptanmış bir zaman dilimi içinde yapılmasına

karşın, geliştirme; belli bir süre içerisinde bitmeyen ve sınırları belirsiz bir çalışmadır. Yetiştirme belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyetlerdir. Yani bireyin o iş için yeterli olabilmesi amacıyla eğitilmesi, kısaca yetiştirilmesidir. Ancak geliştirme, kişide bulunan bilgi ve yeteneklerin mevcut iş için yeterli düzeyde olsa bile, hem bireyin daha verimli çalışması hem de farklı pozisyonlarda istihdamı için kendisine yeni bilgi ve becerinin kazandırılması ya da mevcut olanların geliştirilmesidir.”<sup>1</sup>

Yetkinliklerin uygulama alanlarından bir tanesi de eğitim ve eğitimin geliştirilmesidir. Yetkinlik bazlı yaklaşım öncelikle işletmelerdeki her iş ve pozisyon için temel yetkinlikler ve özelliklerin tanımlanmasını gerektirmektedir. Mevcut durumdaki iş gücünün hangi yetkinliklere sahip olduğu ve nerede beceri eksikliklerinin olduğu analiz edilmelidir. Bu beceri eksikliklerinin tanımlanması, bireylerin gelişim planları için ne tür eğitim ve gelişim programları gerektiğini belirlemeyi sağlayacaktır.

Yetkinlikler kişilerin hayatları boyunca geliştirme ve bunu gösterme fırsatı aradığı nitelikler olarak kabul edilmektedir.

Doğuştan gelen bireysel özelliklerin sabit olduğu kabul edilirken, davranışlar öğrenilip uyarlanabilme özelliğine sahiptir. Örneğin, empati özelliği bulunmayan bir şahısta bu özelliği geliştirmek zordur, ancak eğitim ve gelişim yolu ile kişi empatik davranışlara yönlendirilebilir.

---

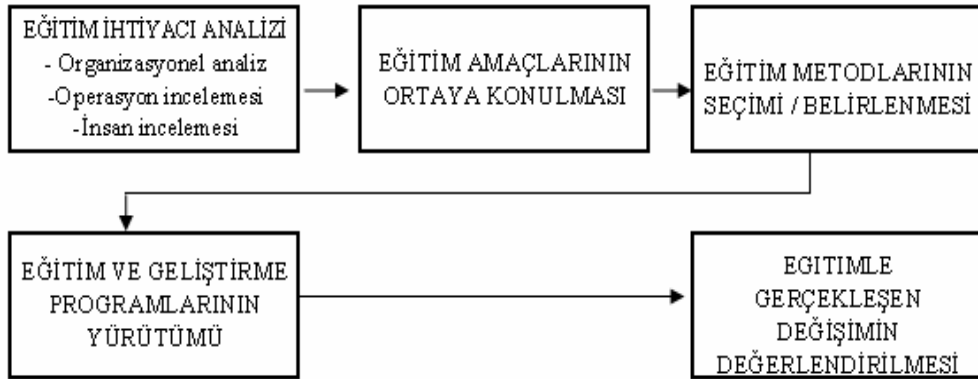
<sup>1</sup> Uyargil,C. Kaynak,T. ve Diğerleri., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1998.

“Kişilik özellikleri ölçülmesi güç olan kavramlardır. Doğuştan gelen özelliklerin bazı yönleri güç de olsa zamanla geliştirilebilir. Karizma gibi ölçülemeyen kişilik özellikleri, ancak davranışa aktarıldıklarında değerlendirilebilmektedir.”<sup>1</sup>

“Kişi eğitim yolu ile sahip olduğu yetkinlikleri işletmedeki işinde kullanabileceği gibi, mesleği dışındaki farklı işlerde ve ortamlarda da kullanabilmektedir. Deneyim yolu ile geliştirdiği yetkinlikler ise daha özeldir ve işletmenin doğasını yansıtmaktadır.”<sup>2</sup>

Şekil 4

Eğitim Süreci.



Kaynak: Kayaoğlu, F., **İşletmelerde İnsan Kaynakları Planlaması ve Bir Uygulama**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2000.

<sup>1</sup> Kuzgun, Y., **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş**, İstanbul, 2004.

<sup>2</sup> Sveiby, K.E., **The New Organizational Wealth**, Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco, 1997, s:39.



Yetkinliklerin geliştirilmesinin iki temel yolu vardır ki bunlar; eğitim ve uygulamadır. Eğitimden beklenen sonuçlar kısaca aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir.

- i.Öğrenci-okul, çalışan-şirket performansını arttırmak,
- ii.Kişi ve kurumların sahip olmaları gereken temel, teknik ve yönetsel yetkinlikleri kazandırmak,
- iii. Öğrenci veya çalışanların konularında uzmanlaşmalarını sağlamak,
- iv.Öğrenci veya çalışanların kendi gelişimlerini yönlendirmelerini sağlamak,
- v.Öğrenci veya çalışanların potansiyellerinin ortaya çıkarılmasını sağlamak,
- vi.Kalite düşüncesinde sınırsızlık sağlamak,
- vii.Öğrenci veya çalışanların çalışma yöntemlerini geliştirmek,
- viii.Öğrenci veya çalışanların iş gücü devrini en aza indirmek,
- ix.Öğrenci veya çalışanların ilgili davranışlara ve becerilere odaklanabilmelerini sağlamak,
- x.Hatalı üretim ve hizmeti azaltmak,
- xi.İşbirliği ve koordinasyonu kolaylaştırmak,
- xii.Bakım ve onarım giderlerinde tasarruf sağlamak,
- xiii.İş kazalarını azaltmak,
- xiv.Moral üzerinde olumlu etkiler sağlamak,
- xv.Kısa sürede ortama uyum sağlamak.

Öncelikle, geliştirilecek yetkinliğin bilgi boyutunun öğrenilmesi gerekmektedir. Örneğin iletişimin, zaman yönetiminin, karar almanın temel ilkeleri ve bu konudaki teknikler öğrenilebilir, bu ilke ve teknikler günlük çalışma yaşamında uygulanarak beceriler geliştirilebilir, davranışlarda etkin sonuç alma

yönünde değiştirilebilir, ancak, bireylerin bu konuda özel bir çaba göstermesi gerektiğinin altı çizilmelidir.

Yetkinliklerin geliştirilmesi hem bireyler, hem firmalar açısından bazı sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Bireyler mesleki gelişimlerini, buna bağlı olarak maddi ve manevi sonuçları yetkinliklerini geliştirerek elde edebilmekte, işletmelerin amaçlarına ulaşmaları da, istenilen düzeyde yetkinliklere sahip çalışanlar ile uygun olabilmektedir.

### **1.3.2.3. Yetkinliklerin Geliştirilmesinde Bireylerin Sorumlulukları**

Yetkinliklerin geliştirilmesinde bireylere önemli görevler düşmektedir.

Bunlar:

- i. Yetkilerin belirlenmesi: İşletmelerin hangi yetkinliklere önem verdiklerinin açıkça ortaya konulmadığı durumlarda bireyler, firmada ne gibi yetkinliklere önem verildiğini, çeşitli insan kaynakları uygulamalarındaki ipuçlarından çıkarmak zorundadır.
- ii. Yetkinliklerin değerlendirilmesi: Birçok firma, çalışanların yetkinliklerini değerlendirse bile bu konuda geri bildirim sağlamamaktadır. Bu durumda bireyler, sahip oldukları yetkinlikleri, bunların düzeylerini ve hangi yetkinlikleri geliştirmeleri gerektiğini kendi çabaları ile belirlemek zorundadır.
- iii. Eğitime aktif katılım: Bireylerin, yetkinliklerin geliştirilmesi konusunda firmanın sağladığı tüm eğitim fırsatlarını değerlendirmeleri gerekmektedir. Firmaların yetkinlik gelişimi konusunda gerekli eğitimleri sağlayamaması

halinde ise, bireyler bu tür eğitimlere kendi olanaklarıyla katılmaya çalışmalı, internet, bireysel gelişime katkı sağlayabilecek yayınları izleyerek temel bilgileri kendi çabaları ile öğrenmelidirler.

iv.Uygulamada çaba gösterilmesi: Kişiler gerek firma eğitimleri, gerekse kendi çabaları ile öğrendikleri bilgileri günlük çalışma yaşamında uygulamaya çalışmalı, gerekli davranış değişiklikleri için çaba göstermelidir. Aktif bir çabanın gösterilmesi istenen yetkinliğin daha kısa sürede geliştirilmesini mümkün kılacaktır. Birey, belli bir konudaki yetkinliğinin zayıf olduğuna ve geliştirilmesi gerektiğine inanıyorsa, öncelikle bu yetkinliğini geliştirmeye istek duymalı, sonra da bu konuda aktif çaba göstermelidir.

#### **1.3.2.4. Yetkinliklerin Sağladığı Yararlar**

Yetkinliklerin uygun ve faydalı olması için dikkate değer ve ölçülebilir davranışlara uyarlanabilmeleri gerekmektedir. Çalışanların yetkinlikleri, organizasyonun iş stratejilerini gerçeğe döndürme kapasitesini göstermektedir.

Yetkinliklerin beraberinde getirdikleri en önemli yararlardan biri kurum içinde ortak bir dilin kullanılmasıdır. Hem kişisel bazda, hem de takımlar bazında aynı standartta analizlerin yapılması ve bunların sistematik hale getirilmesi kurum açısından ikinci bir kazançtır. Yetkinlikler aynı zamanda başarıyı somutlaştırarak gerçek bir bakış açısı sağlar, başarının tanımı herkes için standart hale gelir ve herkes tarafından bilinir. Yetkinliklerin kullanımı ile, öncelikle çalışanların iş hayatlarında, işlerine bakış tarzlarında bir farkın yaratılması amaçlanmaktadır. İşletmeler, ancak

bünyelerindeki çalışan ve yöneticilerin başarılarının artması ile istedikleri performansa ulaşabileceklerdir.

Yetkinliklerin işletmelere sağladığı katkılardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

i.Yeni bir işçi-işveren ilişkisinin ortaya çıkması: İşverenin iş güvenliği ve adil ücret sözüne karşılık, çalışanların bağlılık ve verimli çalışma sözü verdiği iş sözleşmeleri artık geçerliliğini yitirmektedir. Bunun yerine, şirketler, çalışanlarına, bağlılıkları ve işgüçleri karşılığında, bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatı sunmaktadırlar. Bu tür organizasyonlar için, yetkinlik bazlı insan kaynakları uygulamaları, ihtiyaçların tanımlanması ve gerekli yetkinliklerin geliştirilmesi için araç niteliğindedir.

ii.Değişen başarı ölçüleri: Çalışanların yükselmesini bir çeşit “merdiven tırmanma” olarak tanımlayan geleneksel yaklaşımlarda, gelişimin hangi kritere göre gerçekleştiği tam olarak tanımlı değildir. Yetkinlikler, bir bireyin gelişimi ve performans başarısı için; kesin,ölçülebilir,kolay anlaşılır ölçüt ve göstergeler sunmaktadır.

iii.Yeni bir öğrenme kültürünün yaratılması: Birçok organizasyonda, yetkinlikler sayesinde, çalışanların öğrenmeye ve gelişmeye istekli olduğu yeni öğrenme kültürü olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, yetkinlik bazlı sistemin kullanılmasının hem şirket, hem de çalışanlar için sağlayacağı faydalardan bazıları şöyle özetleyebiliriz:

- a. Beklentilerin ve kalıcı başarı ölçütlerinin açıkça tanımlanması,
- b. Çalışanların kendilerinden bekleneni tam olarak bilmeleri,

- c. Tanımlanmış davranışların yöneticiler için de rehber niteliği taşıması,
- ç. Bireysel davranışları, şirket değerleri ve stratejileri ile uyumlu hale getirerek yön birliğinin sağlanması,
- d. Görevlere doğru kişilerin yerleştirilmesi,
- e. Kariyer adımları için ortak standartlar oluşturulması,
- f. Eğitimlerin davranışlarla ilişkilendirilerek etkinliklerinin artırılması,
- g. Seçme ve yerleştirme sisteminin tutarlı ve şeffaf olması,
- ğ. Şirket genel gelişim ihtiyaçlarının net olarak bilinmesi,
- h. Şirket performans standartlarının açıklığa kavuşturulması ve çitanın yükseltilmesi,
- ı. Çalışanları yaratıcı düşünme ve inisiyatif almaya teşvik etmesi,
- i. Çalışanların motivasyonunun artması.

Özellikle son yıllarda birçok işletme gelişim stratejilerini ve yönetim modellerini yetkinlik bazlı sistemler doğrultusunda yeniden düzenlemeye ve geliştirmeye yönelmektedir. Bunun ilk sebebi, ulaşılabilir bireysel performansa odaklanmanın işletmenin performansına sağlayacağı faydaya inanmaktır. Bu sistemin kullanılması ile işletmelerde önemli pozisyonlara getirilecek kişilerin burada başarılı olmaları için hangi özelliklere ihtiyaçları olduğunu belirleyebilmek, işletme performansı ve etkinliği arttırmak için doğru role doğru kişileri seçmek, yeni roller için bireysel yetkinlikleri değerlemek ve eğitim ihtiyaçlarını tanımlayabilmek mümkün olabilmektedir.

### **1.3.2.5. Yetkinliklerin Kullanım Alanları**

Yetkinlikler firmanın personel organizasyonunda kullanılacak önemli verilerdir. Şöyle ki, personel organizasyonu, aslında bir iş organizasyonudur. Firmanın amaçlarına ulaşabilmesi için aynı anda bir çok işin birbirleriyle koordineli olarak yapılması gerekir. Firma personel organizasyonunu oluştururken, birbirleri ile ilintili işleri belirli kadrolar (pozisyonlar) altında toplar. Bunun anlamı, bu işlerin o kadroyu dolduracak kişi tarafından yapılacağıdır. Kuşkusuz bu işleri yapacak kişide bazı özelliklerin bulunması gerekecektir. İşte o kadrodaki işleri başarı ile yapabilecek kişide bulunması gereken yetkinlikler, bu özelliklerin en önemli bölümünü oluşturacaktır. Ancak, pozisyon için gerekli yetkinliklerin belirlenmesi o kadar kolay değildir. Öncelikle gerekli yetkinliklerle işin başarı ile yapılması arasında anlamlı bir neden-sonuç ilişkisinin kurulması gerekecektir. Bu ilişkinin kurulabilmesi için de yetkinliklerin düzeylerinin ve iş sonuçlarının ölçülebilmesi gerekir. (ki her ikisi de başlı başına zorluk derecesi olan uğraşlardır.) Pozisyon için gerekli yetkinlikler bir kez belirlendikten sonra daha bir çok süreçte kullanım alanı bulacaktır.

Yetkinliklerin bir diğer kullanım alanı da işe alım sürecidir. Eğer personel organizasyonu aşamasında belirli bir pozisyon için gerekli ve tercih sebebi olacak yetkinlikler belirlenmiş ise, o pozisyon için en uygun adayın seçilmesine yönelik bir şablon da elde mevcut demektir. Bu durumda işe alım ile ilgili kişilerin yapacağı şey, adaylar arasından pozisyon için gerekli yetkinlikleri en fazla karşılayan adayı seçmekten ibaret olacaktır. Ancak yetkinliklerin büyük bir bölümü fiilen çalışma sürecinde gözlemlenebileceğinden (ve dolayısı ile ölçülebileceğinden) işe alım sürecinde kullanım olanakları, diğer insan kaynakları süreçlerine göre daha kısıtlıdır.

Bununla birlikte kişilik testleri gibi bazı araçlar, işe alım aşamasında adayların gerekli yetkinliklere ne derece sahip oldukları konusunda önemli ipuçları verebilmektedir. Kuşkusuz işe alım görüşmesini yapan görüşmecinin bu konudaki yetkinliği ve deneyimi de büyük rol oynamaktadır.

“Yetkinliklerin en önemli kullanım alanlarından biri “performans yönetimi”dir. Genellikle bu süreç firmalarda “performans değerlendirmesi” olarak uygulanmaktadır. Her iki kavram arasındaki en önemli fark performansa bakış açısıyla ilintilidir. Bu farkı “kalite kontrol” ve “Kalite Güvence Sistemi ” kavramları arasındaki ilişki ile örneklendirmek mümkündür. Kalite kontrol da ürün/hizmet kalitesi ile ilgili iş sonuçlarının önceden belirlenen standartlar ile karşılaştırılması söz konusudur. Burada artık ürün/hizmet üretimi gerçekleştirilmiştir ve geriye dönüş yoktur. Oysa kalite güvence sisteminde arzu edilen kalitenin sağlanması için ilgili girdilerin ve süreçlerin bu sonuca yönelik olarak düzenlenmesi söz konusudur. Diğer bir deyişle, henüz sonuçlar alınmadan, girdiler ve süreçler aşamasında belirli standartların sağlanması öngörülür. Öyle ki, bu standartlar sağlandığında, çok büyük olasılıkla elde edilen ürün/hizmet de arzu edilen kalite düzeyinde olacaktır. Benzer şekilde, performans değerlendirmede, daha çok iş sonuçları ölçülür. Bu sonuçlar diğer bazı insan kaynakları süreçlerinde kullanılabilse bile performansı yönlendirme söz konusu değildir. Oysa performans yönetiminde, iş sonuçlarını etkileyen yetkinlikler değerlendirilir ve yetkinliklerin geliştirilmesi ile iş sonuçlarındaki performansın geliştirilmesi mümkündür. Burada yetkinlikler, başarılı iş sonuçlarının girdileri (hatta bir kısmı da süreçleri) olarak değerlendirilebilir. Eğer personel organizasyonu aşamasında yetkinlikler sistemi doğru olarak kurulmuşsa,

yetkinliklerin ölçülmesi, başarının ölçülmesi (performansın değerlendirilmesi) sonucunu da beraberinde getirecektir.”<sup>1</sup>

“Yetenekli kişilerin kazandırılması yeterli olmayıp bunun etkin geliştirme ve rehberlik programlarıyla değerlendirilerek yetenekli kişilerin kuruluştaki kalabilmesi ve katma değer yaratabilmelerini sağlayacak ortamın oluşturulabilmesi gerekmektedir. Liderlerin öğrenme ve gelişmeyi hem kişisel hem de iş önceliği şekline getirmeleri beklenir. Çalışanların başarısı ve gelişme fırsatları kuruluşun değerlerine ve iş sonuçlarına olan katkıları ve potansiyellerine göre belirlenmelidir. Bu doğrultuda kuruluş içinde yüksek performans gösteren kişilerin, etkin performans ve yetkinlik değerlendirme sistemleriyle değerlendirilip, farklı performans gösterenlerin diğerlerinden farklılaştırılması buna göre esnek ve yaratıcı tanıma ve ödüllendirme sistemlerinin uygulanması halinde başarılı sonuçlar alınabilir.”<sup>2</sup>

### **1.3.2.6. Yetkinliklerin Yönetimi**

Kuruluşların karlı ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayarak büyüebilmesi, sahip oldukları insan kaynaklarının yenilikçi ve yaratıcı projeler üretebilmesiyle mümkündür. Dünya örneklerine baktığımızda, kendini ve işini geliştirmeye odaklı, sürekli yeni ve farklılık yaratan ürün ve hizmetler sunan kuruluşların kendi pazarlarında liderliği üstlenerek mükemmel iş sonuçlarına ulaştıklarını görebiliriz. Bu başarıyı yakalayan kuruluşların stratejilerine ve yönetim sistemlerine bakıldığında stratejik liderliğin ve buna bağlı olarak “yetenek yönetim”inin çok güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

---

<sup>1</sup> (<http://www.ada-grup.com/danismanlik/personelorganizasyonu.htm>), (14Mart 2007)

<sup>2</sup> (<http://www.ntv.com.tr/news/249410.asp#BODY>), (14 Mart 2007).



Stratejik liderlik bir kuruluşu bir noktadan alıp çok daha ileri bir noktaya taşımak ve bu yönde arkasından insanları o yöne sürükleyebilmektir.

Stratejik liderlerde aranan belki de en önemli ve kritik yetkinlik, insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde yönetimidir. Bilgi yönetimi ile yenilikçi ve yaratıcı ürün ve hizmetlerin ortaya çıkarılarak bunların kuruluşu katma değer sağlamasını kapsayan entelektüel sermaye 21. yüzyılda da stratejik liderlerin başarısını büyük ölçüde etkileyecektir.

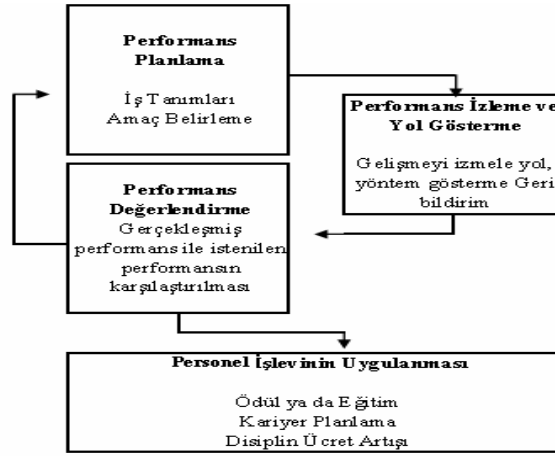
Etkin stratejik liderler çalışanlarının motivasyonunu buna bağlı performansını yükseltmek için vizyonlarını kullanırlar.

Stratejik başarı sağlamanın ön koşulu stratejik liderliğin güçlü olmasından geçtiğinden bu yüzyılda tüm kuruluşlar, stratejik rekabet avantajı sağlayarak mükemmel iş sonuçları yaratacak stratejik liderlerin kendi bünyelerinde geliştirilmesine odaklanacaklardır. Buna bağlı olarak kuruluşlarda, Yetenek Yönetimi ve buna bağlı sistemlerin doğru bir şekilde uygulanması büyük önem kazanmaktadır.

Yetenek Yönetimi bilindiği gibi kapsamlı ve entegre bir süreçtir. Öncelikle kuruluş kültürü ile temel amaç, strateji ve hedefleriyle bütünleşik bir Yetenek Yönetimi Stratejisi belirlenmelidir. Bu strateji geliştirilirken aynı zamanda, kilit iş ve yönetim süreçlerine odaklanılmalı ve gelecekte stratejik olarak gereksinim duyulacak kritik kadrolar ve bunlar için gerekli yetkinlikler belirlenmelidir. Bu çerçevede kuruluşun da yüksek performansa ve sonuç odaklı bir kültüre sahip olması beklenir.

Şekil 5

Performans Yönetim Süreci.



Kaynak: Canman, D., **Çağdaş Performans Yönetimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:260, Ankara, 1995.

Bununla birlikte en yetenekli kişilerin kazandırılması yeterli olmayıp bunun etkin geliştirme ve rehberlik programlarıyla değerlendirilerek yetenekli kişilerin kuruluştaki kalabilmesi ve katma değer yaratabilmelerini sağlayacak ortamın oluşturulabilmesi gerekmektedir. Liderlerin öğrenme ve gelişmeyi hem kişisel hem de iş önceliği şekline getirmeleri beklenir. Çalışanların başarısı ve gelişme fırsatları kuruluşun değerlerine ve iş sonuçlarına olan katkıları ve potansiyellerine göre belirlenmelidir. Bu doğrultuda kuruluş içinde yüksek performans gösteren kişilerin, etkin performans ve yetkinlik değerlendirme sistemleriyle değerlendirilip, farklı performans gösterenlerin diğerlerinden farklılaştırılması buna göre esnek ve yaratıcı tanıma ve ödüllendirme sistemlerinin uygulanması halinde başarılı sonuçlar alınabilir.

“Bu sürecin önemli bir halkası Kariyer Yönetimi ve Yedekleme programlarıdır.

Ülkemizdeki uygulamalarda, kuruluş tepe yöneticilerinin yapacakları terfi ve atamalarda, kişilerin daha çok işle ilgili performansına, deneyimine ve kuruluş içinde çalışma süresine, uyumluluğuna odaklanarak o iş için beklenen yetkinlik ve düzeylerini fazla sorgulamadıkları bilinmektedir. Oysa uzmanlık alanlarında yüksek performans gösteren pek çok kişinin yönetsel yetkinliklerinin aynı düzeyde olmadığı sıkça gözlemlenmektedir. Buna bağlı olarak da etkin kariyer yönetimi gerçekleştirilememekte ve etkin liderler yetişmemektedir. Aynı zamanda liderlik potansiyeli olanlara da eşit fırsatlar verilmemektedir. Oysa stratejik rekabet avantajı yaratarak başarılı olmayı hedefleyen kuruluşların yönetim kadrolarında bulunacak kişilerde hangi işlevle ilgili olursa olsun kuruluş vizyonunun geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilmesinin yanı sıra yönetsel yetkinliklerinin düzeyi de çok daha ön plana çıkmaktadır.”<sup>1</sup>

## **1.4. YETENEK ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN PSİKOLOJİK TESTLER**

### **1.4.1. Psikolojik Testlere Kavramsal Yaklaşım**

İnsanlar yaratılışları gereği oldukça geniş kişilik karakteristikleri ve zihinsel yeteneklere sahip yaratıklardır.

---

<sup>1</sup> (<http://www.ntvmsnbc.com/news/249410.asp#BODY>) (14 Mart 2007).

“İnsanlara özgü olan nitelikler, tam olarak ölçülememekle birlikte psikolojik testlerin yardımıyla objektif olarak incelenir. Fakat bunların hiçbiri fizik ya da kimya laboratuvarlarında kullanılan testlere benzemez, yeterince objektif olmayabilir.”<sup>1</sup>

#### 1.4.2. Psikolojik Testlerin Gruplandırılması

Psikolojik testler insanların zekâlarını, yeteneklerini, ilgilerini, davranışlarını konu edinmektedirler. Bireyi tanımayı, anlamayı, davranışlarının doğru olarak tanımlanmasını, yetenek ve ilgilerinin doğru şekilde tespit edilerek doğru yönlendirmeyi amaçlarlar. Psikolojik testleri genel olarak aşağıdaki gibi gruplandırılabiliriz.

- i. Ölçülen nitelik ve amacına göre testler,
- ii. Maksimum performans ve davranış testleri,
- iii. Bireysel ve grup testleri,
  - a. Bireysel testler,
  - b. Grup testleri,
- iv. Genel ve özel yetenek testleri,
- v. Minesota büro işleri testi,
- vi. Mac Quarrie testi,
- vii. Minesota şekil ilişkileri testi,
- viii. Torrance yaratıcı düşünme testi,
- ix. Özel yetenek ve psikomotor testler,
- x. Yaratıcılık testleri,
- xi. Güzel sanat yeteneğini ölçen testler,

---

<sup>1</sup> Cansever, G., **Klinik Psikolojide Değerlendirme Yöntemleri**, Gözlem Matbaası, İstanbul, 1982, s:27.

- xii. Kağıt kalem testleri ve performans testleri
- xiii. Dile dayanan ve dile dayanmayan testler,
- xiv. Sürat testleri, güç testleri,
- xv. Farklı yetenek testleri bataryası,
- xvi. Genel yetenek test bataryası (GATB),
- xvii. Farklı yetenek testleri (DAT),
  - a. Sözel muhakeme testi,
  - b. Sayısal muhakeme testi,
  - c. Soyut muhakeme testi,
  - d. Büro işleri-sürat ve doğruluk testi,
  - e. Mekanik muhakeme testi,
  - f. Mekân ilişkileri testidir.

### 1.4.3. Psikolojik Testlerde Bulunması Gereken Özellikler

“Psikolojik ve fiziksel iki özelliğin birlikte ne ölçüde ilişkili olduğu korelasyon ile ölçülür. Korelasyon tekniğinin önemli uygulama alanlarından biri zihinsel testlerdir. Bir zihinsel test insanların farklılaştıkları bazı psikolojik vasıf ve kapasiteleri değerlendirmede objektif bir ölçüyü ifade eder. Bu objektiflikteki kriterler 1) bir testin güvenilirliği, 2)geçerliliğidir.”<sup>1</sup>

**Güvenirlilik:** “Belirli bir özelliği ölçmek için kullanılan bir testin verdiği sonuçlarla, aynı testle tekrarlanan ölçmelerin aynı sonuçları vermesi demektir; yani bir cetvel gibi, bir zekâ testide IQ’yu her defasında aynen ölçebilmelidir.”<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Arkonaç, S., **Psikoloji, Zihin süreçleri Bilimi**, Alfa Basım, İstanbul, 1993, s:341.

<sup>2</sup> Öner, N., **Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler**, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1997, s:15.

“Temelde güvenilirlik hesaplaması bir testin kendi kendisiyle olan ilişkisidir. Bu ilişkiyi sınamada kullanılan belli başlı korelasyon formülleri Pearson Momentler Çarpımı, Spearman-Brown ve Kuder Richardson 20 (ya da Cronbach alfa) ve çift-seri teknikleriyle belirlenmiştir. Aşağıda açıklanan güvenilirlik türleri test tekrar test, paralel-form, iki yarım test, Kuder Richardson 20, madde-toplam ve ölçmenin standart hatası gibi kavramlarla ifade edilir.”<sup>1</sup>

Test tekrar test güvenilirliği: “Bir testin aynı gruba belirli zaman aralıklarıyla iki kez uygulanmasıyla elde edilen puanlar arası ilişkiler, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu formülü kullanılarak hesaplanır.”<sup>2</sup>

Paralel-form güvenilirliği: “İki form halinde ve eşdeğer nitelikte geliştirilmiş bir testin aynı gruba bir ya da iki oturumda uygulanmasından elde edilen puanlar arası korelasyonlar, Pearson Momentler Çarpımı formülüyle hesaplanır. Bulunan katsayı; testin değişik madde örneklemelerine verilen yanıtların tutarlılığını, zaman aralıklarıyla uygulanan formlardan çıkan puanların ise zaman içindeki değişmezliğini gösterir.”<sup>3</sup>

İki-yarım test güvenilirliği: “Bir testin iki bölümü (tek ve çift sayılı sorular) aynı zamanda uygulanmış, bu nedenle deneğin güdülenmesi, test koşullarının değişmesi gibi değişkenler standart tutulmuştur.”<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Öner, a.g.k., s:15.

<sup>2</sup> Öner, a.g.k., s:16.

<sup>3</sup> Öner, a.g.k., s:16.

<sup>4</sup> Cansever, G. **Klinik Psikolojide Değerlendirme Yöntemleri**, Gözlem Matbaası, İstanbul, 1982, s:75.

Kuder Richardson 20 güvenirligi ve alfa katsayisi: “Bu teknikle, bir oturumda uygulanan test maddelerine verilen yanitlarin tutarlighi saptanir. Test kapsamının benzeşiklik (homojenlik) düzeyi ve test maddelerinin örnekleğiği davranış alanının ayrışikligi hakkında bilgi elde edilir. Örneklenen davranış alanı benzeşik olunca, maddeler arası tutarlık yüksek çıkar.”<sup>1</sup>

Madde-toplam puan korelasyonları: “Her bir test maddesinin varyansı toplam test puanının varyansı ile karşılaştırılarak aralarındaki ilişkiye bakılır. Elde edilen korelasyon katsayıları, her bir maddenin varyansı ile ölçüt olarak alınan toplam puan varyansının ilişkisini gösterir. Böylece her madde hakkında bir ölçüm elde edilir.”<sup>2</sup>

Ölçmenin standart hatası: “Test güvenirlighinin bir başka göstergesi de testin hata payıdır. Standart hata puanının küçük olması, test güvenirlighinin yüksek olduğuna anlamına gelir. Testin standart hatası küçük ise, elde edilmiş olan test puanı gerçek ölçüme yakındır.”<sup>3</sup>

**Geçerlik:** “Bir testin objektif olmasının diğer bir kriteri de geçerliliğidir. Yüksek güvenirlilik tek başına testin iyi ölçme yaptığının bir göstergesi değildir. Çünkü ölçtüğü düşünölen şeyi ölçmeyebilir. Buna göre bir testin “neyi” ne denli” doğru olarak ölçtüğüyle ilgili kavram geçerliliğidir.”<sup>4</sup>

“Geçerlik sınavması yapılırken, test performansını yansıtan puan ile ölçtüğü davranış hakkında bir ölçüt ele alınarak, bu ikisi karşılaştırılır. Test puanı ve ölçüt

---

<sup>1</sup> Cansever, a.g.k., s:75.

<sup>2</sup> Öner, N. **Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler**, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1997, s:16.

<sup>3</sup> Öner, a.g.k., s:16.

<sup>4</sup> Arkonaç, S. **Psikoloji, Zihin süreçleri Bilimi**, Alfa Basım, İstanbul, 1993, s:341.

arasındaki ilişkinin düzeyi Pearson Momentler Çarpımı formülü ile saptanır. Çeşitli geçerlik teknikleri vardır. Bunlar; kapsam, ölçüt-bağımlı, yapı, görünüm, vb. geçerlikleri olarak ifade edilir.”<sup>1</sup>

Kapsam geçerliği: “Test maddelerinin, ölçülmek istenilen davranış alanını yeterli düzeyde kapsayıp kapsamadığının göstergesi kapsam geçerliğidir. Burada, test maddelerinin kavram tanımlamalarıyla ne ölçüde paralellik gösterdiğine bakılır.”<sup>2</sup>

Ölçüt-bağımlı geçerliği: “Eş zaman ve yordam geçerliği olarak iki tür ölçüt-bağımlı geçerlikten söz edilir. Her ikisi içinde test puanları bir dış ölçütle karşılaştırılır, aralarındaki ilişki düzeyine bakılır.”<sup>3</sup>

Eş zaman geçerliği: “Test puanları, test anında var olan bir ölçütle karşılaştırılır. Örneğin yeni geliştirilmiş bir başarı testinden elde edilen puanların, bir eski başarı testi puanlarıyla ilişkisine bakılır. Çıkan korelasyon katsayısı yeni testin eş zaman geçerliğini gösterir.”<sup>4</sup>

Yordam (ön kestirim) geçerliği: “Eldeki test puanı gelecekte gözlenecek, ölçülecek bir davranışla karşılaştırılarak, test sonucunun beklenen davranışı ne düzeyde yordanabildiğine bakılır.”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Öner, N. **Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler**, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1997, s:17.

<sup>2</sup> Öner, a.g.k., s:17.

<sup>3</sup> Öner, a.g.k., s:17.

<sup>4</sup> Öner, a.g.k., s:18.

<sup>5</sup> Öner, a.g.k., s:18.



Yapı geçerliği: “Yapı geçerliği, testin soyut bir olguyu ne derece doğru ölçebildiğini gösterir. Eldeki kavramın ya da boyutun gelişimini etkileyen koşulların neler olduğu, boyutun ortaya nasıl çıktığı, tanımlaması, işlevi, vb. konularında yardımcı olabilecek her türlü veri toplanarak yapı geçerliğinin kapsamında değerlendirilir. Çeşitli yapı geçerliği teknikleri vardır. Bunlar hipotez sınanması, iç tutarlık, faktör analizi şeklinde sıralanabilir.”<sup>1</sup>

Hipotez sınaması: Eldeki testten çıkacak sonuçlara yönelik hipotezler geliştirilir. Bu hipotezler araştırma sonuçları ile desteklendiği zaman testin yapı geçerliği hakkında veri elde edilmiş olur.

İç tutarlık: test maddeleri ya da alt test puanları ile toplam test puanları arasındaki anlamlı korelasyon katsayıları, iç tutarlık göstergesi olarak kabul edilir.

Faktör analizi: Faktör analizi tekniği psikolojik boyutların tanınmasında ve boyutların içeriği hakkında bilgi edinilmesinde kullanılan bir istatistik yaklaşımdır. Test maddelerinin (ya da birçok değişik testin) arasındaki ilişkilerden çıkartılan ortak boyutların saptanması işlemidir.

## **1.5. DEĞERLENDİRME VE GELİŞTİRME MERKEZLERİ**

Dünyada çağdaş İnsan Kaynakları uygulamalarını seçen ve stratejik liderliğe önem veren kuruluşlarda; sadece performans yönetimi ve 360 derece geribildirim uygulanarak kuruluş içindeki yüksek potansiyelli kişilerin en doğru şekilde

---

<sup>1</sup> Öner, a.g.k., s:19.

değerlendirilerek yönlendirilemeyeceği anlaşıldığından bunlara ek olarak 'Ölçme Değerlendirme Merkezi' uygulamalarına yönelmişlerdir. Ölçme ve Değerlendirme Merkezi'nde değerlendirme;

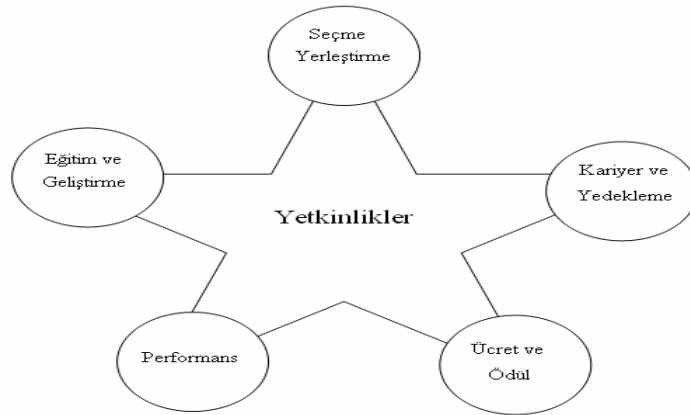
1) Değerlendirme Merkezi Uygulamaları (Kişinin ileriye dönük olarak, daha farklı ortamlarda güçlü ve gelişmeye açık yetkinliklerini farklı vaka çalışmaları ve analizler ile saptıyor ve bunların nasıl ve ne şekilde geliştirilmesi gerektiği konusunda önemli yollar gösteriyor.)

2) 360 derece geribildirim (360 derece kişinin geçmişten bu güne kadar olan yetkinlikleriyle ilgili performansını gösteriyor.)

3) Sonuçların konsolidasyonu ve geribildirimi olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler birbirini tamamlamakta kişilerin yetenek ve becerileri konusunda gelişme planlarına temel oluşturacak önemli veriler sağlanmaktadır.

Şekil 6

#### Yetkinlikler ve İK Sistemleri



Kaynak: Caretta, A., **Career and Succession Planning**, Hay Group In (eds.)  
Mitrani, A. Dalziel, M. Competency-Based Human Resource Management, London, 1992, s:47.

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezlerinin yapılandırılmasında, kuruluş, strateji ve beklentileri doğrultusunda, öncelikle kuruluş içinde hangi görevler ve hangi pozisyonlar için hangi yetkinliklerin öncelikli ve ne düzeyde olması gerektiği saptanmakta, daha sonra Değerlendirme Merkezi Uygulamaları kuruluşa özgün olarak ve bu yetkinlikler dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Bir sonraki aşamada değerlendirmeye katılacak adaylar bu konuda deneyimli (danışman) dış değerlendiricilerden (istenildiğinde iç değerlendiriciler de katılabilir) oluşan bir değerlendirici grubu tarafından gözlemlenmektedir. Değerlendirme Merkezinde ölçümlenen yetkinlikler kişinin şu anda yer aldığı pozisyonda gereksinim duyulmasa da ya da kullanılmasa da kişinin gelecekteki potansiyel konumu yada gereksinim duyacağı yetkinliklerle ilgili bilgi sağlamaktadır. Buna bağlı olarak aday, egzersizleri yaparken mevcut işinde karşılaşmadığı durumların simülasyonlarıyla da karşılaşabilir. Değerlendirme ve Geliştirme Merkezleri doğru bir şekilde yapılandırılıp deneyimli değerlendiriciler tarafından uygulandığında;

a) Potansiyel Üst Düzey Yönetici ve Stratejik Liderlerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi ile

b) Kuruluş içinde yönetici kadrolarına bağlı olarak çalışan ve yüksek performans gösteren yetenekli kişilerin doğru alanlara (yöneticilik veya kilit uzmanlık kadrolarına) yönlendirilmesi ve geliştirilmesinde çok başarılı sonuçlar sağlamaktadır.

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezleri ile buna bağlı Eğitim ve Rehberlik Programlarının öncelikle gelişme amaçlı kullanılmasını öneriyoruz.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken önemli bir husus da bu çalışmalar çerçevesinde çıkan sonuçlara göre adayların gelişme programlarının etkin bir şekilde uygulanması ve gereken rehberlik eğitimlerinin etkin bir şekilde sürdürülmesidir. Aksi takdirde gereksiz beklentiler yaratılmış olur.

Değerlendirme Geliştirme Merkezi uygulamaları daha basit şekliyle seçme yerleştirmede de etkin olarak kullanılmaktadır.

“Türkiye’deki büyük kuruluşlarda bu uygulamaların yaygınlaşmaya başladığını memnunlukla izlemekteyiz.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> (<http://www.ntvmsnbc.com/news/249410.asp#BODY>) (14 Mart 2007)

## BÖLÜM II

### İSTANBUL ÖRNEKLEMİNDE YETENEKLER

#### 2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

##### 2.1.1. Evren ve Örneklem

Rast gele yöntem ile belirlemiş olduğumuz araştırma bölgelerimiz olan Üsküdar ve Fatih İlçelerindeki ortaöğretim sayıları;

Üsküdar İlçesi;

- Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Genel Liselerin sayısı 13 dür.
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Anadolu Liselerinin sayısı 4 dür.
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Kız Meslek Liselerinin sayısı 3 dür.
- Ticaret Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Ticaret Liselerinin sayısı 3 dür.
- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Endüstri Meslek Lisesinin sayısı 1 dir.
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan İmam Hatiplerin sayısı 2 dir.
- Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Sağlık Lisesi sayısı 3 dür.

- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Tarım Meslek Lisesinin sayısı 1 dir.

Fatih İlçesi;

- Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Genel Liselerin sayısı 11 dir.
- Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Anadolu Liselerinin sayısı 5 dir.
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Kız Meslek Liselerinin sayısı 4 dür.
- Ticaret Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Ticaret Liselerinin sayısı 6 dir.
- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan Endüstri Meslek Lisesi sayısı 3 dür.
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarından olan İmam Hatiplerin sayısı 1 dir.

Toplam olarak Üsküdar ilçesinde 30, Fatih ilçesinde 30 ortaöğretim kurumu bulunmaktadır.

Tablo 3

## İstanbul İlinde Ortaöğretim Kurumlarının Sayısı.

OKUL/ KURUM SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ	ERKEK ÖĞRENCİ	KIZ ÖĞRENCİ	ŞUBE SAYISI	DERSLİK SAYISI	ÖĞRETME N SAYISI	
ORTAÖĞR. TOPLAMI	<b>696</b>	<b>506.010</b>	<b>274.633</b>	<b>231.377</b>	<b>14.934</b>	<b>13.347</b>	<b>23.506</b>
RESMİ ORTAÖĞR. TOPLAMI	<b>492</b>	<b>476.726</b>	<b>259.206</b>	<b>217.520</b>	<b>12.567</b>	<b>10.463</b>	<b>19.039</b>
ÖZEL ORTAÖĞR. TOPLAMI	<b>204</b>	<b>29.284</b>	<b>15.427</b>	<b>13.857</b>	<b>2.367</b>	<b>2.884</b>	<b>4.467</b>
Genel Ortaöğrt. Topl.	<b>485</b>	<b>302.304</b>	<b>157.065</b>	<b>145.239</b>	<b>9.216</b>	<b>8.747</b>	<b>14.625</b>
Genel Ortöğrt. (Resmi)	<b>281</b>	<b>273.020</b>	<b>141.638</b>	<b>131.382</b>	<b>6.849</b>	<b>5.863</b>	<b>10.158</b>
Genel Ortöğrt. (Özel)	<b>204</b>	<b>29.284</b>	<b>15.427</b>	<b>13.857</b>	<b>2.367</b>	<b>2.884</b>	<b>4.467</b>
Mesleki ve Tekn. Ortaöğrt.	<b>211</b>	<b>203.706</b>	<b>117.568</b>	<b>86.138</b>	<b>5.718</b>	<b>4.600</b>	<b>8.881</b>
Mesleki ve Tekn. Ortaöğrt. (Resmi)	<b>211</b>	<b>203.706</b>	<b>117.568</b>	<b>86.138</b>	<b>5.718</b>	<b>4.600</b>	<b>8.881</b>

Kaynak: Atalay, D., ” **İlgilerin Meslek, Ders Seçimi ve Ortaöğretim Kurumuna Etkileri**”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2008.

Örneklemeimizden rast gele yöntemle belirlemiş olduğumuz İstanbul Avrupa ve İstanbul Anadolu yakasını temsil eden okullar aşağıda belirtilmiştir:

İstanbul Anadolu Yakası;

<b>Çengelköy Lisesi</b>	TM Alanı	25 öğrenci
<b>Haydarpaşa End. Meslek Lisesi</b>	Elektrik/ Elektronik Alanı	31 öğrenci
<b>Mithatpaşa And. Kız Meslek Lisesi</b>	Çocuk Gelişimi Alanı	34 öğrenci

İstanbul Avrupa Yakası;

<b>Cibali Lisesi</b>	Fen Alanı	29 öğrenci
<b>Sultanahmet End. Meslek Lisesi</b>	Elektrik/ Elektronik Alanı	46 öğrenci
<b>Cağaloğlu And.Modu Tasarımı M. L.</b>	Çocuk Gelişimi Alanı	23 öğrenci

### **2.1.2. Veri Toplama Yöntemi**

“Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmen ve Öğrencilerin Yeteneklerinin Alan ve Meslek Seçimine Etkileri” konulu tez çalışmam için iki farklı anket uygulaması yapılmıştır. Prof.Dr. Yıldız KUZGUN tarafından hazırlanmış olan Akademik Benlik Kavramı Ölçeği (ABKÖ) Ortaöğretim Kurumu öğrencilerine, bu öğrencilerin alan/ dal seçimi esnasında gerekli yönlendirme ve rehberlik düzeyini ölçmek içinde yöneticilere yine Prof.Dr. Yıldız KUZGUN tarafından hazırlanan Kendini Değerlendirme Envanteri ( KDE) uygulanmıştır.



ABKÖ Uygulaması;

İstanbul Anadolu Yakası;

**Çengelköy Lisesi** Fen Alanı 25 öğrenci

**Haydarpaşa End. Meslek Lisesi** Elektrik/ Elektronik Alanı 31 öğrenci

**Mithatpaşa And. Kız Meslek Lisesi** Çocuk Gelişimi Alanı 34 öğrenci

İstanbul Avrupa Yakası;

**Cibali Lisesi** Fen Alanı 29 öğrenci

**Sultanahmet End. Meslek Lisesi** Elektrik/ Elektronik Alanı 46 öğrenci

**Cağaloğlu And. Moda Tasarımı M.L.** Çocuk Gelişimi Alanı 23 öğrenciye

optik formlar işaretlettilerle uygulanmıştır.

KDE Uygulaması;

İstanbul Anadolu Yakası;

**Çengelköy Lisesi** 3 Müdür Yardımcısı

**Haydarpaşa End. Meslek Lisesi** 3 Müdür Yardımcısı

**Mithatpaşa And. Kız Meslek Lisesi** 3 Müdür Yardımcısı

İstanbul Avrupa Yakası;

**Cibali Lisesi** 3 Müdür Yardımcısı

**Sultanahmet End. Meslek Lisesi** 3 Müdür Yardımcısı

**Cağaloğlu And. Moda Tasarımı M. L.** 3 Müdür Yardımcısına yine optik

okuyucu yardımcı ile uygulanmıştır.

### 2.1.3. Veri Analiz Yöntemi

Anket çalışmalarının uygulanması sırasında Final Dergisi Dershanesi Beşiktaş Şubesinin Anket Soru Bankasında mevcut bulunan, KDE Optik Uygulama Formu, ABKÖ Optik Uygulama Formu ve Optik okuyucusundan faydalanılmıştır. Optik anket uygulama formları okullarda öğrenci ve müdür yardımcılarına uygulanmış, optik okuyucu yardımı ile değerlendirilmiştir.

Çalışmaların optik okuyucu tarafından bireysel olarak değerlendirilmesinin ardından veriler MICROSOFT EXCEL programı ile Çalışma Tablosundan faydalanılarak yüzdeler tespit edilerek grafiklendirilmiştir. \*

---

\* Tarafımdan hazırlanmış olan grafikler dikkate alınarak aşağıda yorumlanması yapılmış ve çalışma tamamlanmıştır.

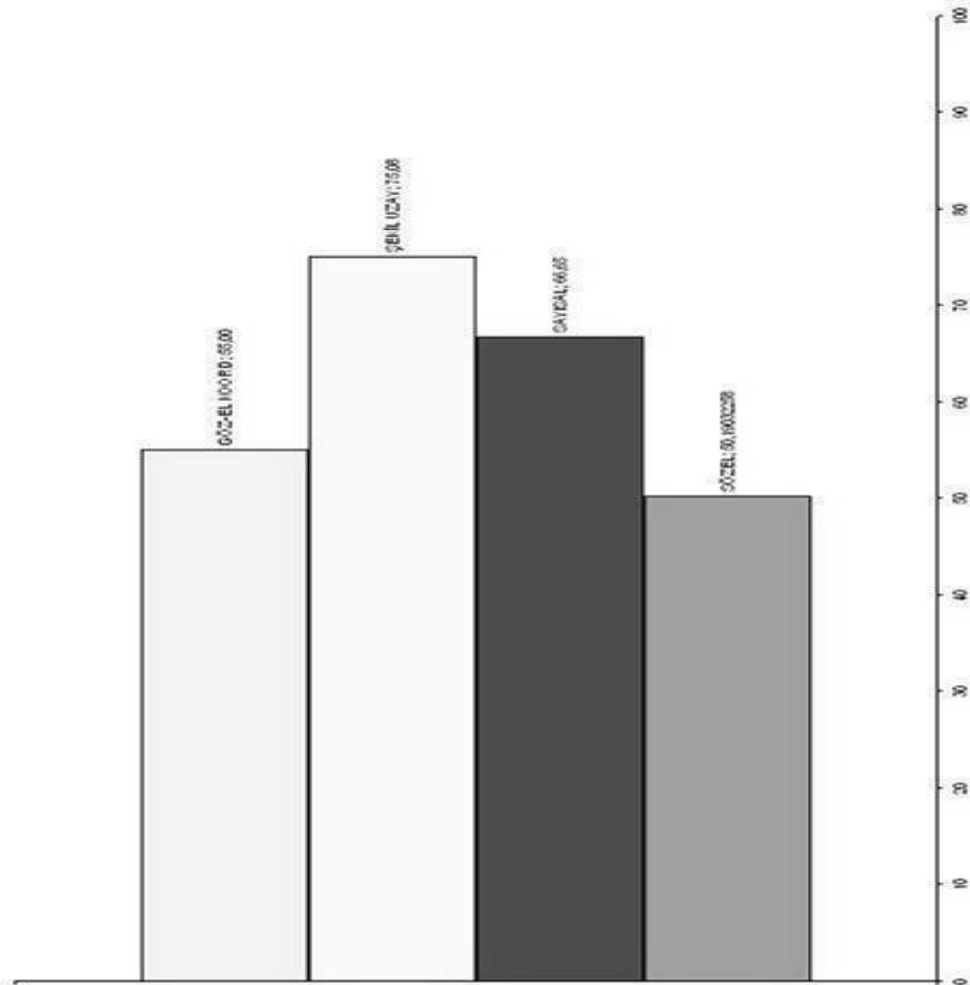
## 2.2. ANALİZ DEĞERLENDİRME

### 2.2.1. Akademik Benlik Kavramı Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

#### 2.2.1.1. Üsküdar Örnekleme Akademik Benlik Kavramı Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Grafik 1

Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi (Fen Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi (Fen Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek

Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 55,00

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 75,08

Sayısal Yetenek : % 66,65

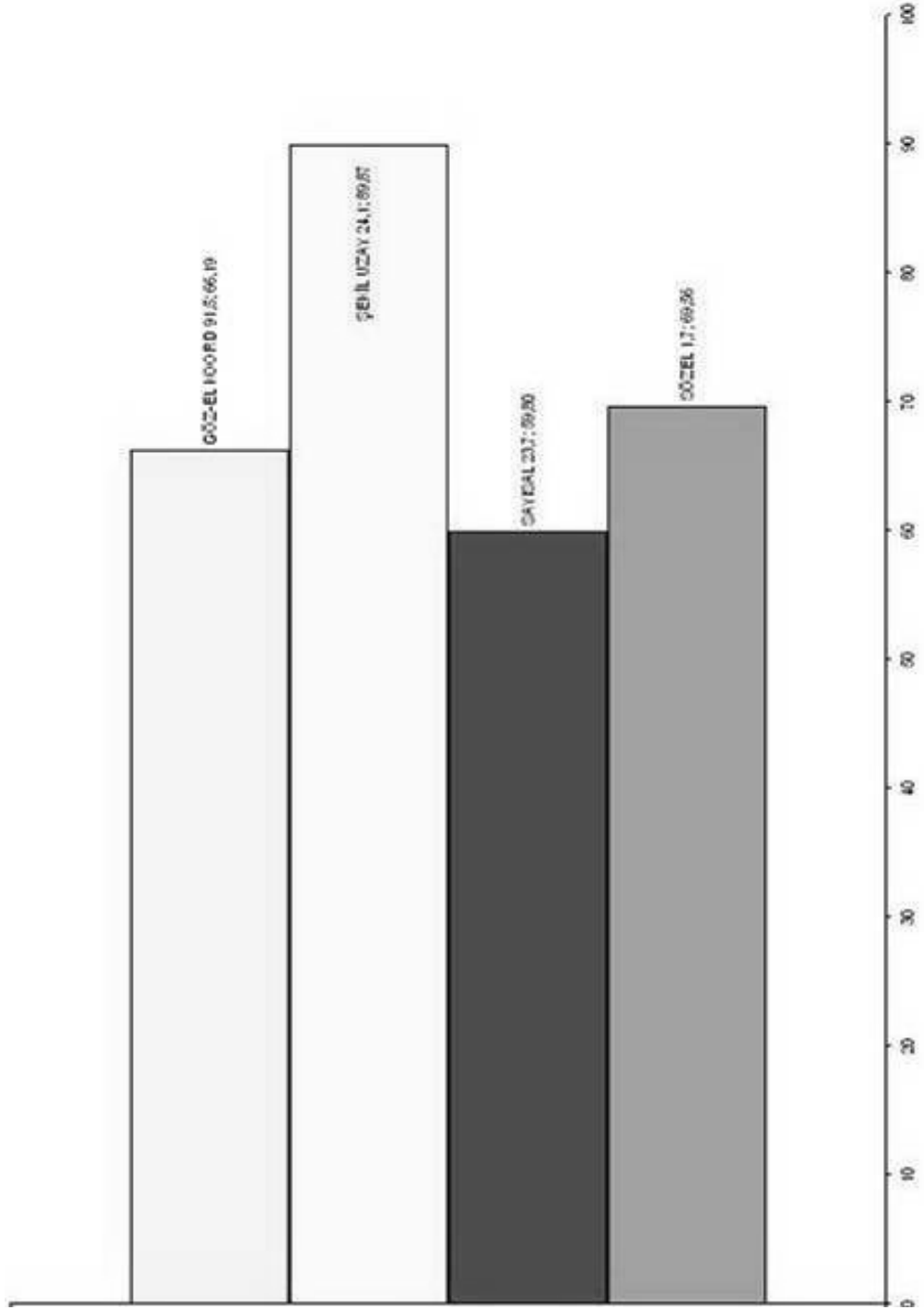
Sözel Yetenek : % 50,19

Grafik 1' de Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi (Fen) öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 75,08, Sayısal Yetenek % 66,65, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 55,00, Sözel Yetenek % 50,19 olarak dağılım göstermiştir.

Burada Fen Sınıfına devam edebilecek öğrencilerde aranan özellik çalışmada denek olan grupla örtüşmüştür. Çünkü % 40- %70 arasının normal değerler olduğu kabul edilmiş olup % 70 ve üzeri değerler sivrilmiş değerler olup Şekil-Uzay Yeteneğinin 3 boyutlu Fen çalışmalarında öğrencilere yardımcı olacağı gözlemlenmiştir.

Grafik 2

Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
(Elektrik-Elektronik Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
(Elektrik-Elektronik Bölümü) ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 66,19

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 89,87

Sayısal Yetenek : % 59,80

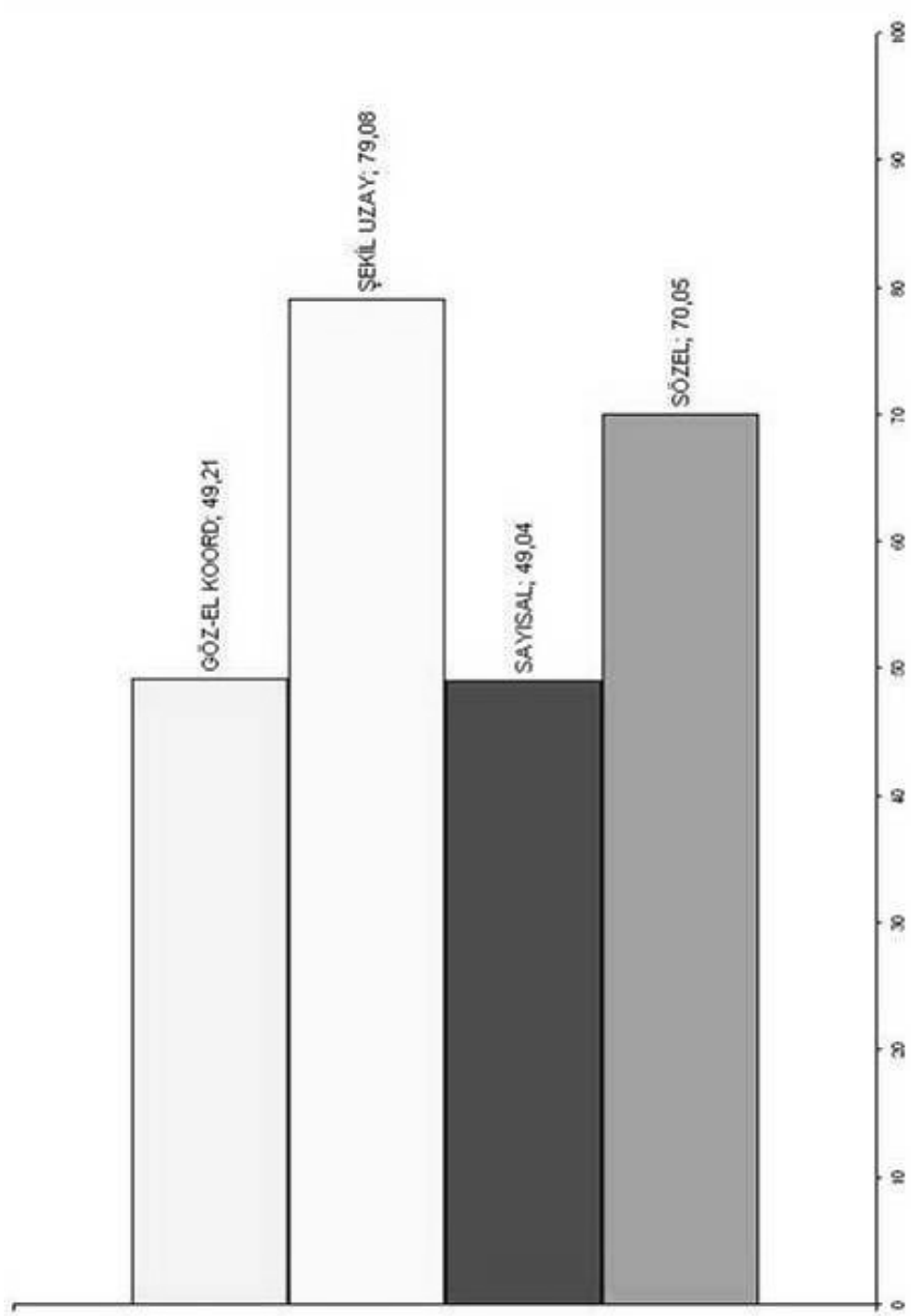
Sözel Yetenek : % 69,56

Grafik 2' de Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-Elektronik Bölümü) öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 89,87, Sözel Yetenek % 69,56, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 66,19, Sayısal Yetenek % 59,80, olarak dağılım göstermiştir.

Öğrenci yeteneklerinin en yoğunluğu % 89,87 ile Şekil-Uzay Yetenek olduğu görülmektedir. Alanlarının Sayısal bir alan bilgisi ve aynı zamanda yapacak oldukları işlerde ince motor becerilerini kullanma gerekliliğinin olması Göz-El Koordinasyonu yeteneklerinin ön plana çıkmasını gerektirmektedir.

Grafik 3

Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 49,21

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 79,08

Sayısal Yetenek : % 49,04

Sözel Yetenek : % 70,05

Grafik 3' de Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 79,08, Sözel Yetenek % 70,05, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 49,21, Sayısal Yetenek % 49,04, olarak dağılım göstermiştir.

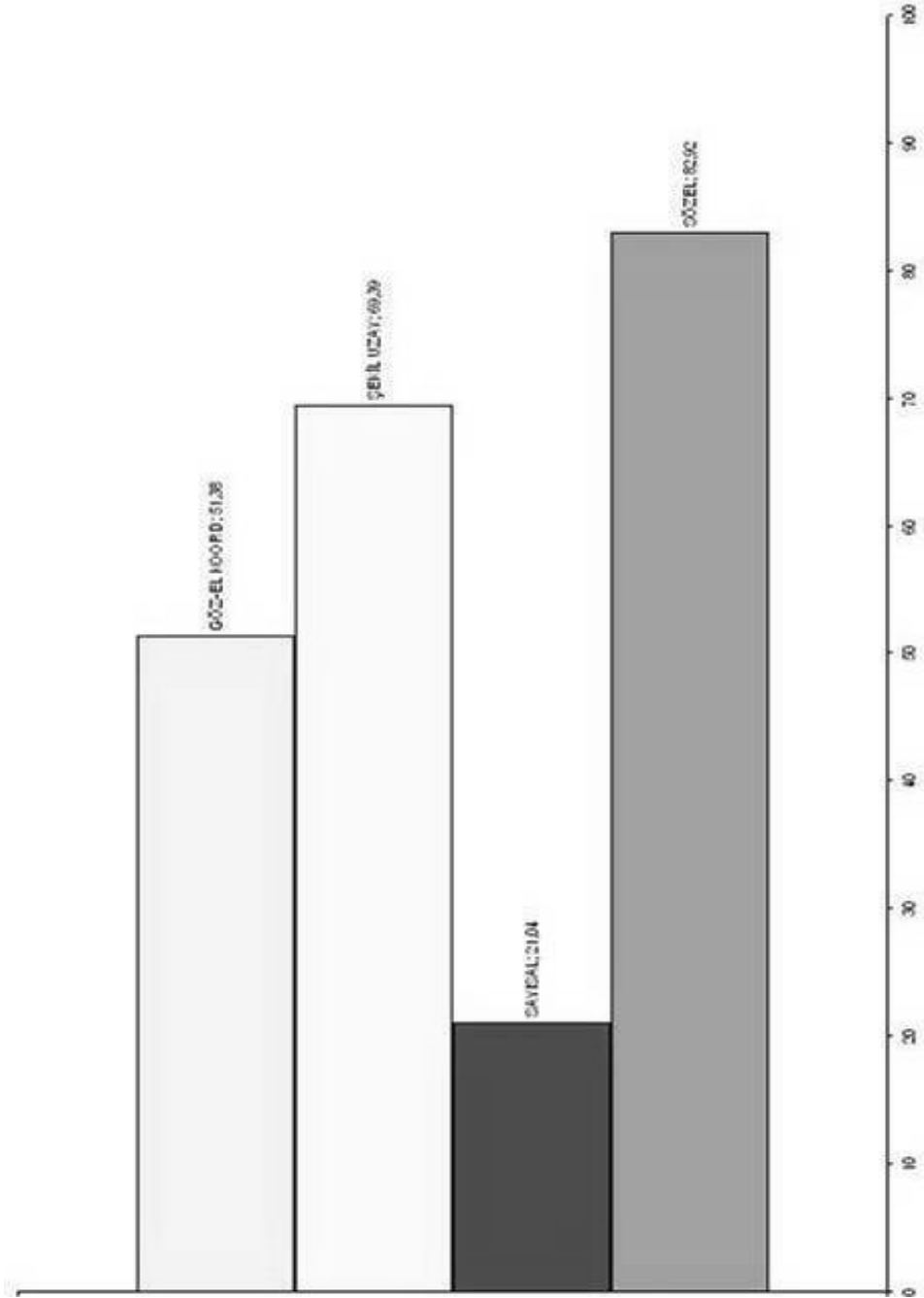
Çocuk gelişimi alanı öğrencilerinin yetenekleri seçimlerinin alanlarıyla paralel olduğu gözlenmektedir.



2.2.1.2. Fatih Örnekleme Akademik Benlik Kavramı Ölçek' lerinin  
Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Grafik 4

Fatih İlçesi Cibali Lisesi (F Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Fatih İlçesi Cibali Lisesi (F Bölümü) ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal

Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 51,38

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 69,39

Sayısal Yetenek : % 21,04

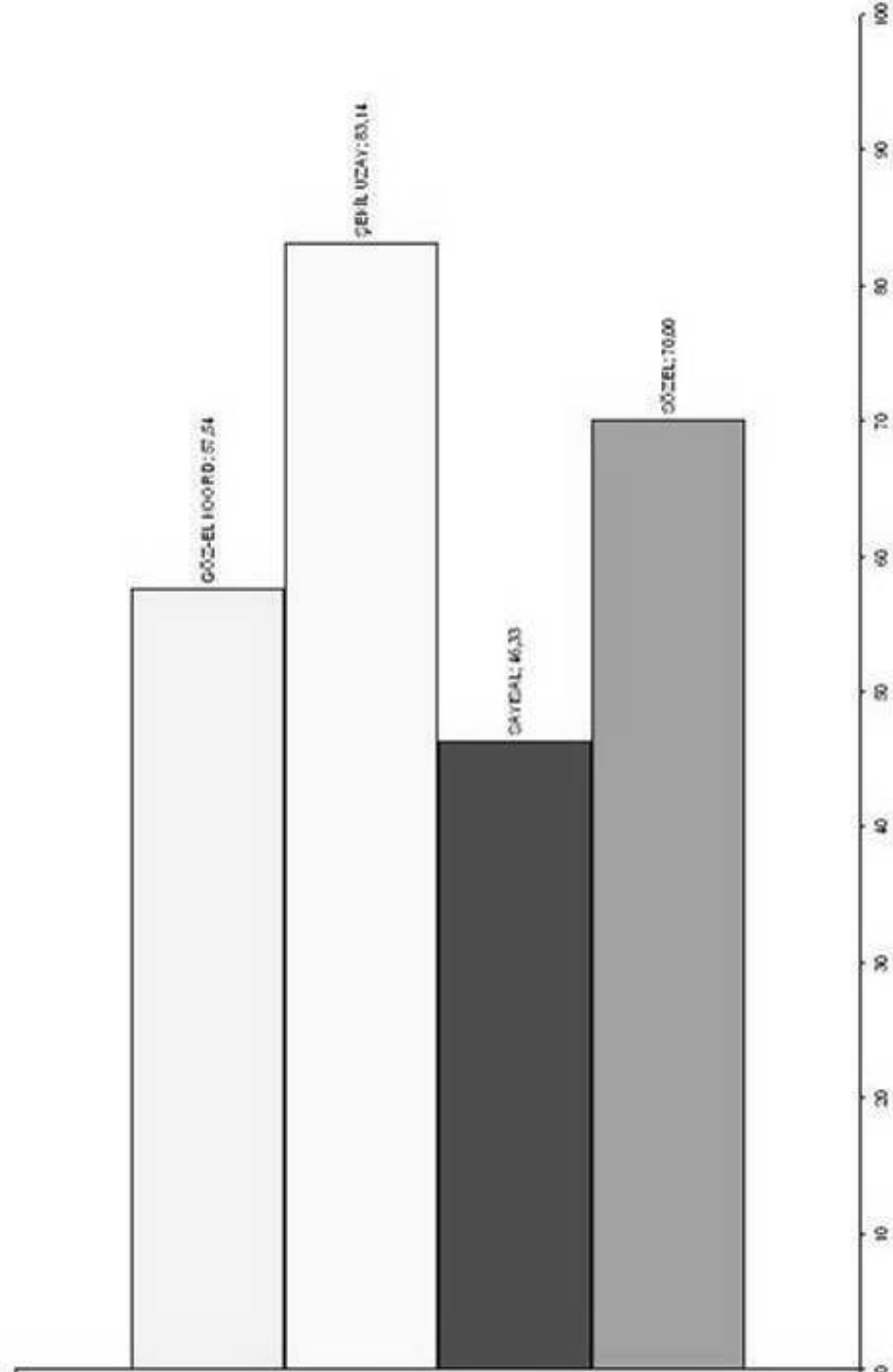
Sözel Yetenek : % 82,92

Grafik 4' te Fatih İlçesi Cibali Lisesi (F Bölümü) Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 82,92, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 69,39, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 51,38, Sayısal Yetenek % 21,04, olarak dağılım göstermiştir.

Öğrenciler Fen alanını seçmiş olmalarına rağmen belirgin olarak ortaya çıkan yetenekleri % 82,92 ile sözel yetenektir. Hâlbuki seçmiş oldukları alana paralel olarak öğrenmeleri gereken akademik beceriler bu öğrencilerin, sayısal ve şekil-uzay yeteneklerinin ön planda olmasını gerektirmektedir.

Grafik 5

Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-  
Elektronik Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
(Elektrik-Elektronik Bölümü) ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 57,54

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 83,14

Sayısal Yetenek : % 46,33

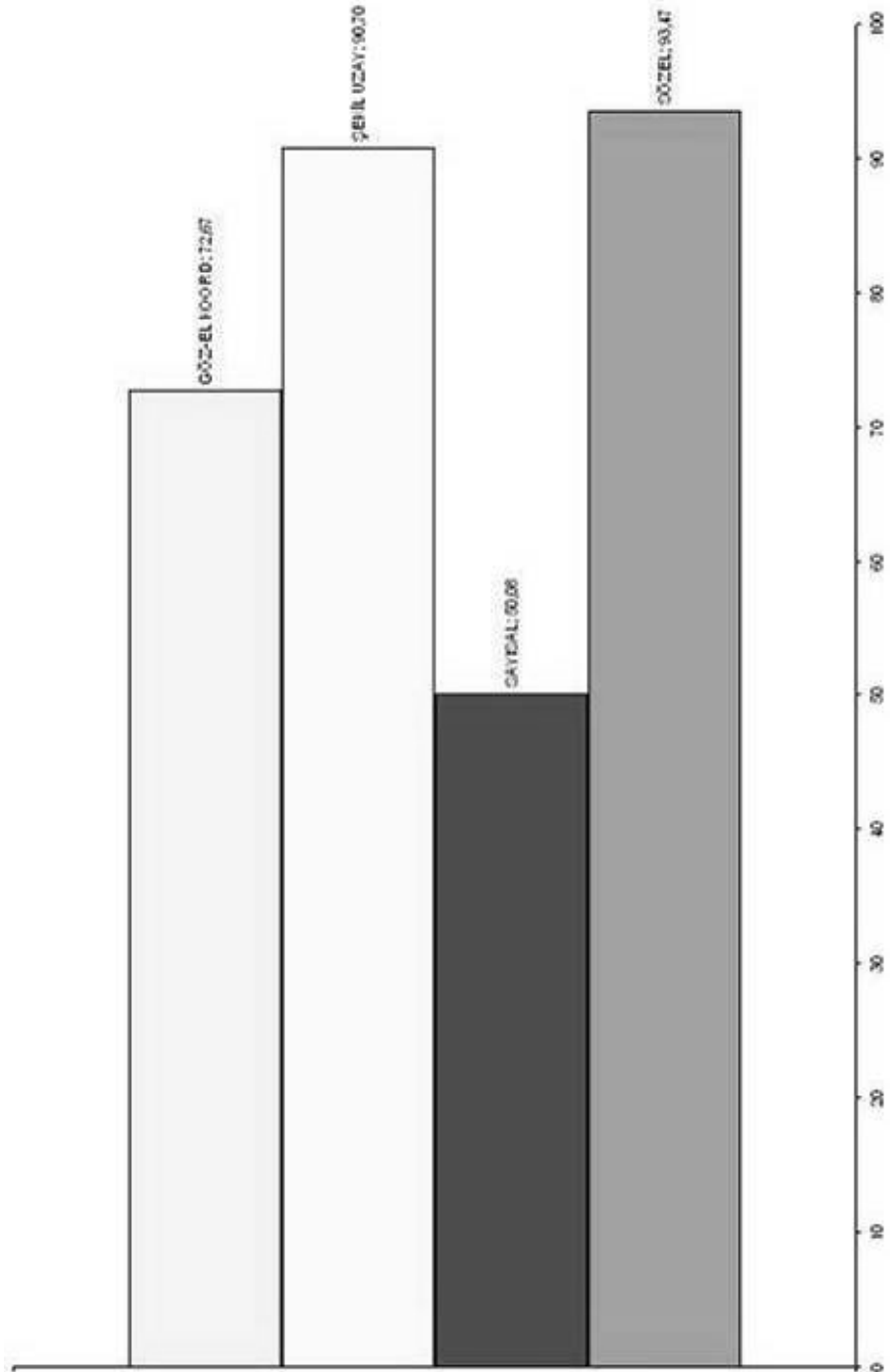
Sözel Yetenek : % 70,00

Grafik 5' te Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi (Elektrik-Elektronik Bölümü) Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 83,14, Sözel Yetenek % 70,00, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 57,54, Sayısal Yetenek % 46,33 olarak dağılım göstermiştir.

Elektrik / Elektronik Alanını seçmiş olan öğrencilerin yeteneklerine bakıldığında Şekil- Uzay Yetenek % 83,14 ve Sözel Yetenek % 70,00 olduğu görülmektedir. Alanlarına uygun olan yeteneklerden birine sahip, alanın gerektirdiği diğer bir yetenek olan Göz- El Koordinasyonu Yetenek % 57,54 ile öğrencilerin tam olarak sahip olmadığı görülmektedir.

Grafik 6

Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi  
(Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi  
(Çocuk Gelişimi Bölümü) ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 72,67

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 90,70

Sayısal Yetenek : % 50,08

Sözel Yetenek : % 93,47

Grafik 6' da Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 93,47, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 90,70, Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 72,67, Sayısal Yetenek % 50,08 olarak dağılım göstermiştir.

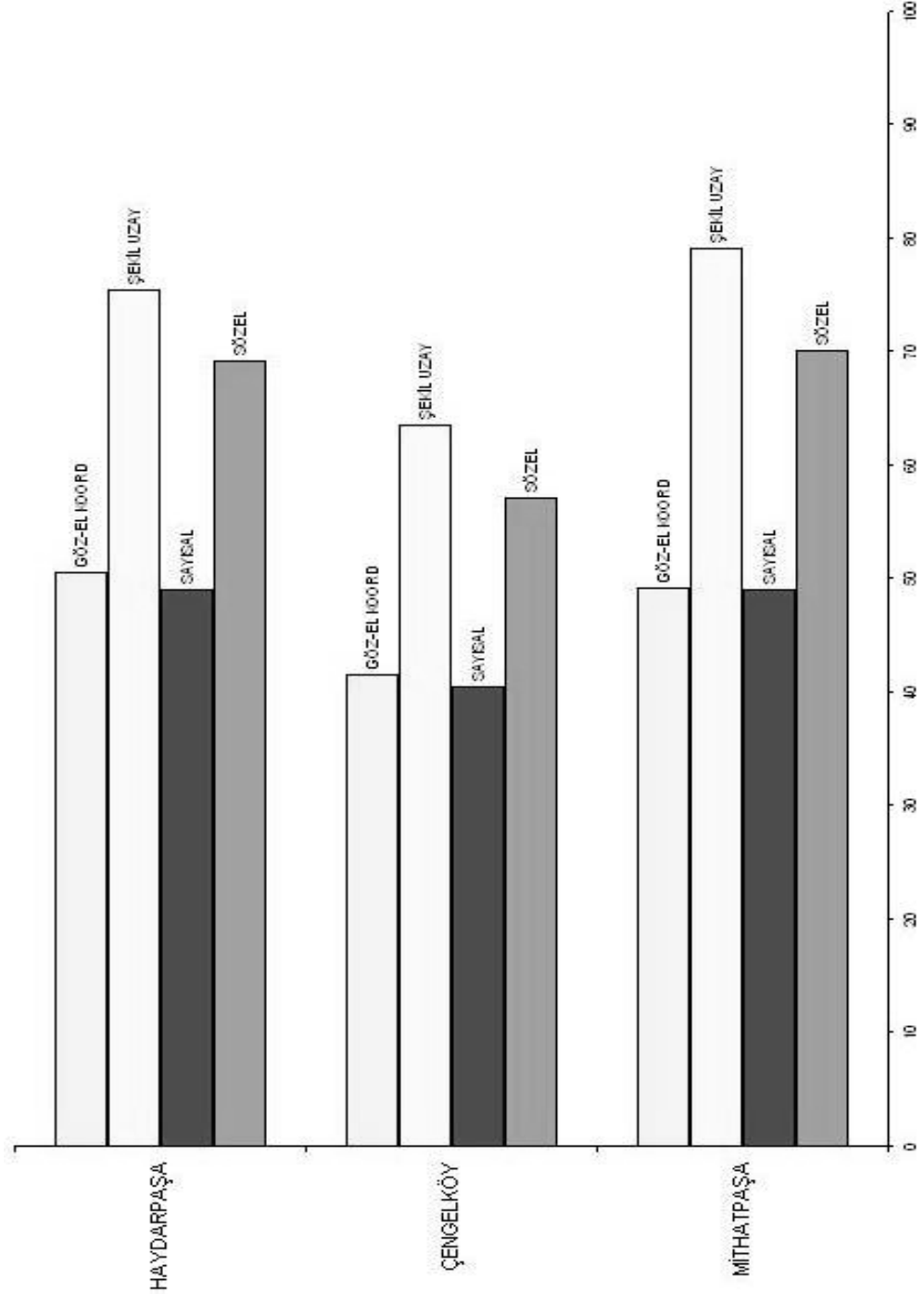
Çocuk Gelişimi Alanı öğrencisi olan 23 kişinin % 75 ve üzeri yetenekleri dikkate alındığında Sözel Yetenek % 93,47 ve aynı zamanda Şekil- Uzay Yetenek % 90,70 olduğu görülmektedir.

Buradan hareketle sosyal bir alan olan çocuk gelişiminin gerektirdiği Sözel Yeteneğe ve meslek içinde yapacakları üç boyutlu çalışmalarda kullanmaları gereken Şekil-Uzay Yeteneklerinin varlığından söz edilebilmektedir. Bu öğrenciler akıl yürütmede, düşündüklerini ifade etme, anlama becerilerinde ve şekiller arası benzerlik ve farklılıkları görmede, üç boyutlu düşünme ve çalışma yeteneklerine sahip olduğu tespit edilen yüzdeler de mevcuttur.

### 2.2.1.3. İstanbul Evreni Akademik Benlik Kavramı Ölçek' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

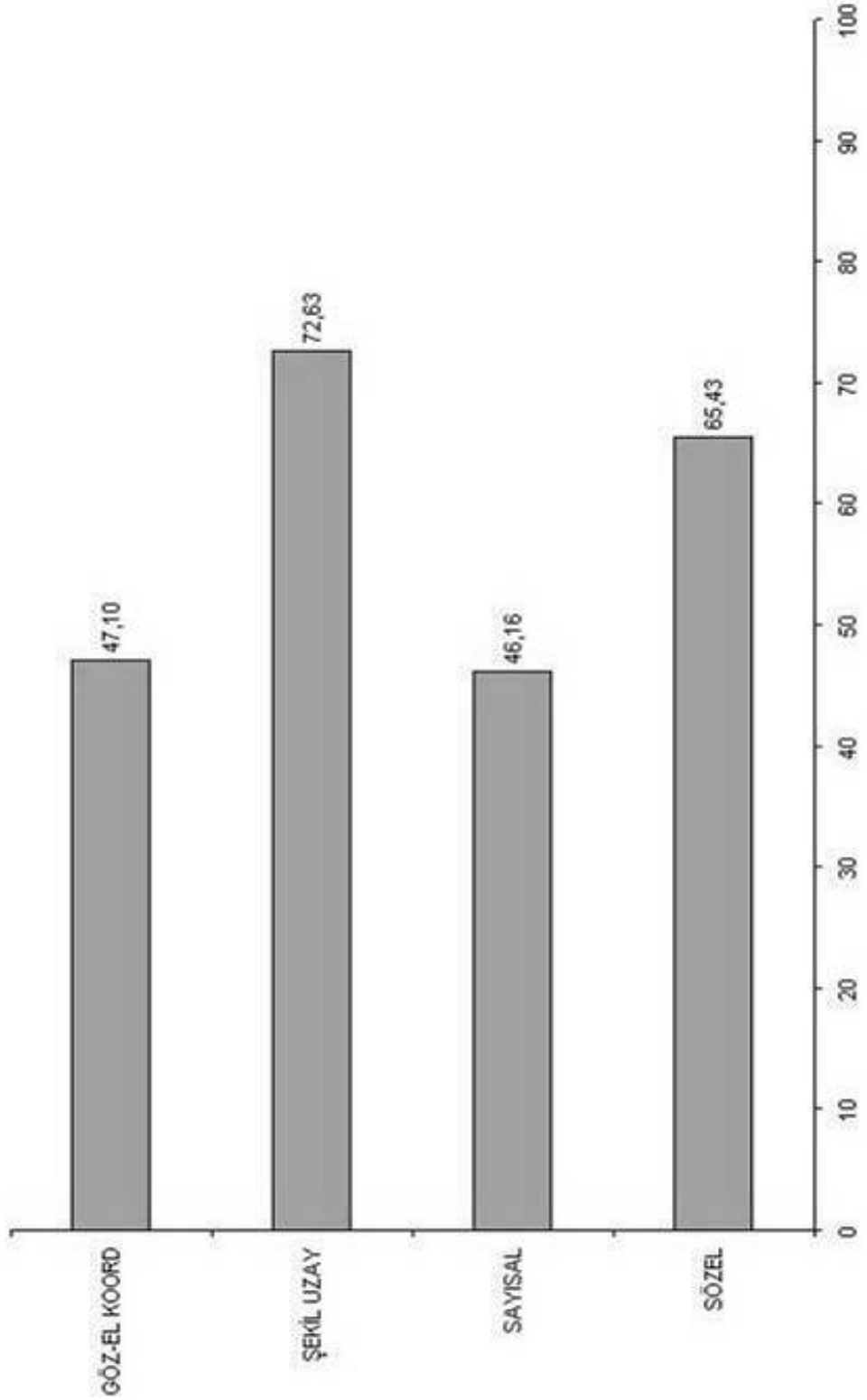
Grafik 7

Üsküdar İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları.



Grafik 8

Üsküdar İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.





Üsküdar İlçesi Okulları ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 47,10

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 72,63

Sayısal Yetenek : % 46,16

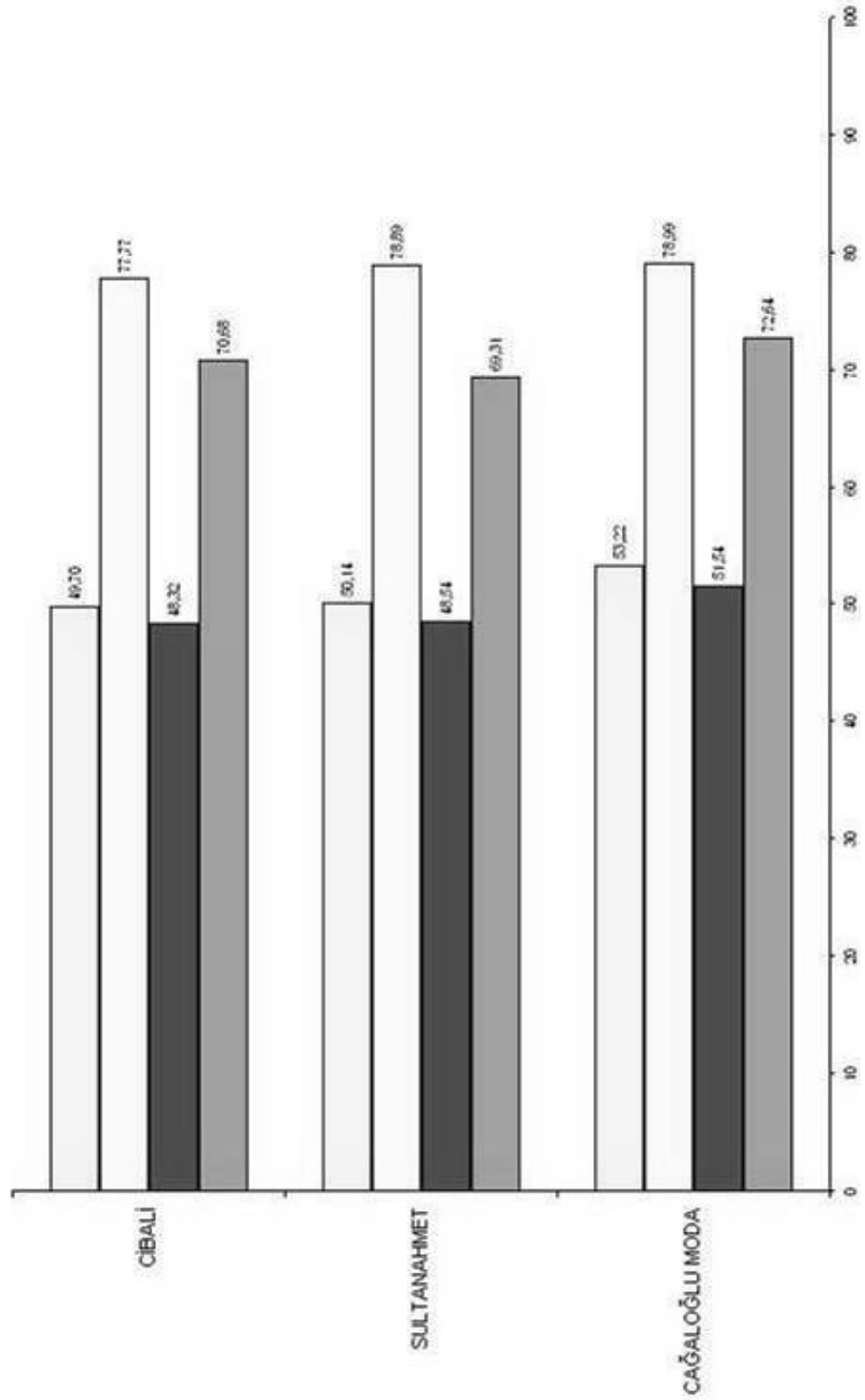
Sözel Yetenek : % 65,43

Grafik 8' de Üsküdar İlçesi Okulları Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 72,63, Sözel Yetenek % 65,43, , Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 47,10, Sayısal Yetenek % 46,16 olarak dağılım göstermiştir.

Üsküdar ilçesi öğrencilerin yeteneklerinin sivrilmış değerler olmadığını görüyoruz. Buna rağmen üç boyutlu çalışmalar, derinlik algısı gerektiren çalışmalar ve edebi çalışmalara karşı yetenekli oldukları görülmektedir.

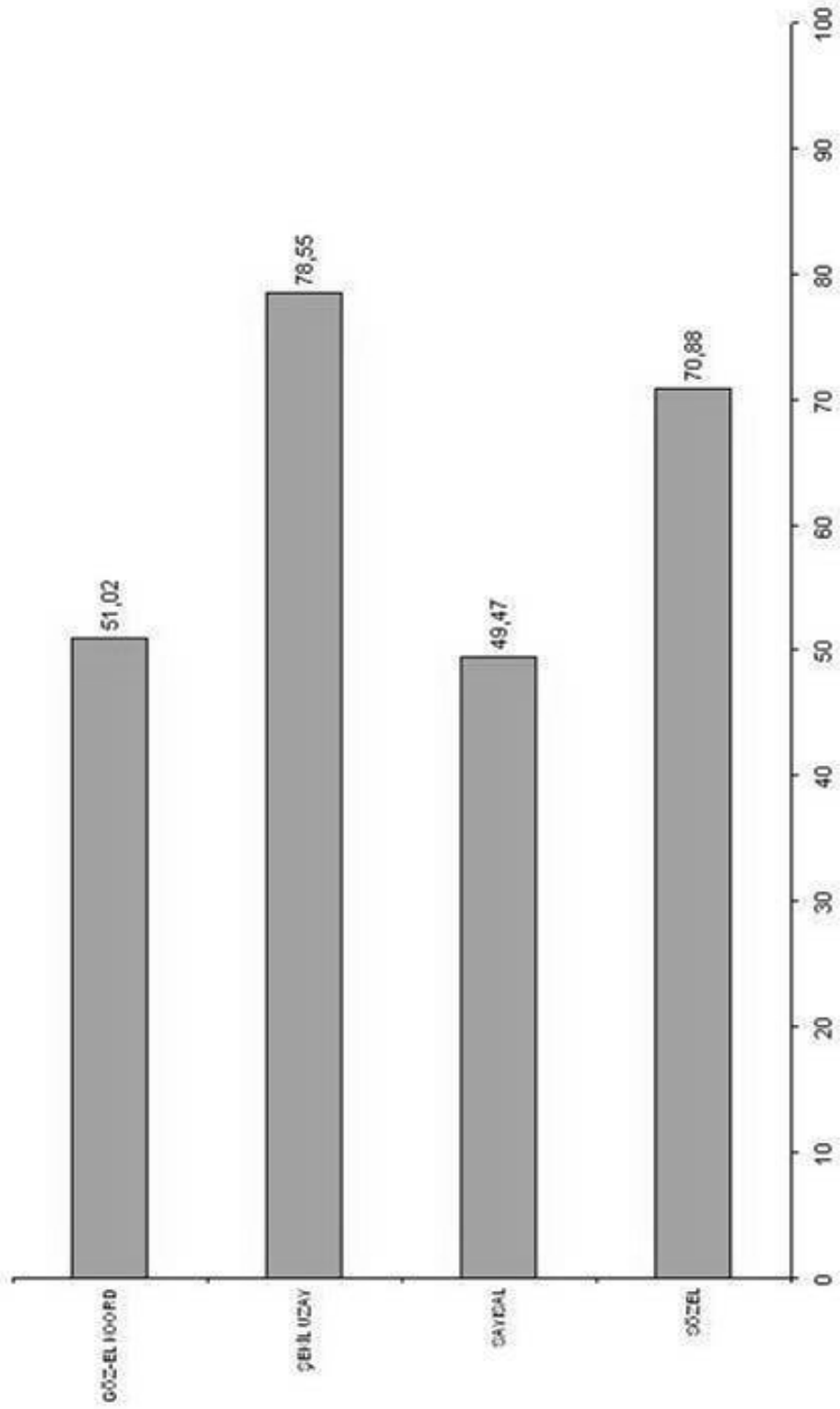
Grafik 9

Fatih İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları.



Grafik 10

Fatih İlçesi Okulları Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



## Üsküdar İlçesi Okulları ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 51,02

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 78,55

Sayısal Yetenek : % 49,47

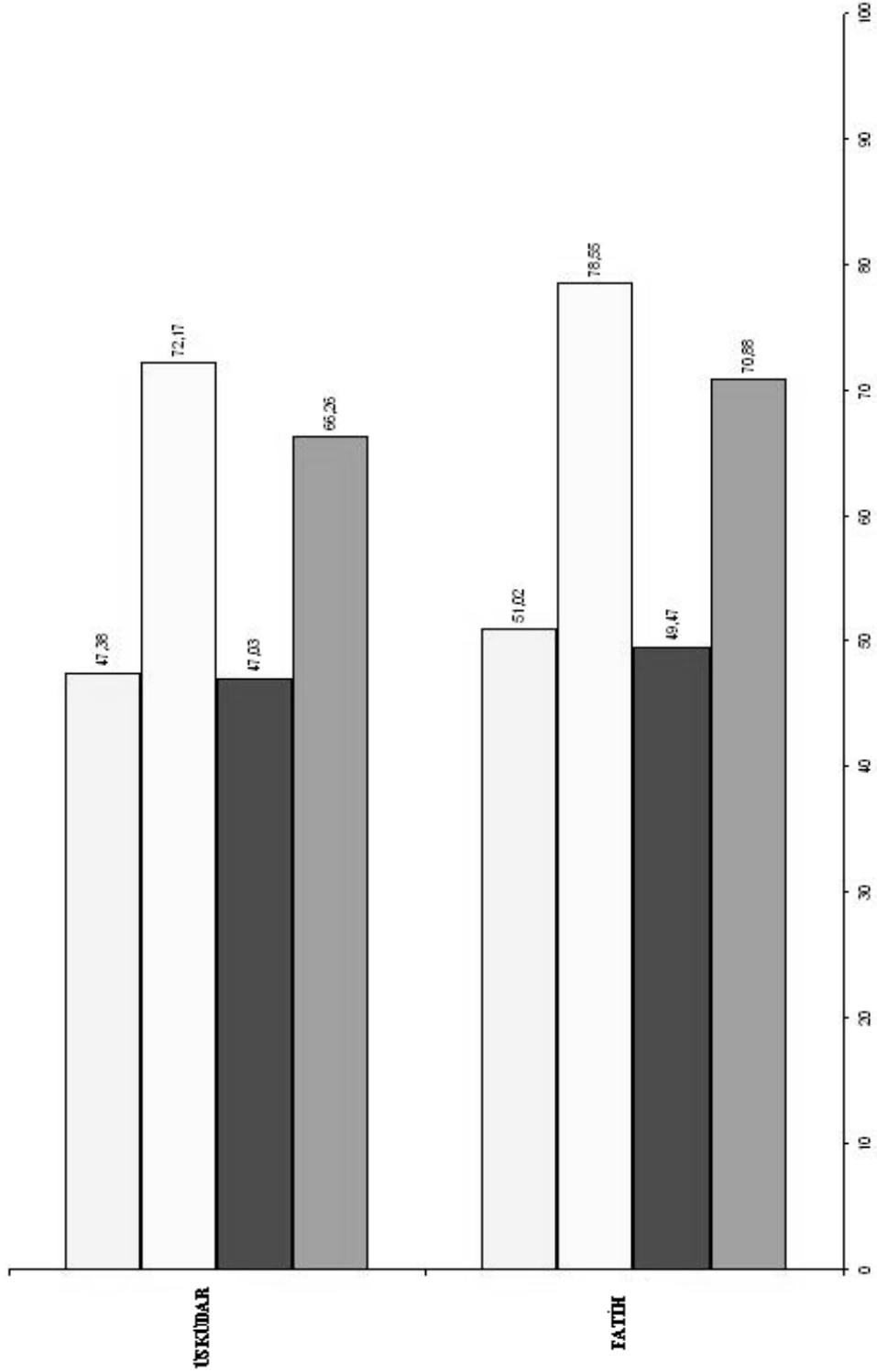
Sözel Yetenek : % 70,88

Grafik 10' da Fatih İlçesi Okulları Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 78,55, Sözel Yetenek % 70,88, , Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 51,02, Sayısal Yetenek % 49,47 olarak dağılım göstermiştir.

Fatih ilçesinde uygulama yapılan okulların öğrencileri Şekil- Uzay Yetenek % 78,55 ile sahip bulunmaktalar. Cibali Lisesi ve Sultanahmet End. M. L. öğrencilerinin Fen Alanı ağırlıklı çalışmalar yapması gerektiği düşünülecek olursa bu Şekil- Uzay Yeteneğinin yanı sıra, Sayısal Yeteneklerinin ve Göz – El Koordinasyonu gerektiren yetenek alanlarının da belirgin olması gerekmektedir. Ancak okullar bazında yapılan veri analizinde de bu iki okulda öğrencilerin gerekli olan yeteneğe sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

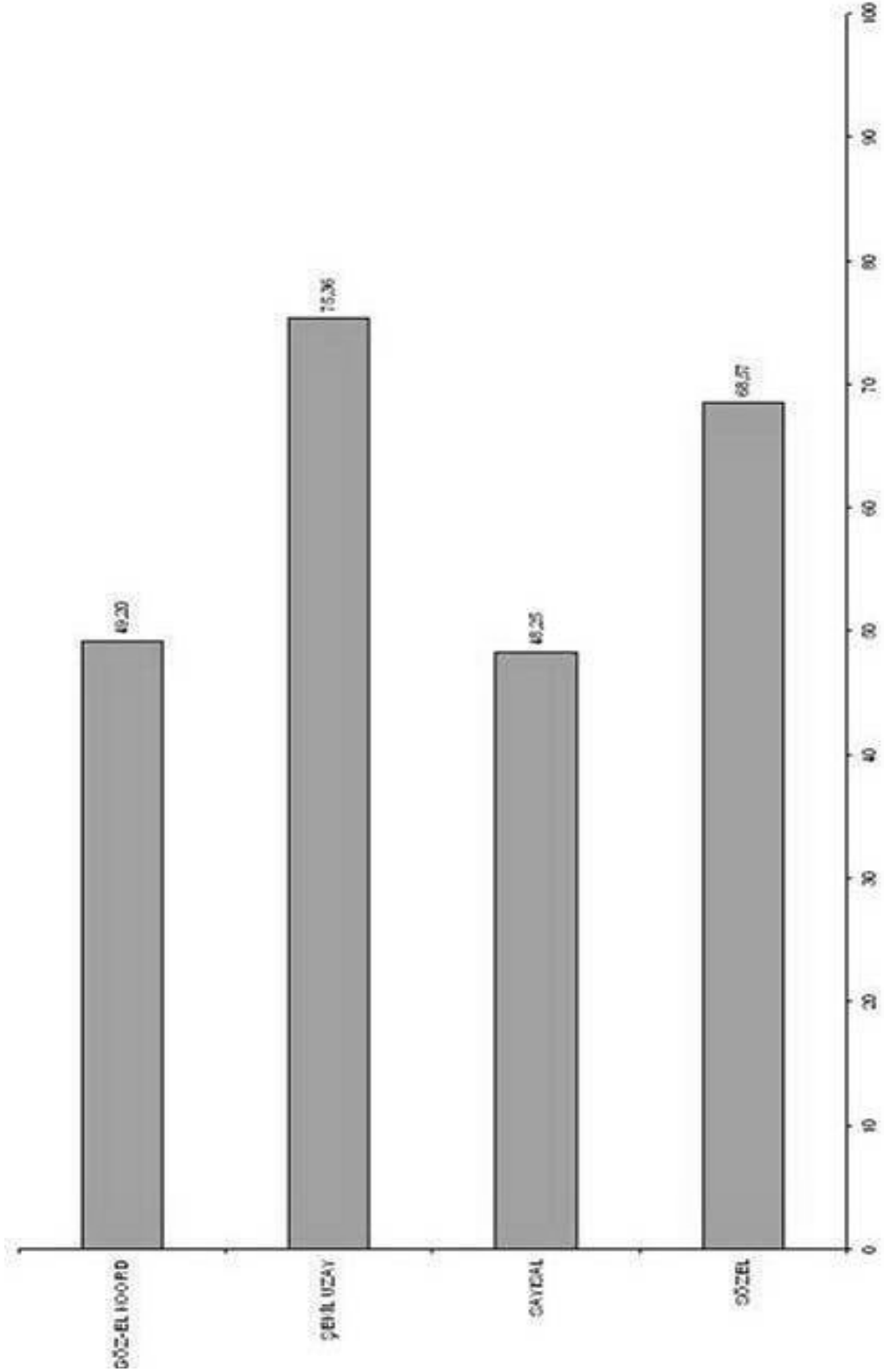
Grafik 11

İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Öğrencileri ABKÖ Yetenek Karşılaştırmaları.



Grafik 12

İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



## İstanbul İli Okulları ABKÖ Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Göz-El Koordinasyonu Yeteneği : % 49,20

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 75,36

Sayısal Yetenek : % 48,25

Sözel Yetenek : % 68,57

Grafik 12' de İstanbul İli Okulları Öğrencilerine uygulanan ABKÖ uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 75,36, Sözel Yetenek % 68,57, , Göz-El Koordinasyonu Yeteneği % 49,20, Sayısal Yetenek % 48,25 olarak dağılım göstermiştir.

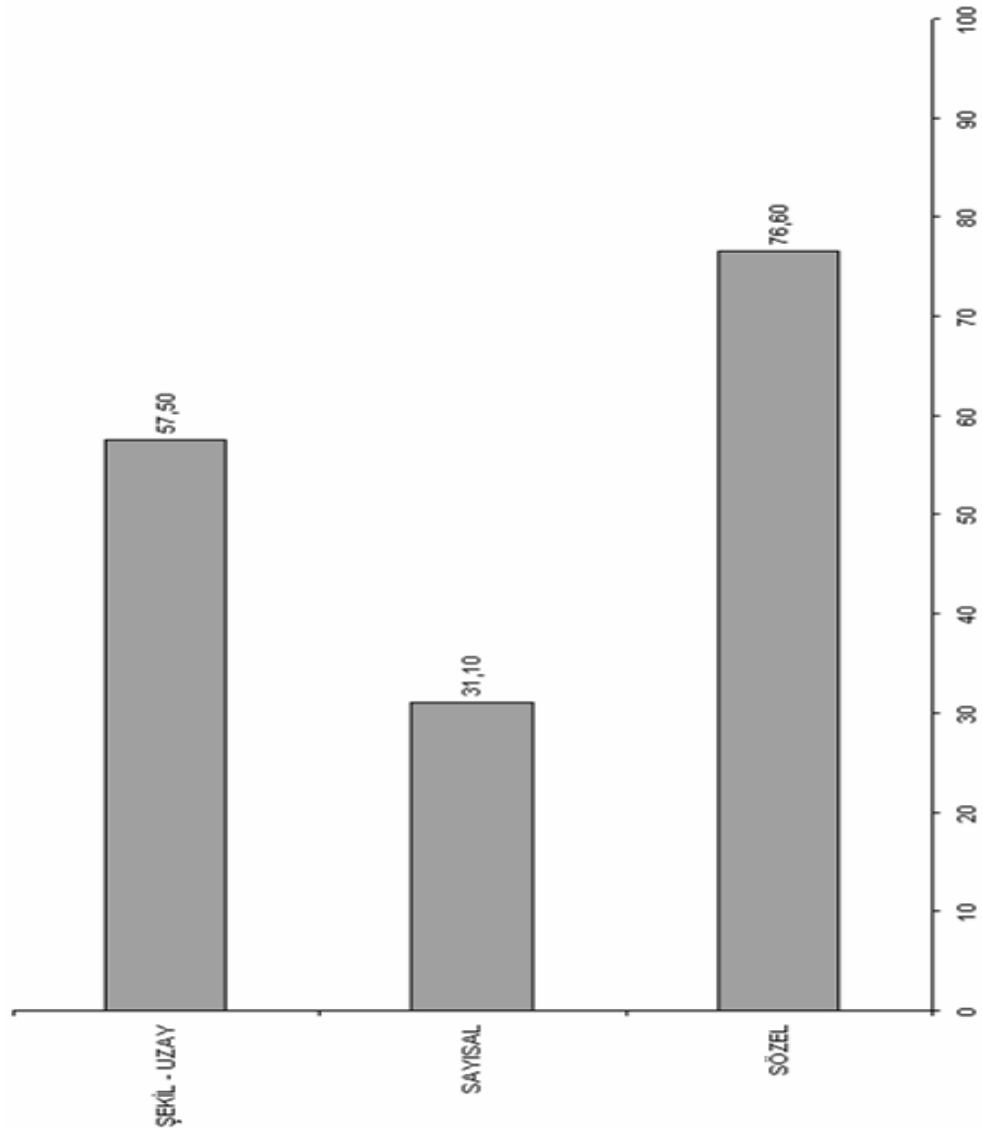
İstanbul İlinde genel olarak Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneğinin ve Sözel Yeteneğin öne çıktığı görölmektedir. Fakat genel olarak seçilen okullar ve bölümler göz önüne alındığında Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneğinin yanı sıra sayısal yeteneğin öne çıkması gerekmektedir. Bundan varılan sonuç İstanbul İlinde öğrenciler genel olarak yetenekleriyle ilgili alanlara yönlendirilmemişlerdir. Bölümler ve okullar göz önüne alındığında Sayısal Yeteneğinde öne çıkması gerekmektedir.

## 2.2.2. Kendini Değerlendirme Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

### 2.2.2.1. Üsküdar Örneklemi Kendini Değerlendirme Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Grafik 13

Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.





## Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması

Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 57,50

Sayısal Yetenek : % 31,10

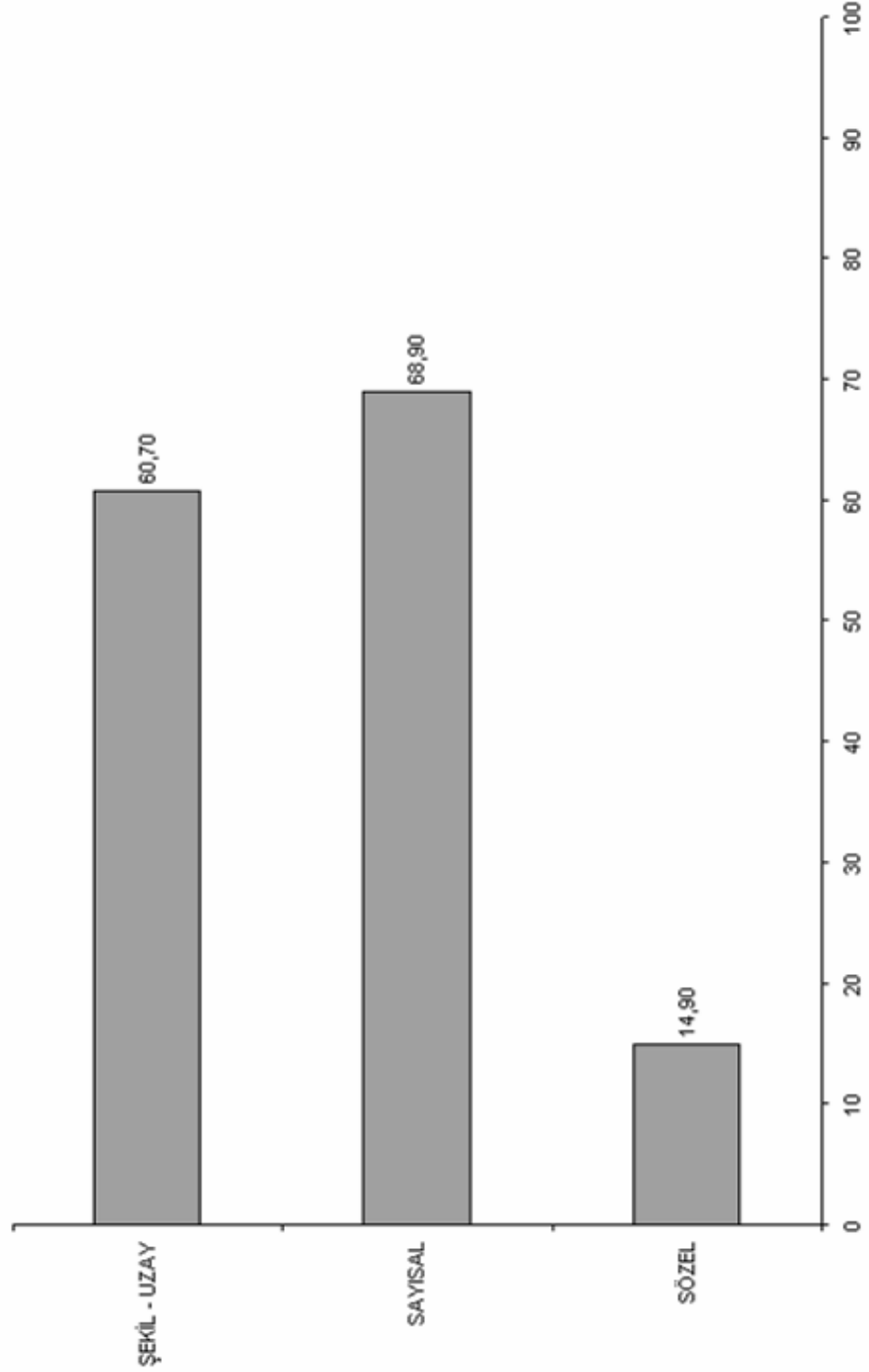
Sözel Yetenek : % 76,60

Grafik 13' de Üsküdar İlçesi Çengelköy Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 76,60, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 57,50, Sayısal Yetenek % 31,10 olarak dağılım göstermiştir.

Sözel Yeteneğin üst sıralarda yer alıyor olması ifade becerilerinin, edebi eserlerle yâda çeşitli evrak işleriyle ilgilenmede kolaylıklar sağlamaktadır. Diğer yetenek sıralaması % 57,50 ile Şekil- Uzay Yeteneği, % 31,10 ile Sayısal Yetenektir.

Grafik 14

Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
(Elektrik-Elektronik Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



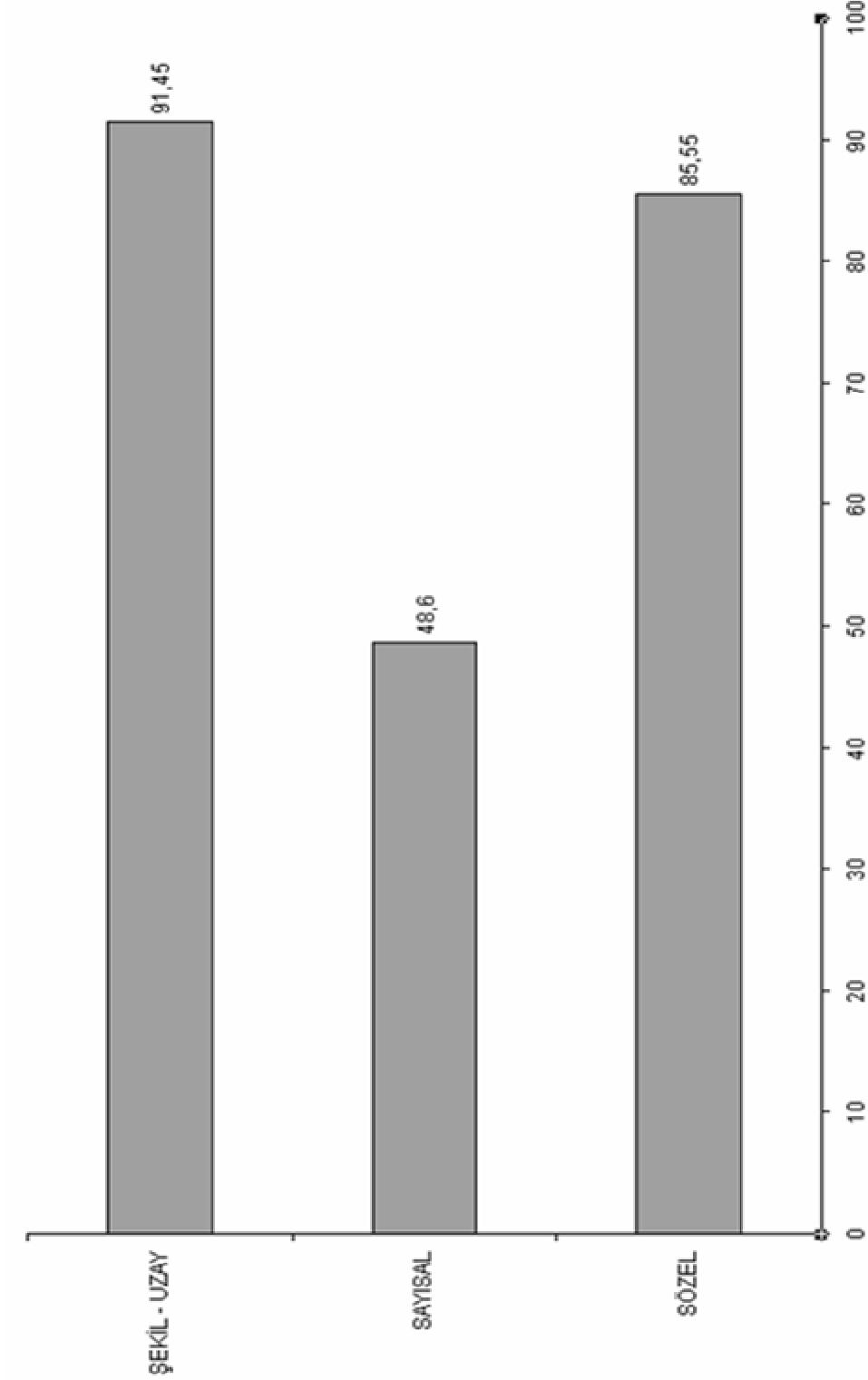
Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;  
Yetenekler;  
Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 60,70  
Sayısal Yetenek : % 68,90  
Sözel Yetenek : % 14,90

Grafik 14' te Üsküdar İlçesi Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sayısal Yetenek % 68,90, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 60,70, Sözel Yetenek % 14,90 olarak dağılım göstermiştir.

Haydarpaşa Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi Mdr.Yrd. Yeteneklerinin sayısal % 68,90 ve Şekil-Uzay Yeteneği %60,70 yoğunlaşması alanlarıyla, okullarıyla ilişkili yeteneklere sahip olduklarını, problem çözme, üç boyutlu çalışma gibi teknik ve mekanik işlerde başarılı olduklarını göstermektedir.

Grafik 15

Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek Ve Kız Meslek Lisesi (Çocuk Gelişimi Bölümü) Öğrencileri ABKÖ Yetenek Ortalaması.



Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek Ve Kız Meslek Lisesi  
Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 91,45

Sayısal Yetenek : % 48,60

Sözel Yetenek : % 85,55

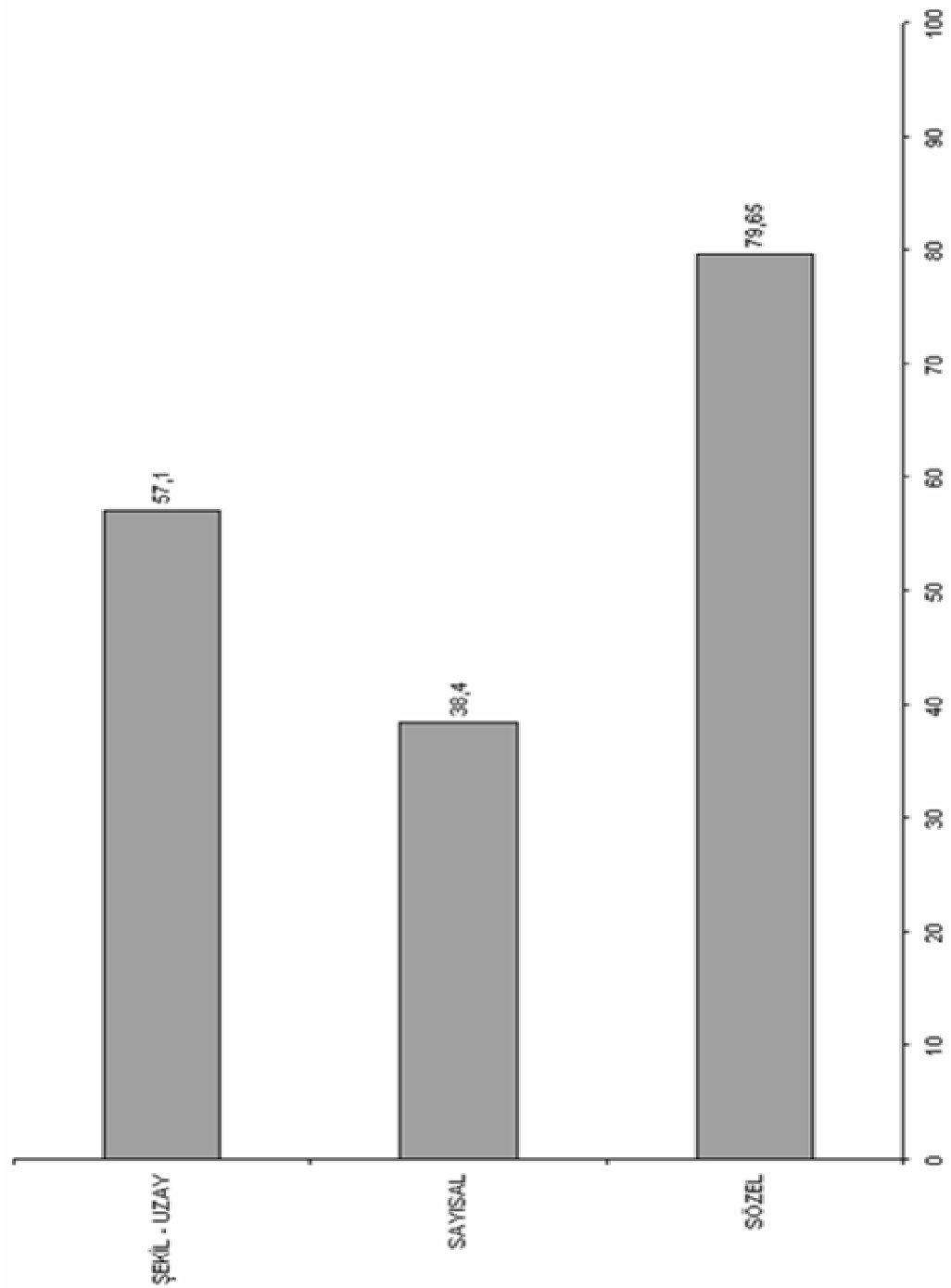
Grafik 15' te Üsküdar İlçesi Mithatpaşa Anadolu Meslek Ve Kız Meslek Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 91,45, Sözel Yetenek % 85,55, Sayısal Yetenek % 48,60 olarak dağılım göstermiştir.

Şekil- Uzay Yeteneğin varlığı üç boyutlu temel çalışmalarda başarılı olduğun bunun yanında Sözel Yetenek gerektiren konularda da buna yakın bir başarı gösterdiklerini ortaya koymaktadır

2.2.2.2. Fatih Örnekleme Kendini Değerlendirme Envanter' lerinin  
Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Grafik 16

Fatih İlçesi Cibali Lisesi Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.



## Fatih İlçesi Cibali Lisesi Yöneticileri Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması

Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 57,10

Sayısal Yetenek : % 38,40

Sözel Yetenek : % 79,65

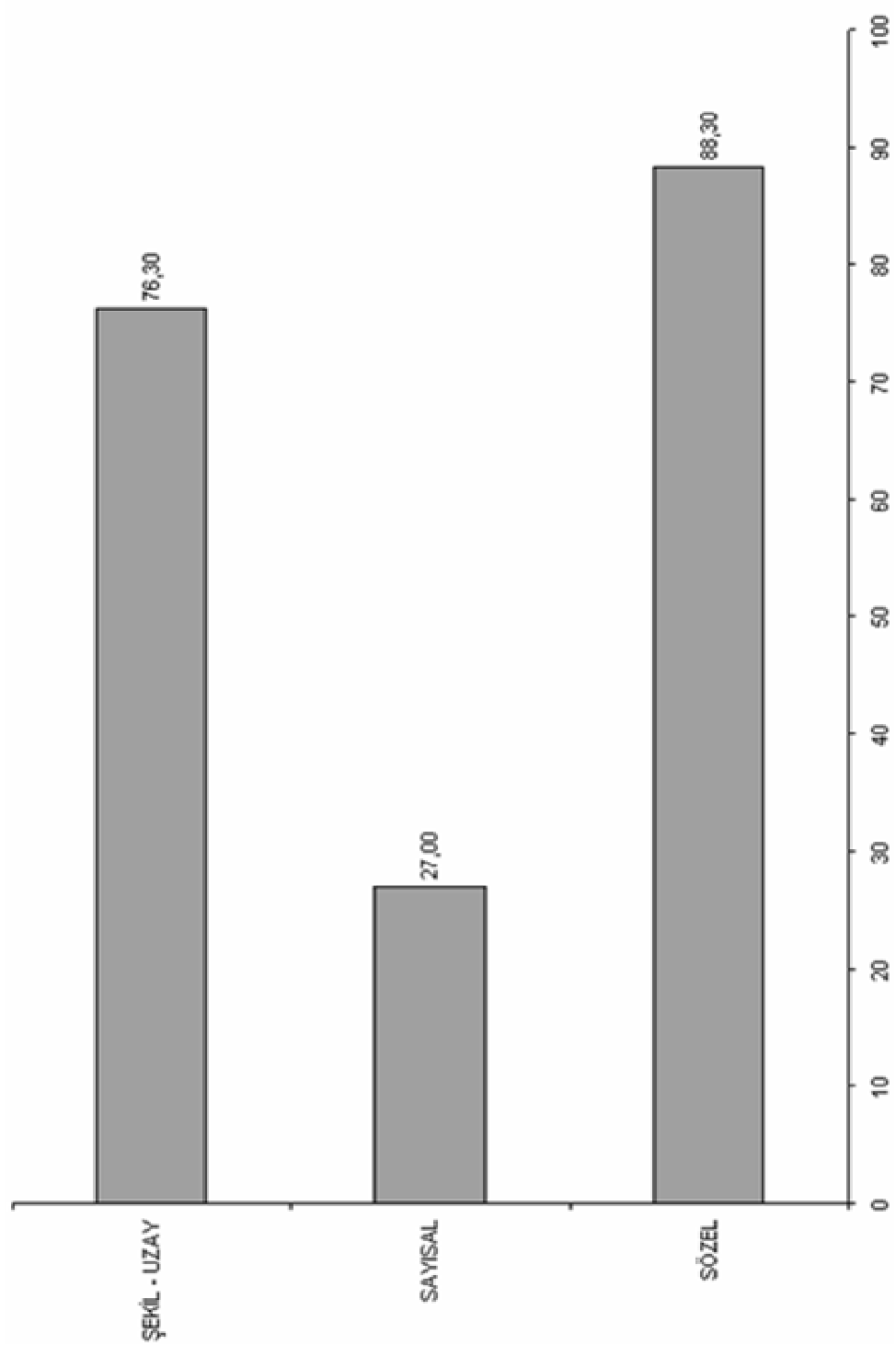
Grafik 16' da Fatih İlçesi Cibali Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 79,65, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 57,10, Sayısal Yetenek % 38,40 olarak dağılım göstermiştir.

Sözel Yeteneğin % 79,65 oranı ile ilk sırada ve bunu takiben % 57,1 ile Şekil-Uzay Yeteneğin bu yeteneği takip etmesi müdür yardımcılığı görevinde sözel yeteneğin ön plana çıkmasına ve mesleki becerileri kolaylaştırmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Şekil-Uzay Yeteneğin ise yine Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesinde olduğu gibi karmaşık mesleki bilgileri yorumlamada ve uygulamada kolaylık sağlayıcı yetenekler olduğundan söz edilebilir.

Grafik 17

Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi

Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.





Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi  
Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 76,30

Sayısal Yetenek : % 27,00

Sözel Yetenek : % 88,30

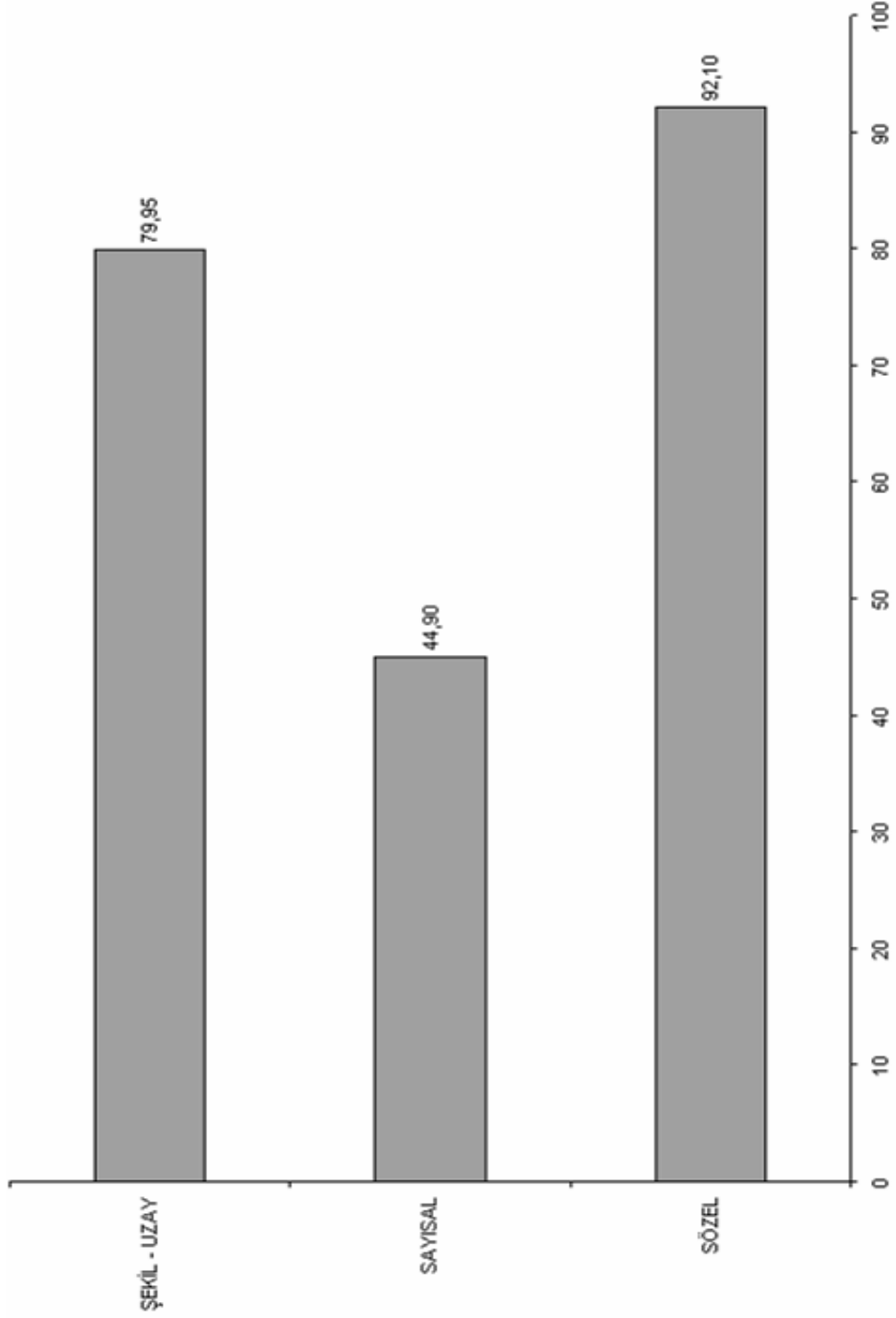
Grafik 17' de Fatih İlçesi Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 88,30, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 76,30, Sayısal Yetenek % 27,00 olarak dağılım göstermiştir.

Sultanahmet Anadolu Endüstri ve Endüstri Meslek Lisesi Müdür Yardımcılarının da mesleki alan öğretmeni olduğu düşünülecek olursa, Sözel Yeteneğin sayısalardan hatta Şekil-Uzay Yeteneğinden dahi önce gelmesi beklenen bir durum değildir. Karmaşık çizimler ve el becerileri, matematiksel işlemler gerektiren Endüstri Meslek Liselerinin Mdr. Yrd. Alanlarından çok farklı yeteneklere sahip oldukları görülmektedir.

Grafik 18

Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi

Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.



Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi

Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 79,95

Sayısal Yetenek : % 44,90

Sözel Yetenek : % 92,10

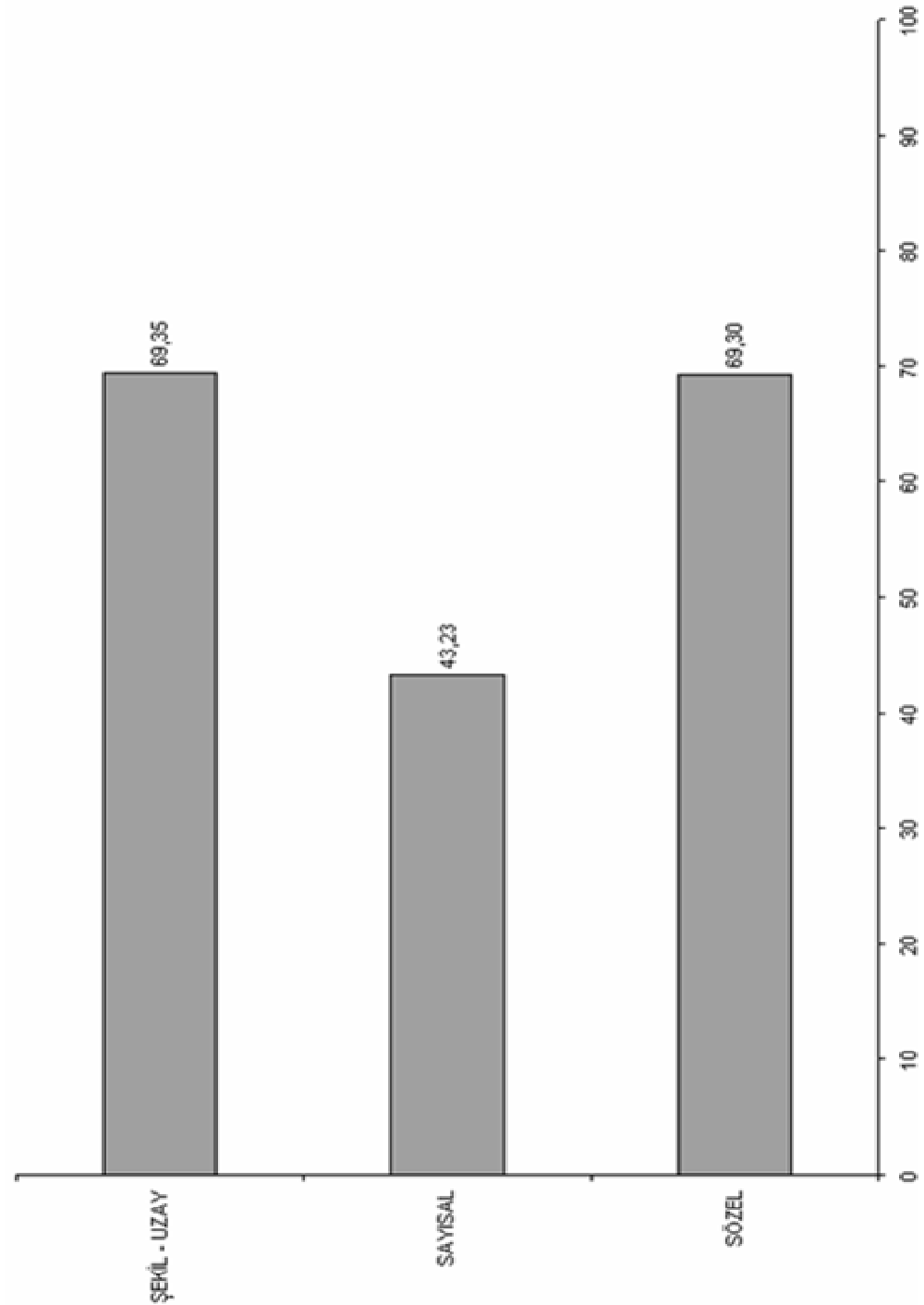
Grafik 18' de Fatih İlçesi Cağaloğlu Anadolu Moda Tasarımı Meslek ve Kız Meslek Lisesi Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek % 92,10, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 79,95, Sayısal Yetenek % 44,90 olarak dağılım göstermiştir.

Sözel Yeteneğin % 92,10 oranında olması dil, iletişim becerileri, kendini ifade etme becerilerinde yardımcı olduğu düşünülebilir. Şekil-Uzay Yeteneğin % 79,95 ile karmaşık becerileri gerçekleştirmede mesleki açıdan kolaylık sağlayacak yeteneklerdendir. Sayısal yetenek % 44,90 ile en son sıralamada yer almaktadır.

2.2.2.3. İstanbul Evreni Kendini Değerlendirme Envanter' lerinin Yetenek Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Grafik 19

Üsküdar İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.



## Üsküdar İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal

Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 69,35

Sayısal Yetenek : % 43,23

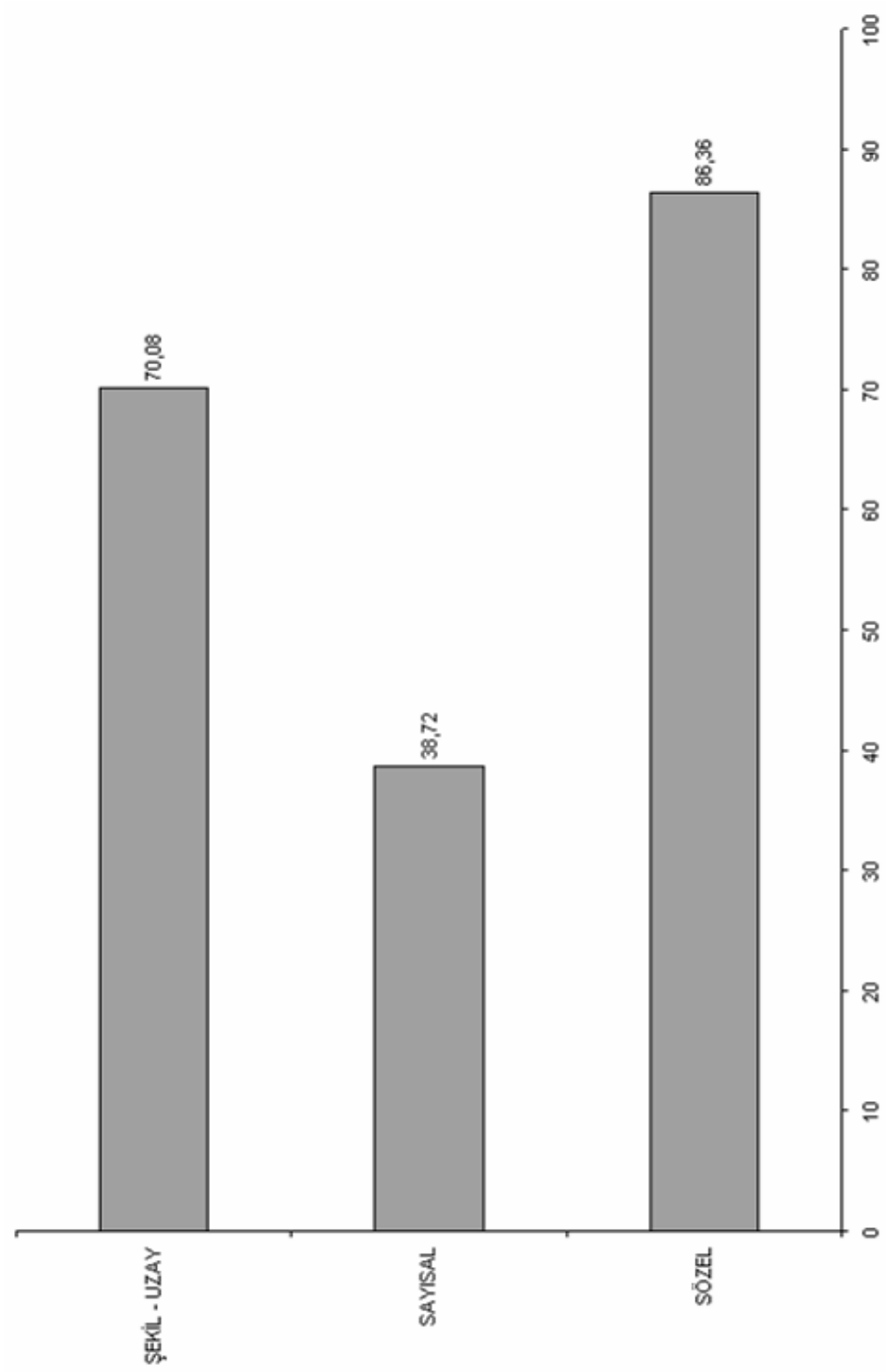
Sözel Yetenek : % 69,30

Grafik 19' da Üsküdar İlçesi Okulları Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 69,35, Sözel Yetenek % 69,30, Sayısal Yetenek % 43,23 olarak dağılım göstermiştir.

Şekil-Uzay % 69,35 oranı ile % 69,30 oranı ile birbirine paralel olarak belirginleşmektedir. Yine de % 75 üzeri sivrilmiş yetenekler olduğundan bahsedilemez. İki meslek lisesi ile çalışılması teknik ve mesleki konularda Şekil-Uzay Yeteneğin varlığını beraberinde getirmektedir.

Grafik 20

Fatih İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.



Fatih İlçesi Okulları Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 70,08

Sayısal Yetenek : % 38,72

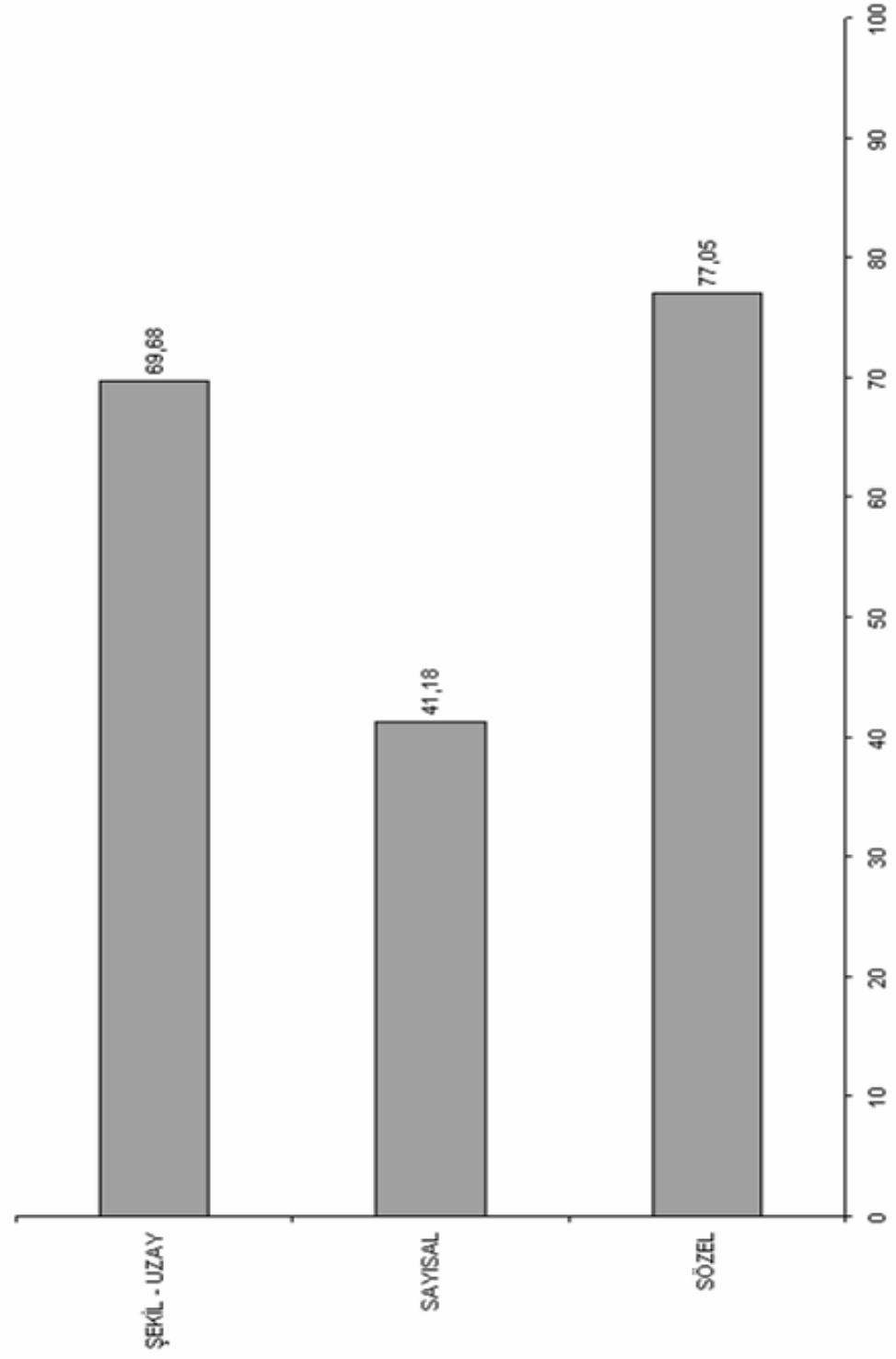
Sözel Yetenek : % 86,36

Grafik 20' de Fatih İlçesi Okulları Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek %86,36, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 70,08, Sayısal Yetenek % 38,72 olarak dağılım göstermiştir.

1 Genel Lise, 1 Kız Meslek Lisesi ve 1 End. Meslek Lisesinde KDE uygulaması yapılan Fatih İlçesinde Sözel Yeteneğin % 86, her okulda en üst sıradaki yetenek olduğunu görmekteyiz. Bunun sonucunda ortalama KDE uygulamasında en tepe yetenek olmaktadır. Sayısal Yeteneğin öğrencilerimizin çoğunda olduğu kadar Mdr. Yrd. da en düşük değer olması bir birlerleri ile paralel yetenek dağılımına sahip olduklarını gösterir.

Grafik 21

İstanbul İli Fatih, Üsküdar İlçeleri Okul Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması.





## İstanbul İli İlçeleri Okul Yöneticileri KDE Yetenek Ortalaması Sayısal

Verileri;

Yetenekler;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği : % 69,68

Sayısal Yetenek : % 41,18

Sözel Yetenek : % 77,05

Grafik 21' de İstanbul İli İlçeleri Okul Yöneticilerine uygulanan KDE uygulamalarındaki yetenek ortalamalarındaki sonuçlarda Sözel Yetenek %77,05, Şekil-Uzay İlişkisi Yeteneği % 69,68, Sayısal Yetenek % 41,18 olarak dağılım göstermiştir

İstanbul İlinde uygulama yapılan örnekleme Mdr. Yrd. Yeteneklerinin % 77,05 ile Sözel Yetenekte yoğunlaştığını, % 69,68 ile Şekil-Uzay Yeteneğinin ön plana çıktığı görülmektedir. Öğrencilerle paralel düzeyde yeteneklerin varlığından söz edilmekle beraber öğrencilerin alan seçimlerine etkisi üzerine kesin bulgular elde edilememiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve öğrencilerin alan ve meslek seçiminde etkili olan değişkenlerden biri olan yetenekler göz önüne alınarak bir değerlendirme de yaptım.

Günümüzde öğrencilerin yetenekleriyle alakalı alanlarda okumalarının ne kadar önemli olduğunun değeri daha da anlaşılmıştır ve bununla beraber de mesleki rehberlik kavramı ortaya çıkmıştır. Mesleki rehberlik kişilerin yeteneklerinin yapılan ölçümlerin sonucunda çıkan verilerin kıyaslanması ile çıkan sonuca göre bir alan veya mesleğe yönlendirilmesi diye tanımlayabiliriz. Bizim konumuz eğitim olduğundan dolayı öğretmen ve öğrencilerin yeteneklerinin ortak bir paydada buluşup buluşmadığını inceledim.

Yapmış olduğum araştırmanın sonucunda; genel olarak öğretmen ve öğrencilerin yeteneklerinin ortak bir paydada buluşamadıklarını görmekteyiz. Öğrencilerin genel olarak alan seçimlerinde yetenekleriyle ilgili bir alan seçtikleri görülmemektedir. Fakat örneklemimizdeki eğitim kurumlarındaki eğitimin tam olarak kaliteli ya da kalitesiz olduğu sonucuna varamamaktayız. Araştırma da seçilen bölgede ki bazı eğitim kurumlarında uygulamış olduğumuz ABKÖ verilerinin analizi sonucunda seçilen alanların öğrencilerin yetenekleri ile aralarındaki tutarlılık ile ilgili bir genellemeye varamamızı engellemiştir.

Ancak bu anket sonuçlarından anlayabildiğimiz öğrencilerin okullarında mesleki rehberlikten tam anlamıyla faydalanamadıklarını ve mesleki rehberliğin

yeterli olmadığı görülmüştür.

Yalnız bu anket sonuçları bize, öğrencilerin yetenekleriyle örtüşen isabetli ortaöğretim kurumu ve alan seçiminde gerekli olan mesleki rehberlikten yeterince faydalanamadıklarını veya gerekli olan mesleki rehberliğin yeterince yapılmadığını göstermektedir. Bunun bir sebebinin de ortaöğretim kurumlarında idarecilerin görevleri ve yetenekleri arasında uyumsuzluklar olduğu söylenebilir. Bunun nedeninin yöneticilerin genel olarak sözel yetenekli olmaları olduğunu düşünmekteyim.

Sonuç olarak; bu araştırma sonuçları İstanbul İli Ortaöğretim Kurumlarında öğrencileri alan ve mesleğe yönlendirme de yetersizliklerin bulunduğunu göstermektedir. Bunun nedeninin ise öğrenci, öğretmen ve yönetici arasındaki iletişim kopukluğundandır. Bu bulgular sonucunda önerilerimiz;

- Geleceğin şekillendirildiği çağ olan ergenlik çağında öğrencilerin yöneticiler ve rehber öğretmenler tarafından doğru yönlendirilmesi,
- Öğrencilerin orta öğretime başlamalarından önce okullarda yetenekleri belirleyici envanter ve ölçekler uygulanmalı ve alan seçimleri bunlara göre yapılmalıdır,
- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı açısından da ele aldığımızda yeteneği doğrultusunda yönlendirilen ve yetiştirilen birey daha verimli çalışır,
- Bu bağlamda işletmeler ile meslek liseleri arasındaki ilişkileri güçlendirmeli gerekli işler ve pozisyonlar için eleman yetiştirme programları yapılmalıdır.

Bunun sonucunda hem hizmet içi eğitim maliyeti düşerken, yetenekli ve iş bilir verimli personelle çalışma imkânı yaratılır.

## KAYNAKÇA

- Akgeyik, T., “**İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi**”, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayın No:4331, Cilt:52, Sayı:1,İstanbul, 2002.
- Arkonaç, S., **Psikoloji, Zihin süreçleri Bilimi**, Alfa Basım, İstanbul, 1993.
- Barutçugil, İ., **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- Bee, H., **The Developing Child**, Harper-Row Pub, Newyork, 1989.
- Begik, Ş., **Akademik Başarının Kestirilmesinde Yetenek, İlgi, Kişilik, lise Başarısı ve ÖSYS Başarısının Etkisi**, M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1997.
- Canman, D., **Çağdaş Performans Yönetimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:260, Ankara, 1995.
- Cansever, G., **Klinik Psikolojide Değerlendirme Yöntemleri**, Gözlem Matbaası, İstanbul,1982.
- Caretta, A., **Career and Succession Planning**, Hay Group In (eds. Mitrani, A. Dalziel, M.), Competency-Based Human Resource Management, London, 1992.
- Çelikkaya, H., **Eğitim Bilimlerine Giriş (Eğitimcilik ve Öğretmenlik)**, Alfa Yayınları , Eğitim:52, 3. Baskı, İstanbul, 2006.
- Fromm. E., **Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum**, Çev.:Necla Arat, Onur Matbaası, İstanbul, 1984.
- Gill, R., **Çocuklarımıza Okul, Meslek Seçerken Dikkat Edilecek Hususlar**, Çev.: Sabiha Özgü ve Halis Özgü, Özgü Yayınevi, İstanbul, 1966.
- Güney, S., **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, İktisadi ve İdari Bilimler Dizisi:10, Ankara, 2006.

<http://www.ada-grup.com/danismanlik/personelorganizasyonu.htm> (14.03.2007)

<http://www.ntv.com.tr/news/249410.asp#BODY> (14.03.2007)

<http://www.ntvmsnbc.com/news/249410.asp#BODY> (14.03.2007)

<http://www.semaadali.com/yetkinlik-bazli-insan-kaynaklari.htm> (14.03.2007)

İşeri,C., “**Nasıl Bir Yöneticisiniz**”, Human Resources İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi, Element İletişim Yayınları, Yıl:5, Sayı:4, Mayıs-Haziran, İstanbul, 2001.

Kayaoğlu, F., **İşletmelerde İnsan Kaynakları Planlaması ve Bir Uygulama**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2000.

Kraur, Allen I. - Korman, Abraham K., **Evolving Practices in Human Resource Management**, Jossey-Bass, San Francisco, 1999.

Kuzgun, Y., **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, ÖSYM Eğitim Yayınları:9, Ankara, 1988.

Kuzgun,Y., **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş** , İstanbul, 2004.

Lucia, A.D. and Lebsinger,R., **The Art and science of Competency Models**, Jossey-Bass Pfeifer, San Francisco, 1999.

Mays, B.M., **Mesleki Eğitimin Prensipleri ve Tatbikatı**, Çev.: İ.Özbilek-R.Öncül, İstanbul:Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1960.

Morgan, R., **Psikolojiye Giriş**, Meteksan Yay. No:2, İstanbul, 1981.

Öner, N., **Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler**. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 1997.

Özcan, A.O., **Ülkemiz İçin İsabetli Olabilecek Bir Mesleğe Yönelme Denemesi**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1985.

Sakıcı, Z., **Yetkinlikler ve Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Sistemleri Türk Hava Yolları’nda Bir Uygulama**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi

Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),  
İstanbul, 2003.

İşeri,C., **Nasıl Bir Yöneticisiniz**, Human Resources İnsan Kaynakları Yönetim  
Dergisi, Element İletişim Yayınları, Yıl:5, Sayı:4, Mayıs-Haziran, İstanbul, 2001.

Spenser,M.L. - Spenser, M.S., **Competence at Work**, John Wiley& Sons Inc., New  
York, 1993.

Tosun, K., **İşletme Yönetimi**, İst:Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1971.

Varış, F., **Eğitim Bilimine Giriş**, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:70, Sevinç  
Matbaası, Ankara, 1981.

**Ek 1:**

## **AKADEMİK BENLİK KAVRAMI ÖLÇEĞİ**

**HAZIRLAYAN:**

**Prof. Dr. Yıldız KUZGUN**

Akademik benlik kavramı ölçeği Prof.Dr.Yıldız KUZGUN tarafından geliştirilmiş olup, uygulanan kişilerin dört yetenek ve onbir adet ilgisinin ayrıştırılmasında ve belirlenmesinde kullanılan önemli ölçektir. Bu ölçekteki yetenek ve ilgiler şunlardır:

**Sözel Yetenek:** Sözcüklerle akıl yürütebilme, okuduğunu anlayabilme ve düşünceleri sözcüklerle açık bir biçimde ifade edebilme.

**Sayısal Yetenek:** Sayılarla akıl yürütebilme, problemleri çözebilme.

**Şekil – Uzay Yeteneği:** Şekiller arasındaki benzerlikleri ve farkları görebilme, cisimleri ve şekillerin döndürüldükleri zaman alacakları durumları göz önünde canlandırabilme.

**Göz – El Koordinasyonu:** Kesme, delme gibi, el ve gözün işbirliği ile yapılabilecek işleri yapabilme.

**Fen Bilimleri İlgisi:** Fen bilimleri ile ilgili konuları öğrenmeye ve fen konuları üzerinde çalışmaya istekli olma.

**Sosyal Bilimler İlgisi:** Sosyal bilim alanı ile ilgili konuları öğrenmeye ve bu konular üzerinde çalışmaya istekli olma.

**Ziraat İlgisi:** Bitki (meyve, sebze, tahıl) ve/veya hayvan yetiştirmekten (üretmekten) hoşlanma.

**Mekanik İlgi:** Alet ve makinaları çalıştırmaktan ve onarmaktan hoşlanma.



**İkna İlgisi:** Duygu ve düşünceleri başkalarına iletmekten ve onları etkilemekten hoşlanma.

**Ticaret İlgisi:** Mal alıp satmaktan, bu yolla kâr elde etmekten hoşlanma.

**İş Ayrıntıları İlgisi:** Bir yazının küçük ayrıntılara dikkat edebilme ve hataları düzeltmekten hoşlanma.

**Edebiyat İlgisi:** Akıcı konuşabilme ve yazabilme, edebi eserleri incelemekten ve edebi eser üretmekten hoşlanma.

**Yabancı Dil İlgisi:** Yabancı dil öğrenmeye istekli olma ve öğrenebilme.

**Güzel Sanatlar İlgisi:** Resim, heykel, el sanatları vb. sanat ürünleri yaratmaktan, mevcut eserleri incelemekten hoşlanma.

**Müzik İlgisi:** Müzik dinlemekten, müzik aleti çalmaktan, müzik parçaları bestelemekten hoşlanma.

**Sosyal Yardım İlgisi:** Zayıf ve hasta insanlara yardım etmekten hoşlanma.

Cevap kâğıdına yapılan işaretlemelerin puanlaması ise  $a=1$ ,  $b=2$ ,  $c=3$  ve  $d=4$  puan şeklindedir. Bazı alanlar için gerekli olan yetenek ve ilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

## AKADEMİK BENLİK KAVRAMI ÖLÇEĞİ SORULARI

### AÇIKLAMA

Bu ölçek yetenek ve ilgilerinizi daha iyi tanımanıza ve bu yolla okul ve ders seçiminize yardımcı olmak amacı ile geliştirilmiştir. Ölçekte yetenek ve ilgi alanlarınızı yansıtan faaliyetleri ne kadar başarı ile ve ne derece sıklıkla yaptığınızı ya da o işi yapmaktan ne derece hoşlandığınızı soran sorular bulunmaktadır. Sizden istenen, bu soruları dikkatle okuyup, her faaliyeti veya işi ne derece başarı ile yapabildiğinizi veya o işten ne derece hoşlandığınızı cevap kâğıdında ilgili sorunun altındaki aralığı karalamak suretiyle belirtmenizdir.

Cevap kâğıdında A “Hiçbir zaman”, B “Ara sıra”, C “Sık sık” ve D “Her zaman” anlamına gelmektedir. Cevaplamanın nasıl yapılacağı, aşağıda bir örnekle gösterilmiştir.

“Matematik dersinde öğrendiğiniz ilke ve kuralları kullanarak ilk defa karşılaştığınız bir problemi kolaylıkla çözebilir misiniz?”

Eğer siz, benzerini daha önce görmediğiniz bir problemi hiç çözemiyorsanız, A harfinin, bunu ara sıra başarabiliyorsanız B’nin, böyle problemi sık sık çözüyor ama arada başarısız oluyorsanız C’nin, her zaman başarılı iseniz D’nin altındaki aralığı karalayacaksınız.

A	B	C	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bazı sorular, bir faaliyetten hoşlanıp hoşlanmadığınızı sormaktadır. Eğer, bir faaliyetten hiç hoşlanmıyorsanız “A” harfinin, çok hoşlanıyorsanız “D” harfinin altındaki aralığı karalayacaksınız. Görüldüğü gibi “A” bir ilgi veya yeteneğin en az “D” en çok olduğu durumu göstermekte ve diğer seçenekler buna göre

derecelenmektedir. İçinizden geldiği gibi cevaplamaya ve cevapsız soru bırakmamaya çalışınız.

1. Bir yazı yazarken, bir dev yaparken, yazım (imla) kurallarına dikkat eder misiniz?
2. Bir hikaye kitabını hızlı ve doğru okuyabilir misiniz?
3. arpım tablosunu, bölme işlemine kolay ğrenebildiniz mi?
4. Birbirine çok benzeyen iki resmin arasındaki kk farkları hemen görebilir misiniz?
5. Kelimeleri doğru bir biçimde yazabiliyor ve söyleyebiliyor musunuz?
6. Bir dairenin merkezini doğru bir biçimde tahmin ederek işaretleyebilir misiniz?
7. İki izgi arsında çok az bir uzunluk farkı olduğunda, bunu kolaylıkla algılayabilir misiniz?
8. Bir parçayı bir kere okuduktan sonra hemen özetleyebiliyor musunuz?
9. Dört işlemle akıldan, hızlı problem üzebilir misiniz?
10. Bir doğru parçasının kaç santimetre olduğunu doğru tahmin edebilir misiniz?
11. Yeni duyduğunuz kelimelerin anlamlarını öğrenmeye çalışır mısınız?
12. Okuduğunuz bir parçada belirten fikirler arsında ilişki kurabiliyor musunuz?
13. Bir matematik probleminin zm yolunu öğrendikten sonra, ona benzer problemleri zebiliyor musunuz?

14. İlk defa gittiğiniz binada yönünüzü bulabiliyor musunuz?
15. Bir defa başkaları ile birlikte gittiğiniz bir yeri, ikinci defa yalnız başına gittiğinizde, kolaylıkla bulabilir misiniz?
16. Gelişigüzel parçaları ayrılmış bir şeklin veya cismin parçalarını eski yerlerine kolaylıkla yerleştirebilir misiniz?
17. Bir makinanın şemasına bakarak makineyi kurabilir misiniz?
18. Açılmış hali verilen geometrik bir cismin, kapandığı zaman açılacağı şekli göz önünde canlandırabilir misiniz?
19. Bir konuda edindiğiniz bilgileri, kendi sözcüklerinizle başkalarına aktarabiliyor musunuz?
20. Sizin düzeyinizde bir matematik kitabını okuyarak bir problemin çözüm yolunu bulabiliyor musunuz?
21. Boş zamanlarınızda, zevk için matematik problemleri çözmeye çalışır mısınız?
22. Bir konuyu söz ve yazı ile anlatırken, fikirleri doğru bir sıra ile verebiliyor musunuz?
23. Matematik dersinde, özel bir yardım (ders) almadan başarılı olabiliyor musunuz?
24. Bir yazıdaki fikir ve ifade hatalarını kolaylıkla görebilir misiniz?
25. Boş bir kesme şeker kutusu, kısa kenarlarından kesilip açılınca hangi yüzeyin nereye geleceğini göz önünde canlandırabilir misiniz?
26. Öğrendiğiniz matematik kurallarına fen bilgisi derslerindeki problemlere uygulayabiliyor musunuz?

27. Bir kağıda, cetvel kullanmadan düzgün paralel çizgiler çizebiliyor musunuz?
28. Karmaşık bir geometrik şeklin, sağa ve sola döndürülmesi ile alacağı durumu göz önünde canlandırabilir misiniz?
29. Bir problemin, size öğretilen çözüm yollarından farklı çözüm yollarını bulabilir misiniz?
30. Akıcı bir üslupla güzel yazı (örneğin bir mektup) yazabilir misiniz?
31. Okuduğunuz bir parçada anlatılan fikirleri bulup özetleyebiliyor musunuz?
32. Sizin düzeyinde, ama daha önce hiç görmediğiniz bir matematik kitabını rahatlıkla okuyabilir misiniz?
33. Bir evin planına baktığınızda, evin yapılmış halini göz önünde canlandırabilir misiniz?
34. Bir kağıda çizilen yıldız biçimindeki bir şekli makasla, düzgün bir biçimde kesip çıkarabilir misiniz?
35. Alet kullanmadan düzgün geometrik şekiller çizebilir misiniz?
36. Attığınız bir bilyeyi veya bir taşı istediğiniz hedefe gönderebilir misiniz?
37. Satranç öğrenmek için çaba sarf ediyor musunuz?
38. Fen dersleri ile ilgili konuları kolay öğrenebiliyor musunuz?
39. Desenli kağıtları, şekilleri birbirine tamamlayacak şekilde, yan yana yapıştırabilir misiniz?
40. Bir aletin (örneğin, saatin) çok küçük bir parçasını (vidasını) yerine kolayca yerleştirebilir misiniz?

41. Gelecekte kendinizi, laboratuarda arařtırmacı olarak dūřlediđiniz oldu mu?
42. Bir kente gittiđinizde, mūzeleri, tarihi yerleri gezer misiniz? (gezmek ister misiniz?)
43. Çeşitli atasözlerinin ve özdeyişlerin nereden çıktığını araştırmak ister misiniz?
44. İnsanların ne dūřündüklerini ve ne hissettiklerini incelemekten hoşlanır mısınız?
45. Fen derslerinde öğrendiğiniz ilke ve kuralları evinizdeki sorunların çözümünde kullanır mısınız?
46. Fen dersleri ile ilgili konularda sınıfta öğretilenlerden daha fazla bilgi edinmek için başka kaynaklara başvurduğunuz oluyor mu?
47. Evcil hayvanların veya bitkilerin gelişmelerini incelemekten hoşlanır mısınız?
48. Yeni öğrendiğiniz yabancı dildeki sözcükleri bir cümlede kullanmaya çalışır mısınız?
49. Fen bilgisi ile ilgili problemleri çözmekten hoşlanır mısınız?
50. Deniz dibindeki hayatı gösteren bir filmi ilgi ve dikkatle izler misiniz?
51. Yabancı dildeki kelimeleri kolaylıkla ezberleyebiliyor musunuz?
52. Bir bilyeyi, başka bir bilye ile vurarak, istediğiniz hedefe gönderebilir misiniz?
53. Büyük coğrafya keşiflerini anlatan bir televizyon dizisini izlemekten hoşlanır mısınız?

54. Tarih ve coğrafya derslerinde okutulan konuları kolay öğrenebiliyor musunuz?
55. Bilimsel proje sergilerini gezer misiniz? (Gezmek ister misiniz)
56. İnsanların gazetelerde hangi haberleri merakla okuduklarını araştırmak ister misiniz?
57. Tarih romanları okumaktan hoşlanır mısınız?
58. Televizyonda bilimsel buluşları anlatan belgesel programları izler misiniz?
59. Ünlü bilim adamlarının hayatını anlatan televizyon dizilerini izler misiniz?
60. bir pastayı veya böreği, eşit olarak ve düzgün biçimde kesebilir misiniz?
61. “Çocuklarda yaratıcılık” başlıklı bir makaleyi okumak ister misiniz?
62. Çevrenizdeki insanların davranışlarının nedenlerini merak edip araştırır mısınız?
63. Uzay araçlarının, roketlerin evrimini gösteren bir sergiyi izlemek ister misiniz?
64. Ünlü toplum liderlerinin hayatını anlatan eserleri okumak veya filmleri izlemek ister misiniz?
65. “İnsan hakları” konulu bir ödev hazırlayıp sınıfta sunmak ister misiniz?
66. Küçük bir deliğe, ince bir çubuğu, deliğin kenarına değdirmeden sokabilir misiniz?
67. Küçük bir şeklin (örneğin bir çiçek resminin) içini, dışarı taşırmadan sulu boya ile boyayabilir misiniz?

68. Orta Asya'daki eski uygarlık eserlerini gösteren bir belgesel filmi izlemekten hoşlanır mısınız?
69. Evinizde ipekböceği yetiştirip bakımını üstlenebilir misiniz?
70. Kapı zili, kilit gibi ev aletlerini onarmaya çalışır mısınız?
71. Tahtadan veya metalden oyuncaklar yapabilir misiniz?
72. Yeni çiçek türleri yetiştirmeyi denemek ister misiniz?
73. Bir yabancı turistle, bildiğiniz yabancı dille konuşmaya çalışır mısınız?
74. Gelecekte yabancı dilinizi ilerletip o dilde yazılmış dergi ve kitapları okumayı düşünür müsünüz?
75. “Hayvanat bahçesine getirilen hayvanların yeni çevreye uyum sorunları” konulu bir belgesel filmi ilgi ile izler misiniz?
76. Bir çiftliğin yöneticisi olmayı düşünür müsünüz?
77. Yeni öğrendiğiniz yabancı dildeki sözcükleri doğru biçimde söylemeye gayret eder misiniz?
78. Kaliteli meyve yetiştiren bir üretici olmayı düşünür müsünüz?
79. Bir aleti parçalara ayırıp tekrar birleştirebilir misiniz?
80. Evcil hayvanların hangi koşullarda ve ortamda daha iyi geliştiklerini incelemekten hoşlanır mısınız?
81. Yeni bir alet veya makine ile karşılaştığınızda, hemen onun nasıl çalıştığını öğrenmeye çalışır mısınız?
82. Evde bir hayvan (kuş) besler, bakımını yapar mısınız?
83. Saksıda ve bahçede çiçek yetiştirip bakımını üstlenir misiniz?



84. Elektrikli aletlerin nasıl işlediklerini inceler misiniz?
85. Havuzlarda balık üretme yöntemlerini gösteren bir filmi ilgi ile izler misiniz?
86. Her türlü araç ve gereç sağlansa, bir kafes yapmayı dener misiniz?
87. İnanç ve düşüncelerinizi başkalarına kolaylıkla aktarabilir misiniz?
88. Tartışmalarda güçlü kanıtlar bularak, görüşünüzü karşınızdakilere kabul ettirebilir misiniz?
89. Belleğiniz kuvvetli midir?
90. İnsanların daha çok hangi malları almak istediklerini öğrenmeye çalışır mısınız?
91. Model uçak yapmaya çalışır mısınız?
92. Arkadaşlarınız arasındaki çatışmaların çözümünde arabuluculuk yapar mısınız?
93. Bir yazıdaki hataları düzeltmekten, bir hesabı kontrol etmekten hoşlanır mısınız?
94. Yaptığınız herhangi bir işin temiz ve özenli olması için gereken özeni gösterir misiniz?
95. Bir makinanın, örneğin bir elektrik motorunun, evrimini gösteren bir sergiyi gezmek ister misiniz?
96. Çevrenizde “Hazırcevap” bir kişi olarak tanınır mısınız?
97. Okul kantini ya da kooperatifini yönetmek ister misiniz?
98. Bir işin ince ayrıntıları ile uğraşır mısınız?

99. Paranızı nerelerde harcadığının kaydını tutar mısınız?
100. Anılarınızı yazar mısınız?
101. Yaz aylarında bir dükkanda ya da ticarethanede çalışmak ister misiniz?
102. Derslerinize günü gününe çalışır mısınız?
103. Okulda şiir okuma yarışmaları düzenleyen bir grubun üyesi olmak ister misiniz?
104. Mektuplarınızı eski okul karnelerinizi tarih sırasına koyup saklar mısınız?
105. Aldığınız her şeyin ya da yaptığınız her işin düzenli bir biçimde kaydını tutar mısınız?
106. Yabancı dil kurslarına gitmek ister misiniz?
107. Bir makinanın çalışmasını geliştirici yöntemler düşünür müsünüz?
108. Söz ve davranışlarınızın başkaları üzerindeki etkilerini öğrenmeye çalışır mısınız?
109. Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir ve görüşlerinizi onlara kabul ettirebilir misiniz?
110. Televizyondaki reklâmların daha iyi nasıl yapılabileceği üzerinde araştırma yapan bir grubun içinde yer almak ister misiniz?
111. Evleri dolaşıp bir malın tanıtımını yapmaktan hoşlanır mısınız?
112. Ödevlerinizi zamanında ve düzgün biçimde yapar mısınız?
113. Televizyonda veya radyoda şiir saatlerini izler misiniz?
114. Kendini gelecekte bir yazar olarak düşlediğiniz olur mu?
115. Yaptığınız her hangi bir şeyi özenle süsler misiniz?

116. Küçük hikayeler yazmayı dener misiniz?
117. Ünlü sanatçıların, ressamların hayatını merak eder misiniz?
118. Çevrenizdeki çeşitli makinaların bakımını yapar, onları bozmadan kullanabilir misiniz?
119. Sizin gibi düşünmeyen insanları ikna etmek için uzun tartışmalara girer misiniz?
120. Çevrenizdeki eşyaların, ürünlerin, satılsalar kaç lira edeceklerini düşünür müsünüz?
121. Eşyalarınızı yerli yerine koyar, çevrenizi düzenli tutar mısınız?
122. Bir malı satmak için neler yapmak gerektiğini öğreten bir kursa katılmak ister misiniz?
123. Gazete, boş şişe gibi kullanılmış şeyleri satarak para kazanmayı düşünür müsünüz?
124. Yabancı dilde şarkı söylemeye özenir misiniz?
125. Mektupları zamanında cevaplandırır mısınız?
126. Bir şeyi satın alacağınız zaman çeşitli dükkanları dolaşp fiyatları karşılaştırarak gereğini duyar mısınız?
127. Bir aleti, tarifesine ve şemasına bakarak çalıştırabilir misiniz?
128. Güzel konuşma ve başkalarını ikna edebilme gücünü geliştirici kurslara katılmak ister misiniz?
129. Arkadaşlarınıza çiklet, çikolata, bilye vb. şeyler sattınız mı?
130. Gelecekte kendinizi bir tüccar olarak düşlediğiniz olur mu?

131. Roman, hikaye veya şiir okur musunuz?
132. Boş vakitlerinizde çiçek, nakış, resim, heykel vb. yapar mısınız?
133. Radyo ve televizyonda müzik programlarını isler misiniz?
134. Müzik yarışmalarına katılmak ister misiniz?
135. Televizyonda resim sanatı ile ilgili haberleri ilgi ile izler misiniz?
136. Gittiğiniz bir kentte sanat galerilerini, resim sergilerini gezmek ister misiniz?
137. Ağlayan bir çocuğu oyalayabilir misiniz?
138. Yaşlılar yurdunda eğlence günleri düzenlemekten hoşlanır mısınız?
139. Başkalarına kişisel sorunların çözümünde yardımcı olabiliyor musunuz?
140. Çocuk gürültüsüne katlanabilir misiniz?
141. Belli bir anda pek çok şeye birden dikkat edebilir misiniz?
142. Kompozisyon derslerinde başarılı mısınız?
143. Okul gazetesine yazı yazar mısınız? (Yazmak ister misiniz?)
144. Müzik dersleri alıyor musunuz veya almak ister misiniz?
145. Bir müzik aleti çalar mısınız?
146. Bir hastaya bakabilir, ilaçlarını zamanında verebilir misiniz?
147. Resim ve mimarlık sanatının gelişimini anlatan bir kitabı zevkle okur musunuz?
148. Bir hastanede, yaz aylarında gönüllü olarak çalışmak ister misiniz?
149. Boş vakitlerinizi resim veya el işleri yaparak geçirmeye çalışır mısınız?

150. Konuştuğunuz zaman kendinizi çevrenizdeki insanlara dinletebiliyor musunuz?
151. Karşınızdaki insanların ne düşündükleri ve ne hissettiklerini anlayabilir misiniz.
152. Müzik aletleri sergisini gezmek ister misiniz?
153. Çeşitli ülkelerin halk şarkılarını tanıtan bir program izler misiniz?
154. Hastalar ve yaşlılara kitap okumaktan hoşlanır mısınız?
155. Küçük çocuklara oyun öğretmekten, onlara şarkı söylemekten hoşlanır mısınız?
156. İmkanlarınız ölçüsünde konserlere gitmeye çalışır mısınız?
157. Yabancı dil dersinde başarılı mısınız?
158. Ayakta ve hareketli olarak çalışmaktan hoşlanır mısınız?
159. Ufak tefek besteler yapmaya çalışır mısınız?
160. Bir evi ya da salonu süslemekten hoşlanır mısınız?
161. Başkalarına dinletecek düzeyde bir müzik aleti çalıyor musunuz?
162. Odanızı, yaptığımız resim veya el işleri ile süsler misiniz?
163. El sanatları ya da resim kurslarına gitmek ister misiniz?
164. Yeni duyduğunuz bir müzik parçasını çalmaya veya söylemeye çalışır mısınız?
165. Gazete ve dergilerdeki edebiyat sütunlarını okur musunuz?
166. Okul kitaplığına gider ve kitap alır mısınız?
167. Dilbilgisi kurallarını öğrenip uygulayabiliyor musunuz?

168. Görüşlerinize karşı çıkıldığında bunu soğukkanlılıkla karşılar mısınız?
169. Açık havada çalışmaktan hoşlanır mısınız?
170. Gelecekte kendinizi çeşitli dillerin yapı ve özellikleri üzerinde çalışan bir araştırmacı olarak düşünebilir misiniz?

**Ek 2:**

## **KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ**

**HAZIRLAYAN:**

**Prof. Dr. Yıldız KUZGUN**

Kendini değerlendirme anketi de akademik benlik kavramı ölçeği gibi bir yetenek ve ilgileri belirleme anketidir. Kendini Değerlendirme Envanterinin Akademik Benlik Kavramı Ölçeğinden farkları ise kişinin kendine uygulayabilmesi ve yetenek ve ilgilerin yanında değerlerinde ayrıştırılması için kullanılmaktadır.

### **KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ SORULARI**

#### **AÇIKLAMA:**

Yetenek, ilgi ve değerlerinizi tanımanız için hazırlanmış bulunan bu envanter, yetenek, ilgi ve değerlerle ilgili durumları yansıtan sorulardan oluşmuştur. Her soruda sizin bir faaliyetin ne kadar sıklıkla yaptığınız veya bir şeye ne kadar önem verdiğiniz sorulmaktadır. Sizden istenen, soruları dikkatle okuyup cevabınızı, cevap kağıdına işaretlemenizdir.

Cevap kağıdında A “Hiç bir zaman”, B “Ara sıra”, C “Sık sık”, ve D “Her zaman” anlamına gelmektedir. Bazen de A “Hiç önemli değil”, B “Pek önemli değil”, C “Önemli”, D ise “Çok önemli” karşılığındadır. Kısaca, A bir tutumun, bir ilginin hiç olmadığına ya da en az düzeyde olduğuna, D ise en yoğun olduğuna işaret etmektedir. O halde siz bir faaliyeti hiç yapmıyor ya da ona hiç ilgi duymuyorsanız A harfinin, her zaman yapıyor ya da çok ilgi duyuyorsanız D harfinin, biraz ilgi

duyuyorsanız B, oldukça ilgi duyuyorsanız C harfinin altındaki aralığı karalayacaksınız.

Cevap kağıdında A “Hiç bir zaman”, B “Ara sıra”, C “Sık sık”, ve D “Her zaman” anlamına gelmektedir. Bazen de A “Hiç önemli değil”, B “Pek önemli değil”, C “Önemli”, D ise “Çok önemli” karşılığındadır. Kısaca, A bir tutumun, bir ilginin hiç olmadığına ya da en az düzeyde olduğuna, D ise en yoğun olduğuna işaret etmektedir.

1. Bir açının kaç derece olduğunu doğru bir biçimde tahmin edebiliyor musunuz?
2. Bir yazıyı hızlı bir biçimde söyleyebiliyor musunuz?
3. Kalemleri düzgün bir biçimde söyleyebiliyor musunuz?
4. Sıfır, eşitlik, sonsuz gibi matematik kavramları kolaylıkla öğrenebildiniz mi?
5. Birbirine çok benzeyen karmaşık iki şekil arasındaki küçük farkı görebiliyor musunuz?
6. Bir problemin çözüm yolunu öğrendikten sonra benzer problemleri çözebiliyor musunuz?
7. Bir parçayı bir kere okuduktan sonra hemen özetleyebiliyor musunuz?
8. Sizin düzeyinizde bir matematik kitabından bir problemin çözüm yolunu kolaylıkla bulabiliyor musunuz?
9. Karmaşık bir geometrik şeklin sağa, sola, yukarıya ve aşağıya kaydırılması ile alacağı durumu göz önünde canlandırabilir misiniz?
10. Açınımı verilmiş bir geometrik cismin kapalı halini göz önünde canlandırabilir misiniz?
11. Kelime bilginiz, sözcük dağarcığınız zengin midir?
12. Bir problemin çözümünü veren denklemi hemen kurabilir misiniz?



13. Öğrendiğiniz matematik kural ve ilkeleri fizik ve kimya dersinde karşılaştığınız problemlere uygulaya biliyor musunuz?
14. Matematik dersinde öğrendiğiniz ilkeleri ilk karşılaştığınız bir probleme uygulayıp çözümünü bulabiliyor musunuz?
15. Sık rastlanmayan türden bir geometrik cismin açılımını çizebilir misiniz?
16. Logaritma, sinüs gibi sembollerle yazılmış yazıları kolaylıkla okuyabiliyor musunuz?
17. Okuduğunuz bir parçada belirtilen fikirler arasında ilişki kurabiliyor musunuz?
18. Matematik bulmacaları çözer misiniz?
19. Karmaşık bir geometrik şeklin küçük bir parçasını bütünden soyutlayarak algılayabiliyor musunuz?
20. Bir problemin, size öğretilen çözüm yolundan farklı çözüm yollarını bulabiliyor musunuz?
21. Bir konuda edindiğiniz bilgileri, kendi sözcüklerimizle başkalarına aktarabiliyor musunuz?
22. Bir evin planına baktığımızda, evin yapılmış halini göz önünde canlandırabiliyor musunuz?
23. Bilginiz sembollerle yazılmış, ama daha önce hiç görmediğiniz bir matematik kitabını rahatlıkla okuyabiliyor musunuz?
24. Bir konuyu söz ve yazı ile anlatırken fikirleri doğru bir sıra ile verebiliyor musunuz?
25. Yabancı olduğu kapalı bir mekanda yönünüzü kolaylıkla bulabilir misiniz?
26. Bir yazıdaki fikir ve ifade hatalarını kolaylıkla görebiliyor musunuz?
27. Gelişi güzel parçalara ayrılmış bir şekli yeniden ve çabucak oluşturabiliyor musunuz?

28. Akıcı bir üslupla güzel yazı yazabiliyor musunuz?
29. Bir makinenin şemasına bakarak makinayı kurabilir misiniz?
30. Bir yazının ana ve yardımcı fikirlerini kolaylıkla bulabiliyor musunuz?
31. Başkalarına, kişisel sorunlarının çözümünde yardımcı olabiliyor musunuz?
32. El sanatları ya da resim kursuna gitmek ister misiniz?
33. İnanç ve düşüncelerinizi başkalarına kolaylıkla aktarılabilir mi?
34. Televizyondaki reklâmları eleştirir, daha iyi nasıl yapılabileceğini düşünür müsünüz?
35. Çeşitli kültürlerde çocuk yetiştirme yöntemlerini konulu bir konferansı dinlemek ister misiniz?
36. Ünlü yaşamlarının hayatlarını okur musunuz?
37. Her işinizi günü gününe yapar mısınız?
38. Mekanik bulmacalar çözer misiniz?
39. Evcil hayvanların hangi koşul ve ortamlarda daha iyi geliştirdiklerini inceler misiniz?
40. Gelecekte kendinizi bir laboratuvarında araştırmacı olarak düşlediğiniz olur mu?
41. Müzik aletleri sergisini gezer misiniz?
42. Pazarlama ve satış yöntemlerini öğreten bir kursa devam etmek ister misiniz?
43. Pazarlama ve satış yöntemlerini öğreten bir kursa devam etmek ister misiniz?
44. Ünlü sanatçıların, ressamların hayatını inceler misiniz?
45. Söz ve davranışlarımızın başkaları üzerindeki etkisini öğrenmeye çalışır mısınız?
46. Yaşlılar yurdunda eğlence günleri düzenlemek ister misiniz?
47. Edebiyat ödülleri izler, ödül alan eserleri okur musunuz?
48. Ufak tefek besteler yapar mısınız?
49. Elektrikli oyuncakların nasıl işlediğini inceler misiniz?

50. Ailenin tarih boyunca değişimi konulu bir makaleyi okumaktan hoşlanır mısınız?
51. Tropikal çiçeklerin evlerde nasıl yetiştirileceği konulu bir konferansı dinlemeye gider misiniz?
52. Satranç oynar mısınız?
53. Evleri dolaşıp, bir ürünün tanıtımını yapmaktan hoşlanır mısınız?
54. Daktilo edilmiş bir yazının hatalarını düzeltmekten hoşlanır mısınız?
55. Şiir yazmayı hiç denediniz mi?
56. İnsan hakları konulu bir kompozisyon yazmak ister misiniz?
57. Her türlü araç ve gereç sağlansa bir radyo yapmayı dener misiniz?
58. Fizik, kimya ya da matematik alanında bir sorunla ilgili inceleme ya da proje yapar mısınız?
59. Bir çiftliğin yöneticisi olmayı düşünür müsünüz?
60. Çeşitli ülkelerin halka şarkılarını tanıtan program izler misiniz?
61. Konserleri, müzik programlarını izler misiniz?
62. Boş vakitlerinizde yoksul çocuklara parasız ders verir misiniz?
63. Sanat sohbetlerine katılır mısınız?
64. Tahta ve metalden ev eşyaları yapar mısınız?
65. Gazeteler için ilginç haberler derlemek ister misiniz?
66. Hikaye, deneme, anı yazmayı denediniz mi?
67. Bir iyin ince ayrıntıları ile uğraşır mısınız?
68. Tartışmalarda güçlü kanıtlar bularak görüşünüzü karşınızdakilere kabul ettirebilir misiniz?
69. Yaz aylarında bir dükkan ya da ticarethanede kendi isteğinizle çalıştınız mı?
70. Bir hastanede gönüllü olarak çalışmak ister misiniz?
71. Mimarlık ya da genel olarak sanat tarihi ile ilgili bir kitabı zevk duyarak okur

musunuz?

72. Bir müzik aleti çalar mısınız?

73. Bahçede kaliteli meyve yetiştirmek ister misiniz?

74. Çeşitli hayvan ve bitkilerin yaşayışını inceler misiniz?

75. Çocukluğunuzda arkadaşlarınıza ciklet, çikolakta,bilye gibi şeyler sattınız mı?

76. Okulda münazaralara katılır mısınız?

77. Bir evi veya salonu süslemekten hoşlanır mısınız?

78. Başkalarına dinletilecek düzeyde bir müzik aleti çalabiliyor musunuz?

79. Felakete uğrayan insanlar için yardım kampanyalarına katılır mısınız?

80. Bir kamp veya pikniğe gittiğinizde, çevredeki hayvan ve bitkileri inceler misiniz?

81. Okul gazetesine yazı yazar mısınız?

82. Gittiğiniz bir kentte insanların adetlerini inceler misiniz?

83. Model uçak yapmaya çalışır mısınız?

84. Fizik ve kimya problemleri çözmekten zevk alır mısınız?

85. Çeşitli yazarların üslûp özelliklerini inceler misiniz?

86. Resim ya da elişleri yarışmalarına katılır mısınız?

87. Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir ve görüşlerinizi onlara kabul ettirebilir misiniz?

88. Müzik yarışmalarına katılır mısınız?

89. Ödevlerinizi zamanında, düzgün ve temiz bir biçimde yapar mısınız?

90. Okul kantinini ya da kooperatifini yönetmek ister misiniz?

91. Sakatlara beceri kazandırma kursunda gönüllü olarak çalışmak ister misiniz?

92. İşçilerin verimini arttırıcı yöntemler konulu bir makaleyi okur musunuz?

93. Evde bozulan aletleri onarır mısınız?

94. Deniz dibindeki hayatı gösteren bir filmi ilgi ve dikkatle izler misiniz?

95. Yeni çiçek türleri yetiştirmeyi dener misiniz?
96. Bir makinanın (Örnek, elektrik motoru) evriminin gösteren bir sergiyi görmek ister misiniz?
97. Türkiye'nin nüfus özelliklerini inceleyen bir araştırma ekibinde çalışmak ister misiniz?
98. Yaptığınız herhangi bir işin temiz ve düzenli olması için özen gösterir misiniz?
99. Gazetelerde edebiyat ve tiyatro eleştirilerini okur musunuz?
100. Sizin gibi düşünmeyen insanları ikna etmek için uzun tartışmalara girer misiniz?
101. Altın, hisse senedi ve tahvil satışları ile ilgili konuşmalara katılır mısınız?
102. Köy kadınlarına çocuk bakım yöntemlerini anlamak ister misiniz?
103. Müzik akımlarını izler misiniz?
104. Boş vakitlerinizde çiçek, nakış, resim, heykel, karikatür vb. yapar mısınız ?
105. Vahşi hayvanların hayvanat bahçesine uyumu konulu bir makaleyi okur musunuz?
106. Ünlü bilim adamlarının hayatını inceler misiniz?
107. Bir makinenin işlevini geliştirici yöntemler düşünür müsünüz?
108. Çevrenizdeki çeşitle makine ve cihazların bakımını yapar, onları bozmadan, iyi bir biçimde kullanır mısınız?
109. Mektupları, makbuzları, eski okul karnelerini vb. kağıtları saklar mısınız?
110. Gazetelerde karlı yatırım alanları ile ilgili haberleri izler misiniz?
111. Suçlu çocukları topluma kazandırma programında çalışmak ister misiniz?
112. Müzik dersleri alır mısınız ya da müzik dersini seçer misiniz?
113. Uzay araçlarının, roketlerinin evrimini gösteren bir sergiyi görmek ister misiniz?
114. Evde bir hayvan (kuş, balık, kedi vb.) besler, bakımını yapar mısınız?

115. atışmaları yatıştırmada arabuluculuk yapar mısınız?
116. Edebiyatılarla yapılmış roportajları izle misiniz?
117. En son bilimsel buluşlarla ilgili bir makaleyi okur musunuz?
118. Çevrenizdeki insanların davranışlarının nedenlerini araştırır mısınız?
119. Edebiyat tartışmalarına katılır mısınız?
120. Sanat eserlerini inceler, özelliklerini anlamaya çalışır mısınız?
121. Yoksullara yardım derneklerinden birinde çalışmak ister misiniz?
122. İnsanların satın alma eğilimlerini inceler misiniz?
123. Çevrenizde hazır cevap bir insan olarak tanınır mısınız?
124. Saksıda iek yetiştirir misiniz?
125. Aldığınız her şeyin ya da yaptığınız her işin düzenli bir biemde kaydını tutar mısınız?
126. Roman, hikye, şiir okur musunuz?
127. Televizyonda ekonomi ile ilgili haberleri ve açık oturumları izler misiniz?
128. Güzel konuşma ve başkalarını ikna edebilme gücünü geliştirici kurslara katılır mısınız?
129. Bilimsel proje sergilerini gezer misiniz?
130. Havuzlarda balık üretme yöntemlerini gösteren bir filmi ilgi ile izler misiniz?
131. Meydana getirilen herhangi bir el içine estetik bir yön, bir güzellik vermeye çalışır mısınız?
132. Gözleri görmeyen bir kimseye kitap okur musunuz?
133. Yazılarınızı, notlarınızı konularına göre sınıflar ve dosyalar mısınız?
134. İnsanların duygularını ve eğilimlerini inceler misiniz?
135. Resim sergisini, sanat galerilerini gezer misiniz?
136. nl bestecilerin hayatını inceler misiniz?

137. Kamuoyu araştırmaları yapan bir kurumda araştırmacı olarak çalışmak ister misiniz?
138. Alet ve makine desenleri çizebilir misiniz?
139. Gelir harcamalarınızın ayrıntılı olarak hesabını tutar mısınız?
140. Kendinizi genellikle mutlu ve rahat hissedersiniz?
141. Ünlü düşünürlerin ve toplum liderlerinin hayatlarını inceler misiniz?
142. Grup halinde yapılan işleri bireysel işlere tercih eder misiniz?
143. Bir iş yaparken ya da bir geziye çıktığınızda, önceden yaptığınız planın dışına çıkmak durumunda kalmak sizi rahatsız eder mi?
144. Alanınızda üstün başarı göstererek adınızı herkese duyurmak sizce önemli midir?
145. “İnsan gönlü neyi çekerse onu yapılmalıdır. Zevki erteleyerek kendini çalışmaya insan yaşamayı unutabilir” diye düşünür müsünüz?
146. Bir salona girdiğinizde bütün başların size çevrilmesi ve sizden bahsedebilmesi hoşunuza gider mi?
147. Başkaları ile işbirliği halinde çalışmakla daha iyi bir iş ortaya koyma imkanı bulacağınıza inanır mısınız?
148. Bir işin her yönünü kendiniz yaparak ya da yapılmasını planlayarak işin tümüne hakim olmaktan hoşlanır mısınız?
149. Kendinizi yetenekli gördüğünüz herhangi bir alanda yarışmalara katılır mısınız?
150. Öğrendiğiniz bir şeyi uygulamaya kalktığınızda, kendinizden bazı yenilikler katar mısınız?
151. Bir konuda başkalarının ne düşündüğünü veya bir işi nasıl yaptığını bilmeye önem verir misiniz?
152. Bir işe girince on ya da yirmi yıl sonra nereye geleceğinizi şimdiden bilmeye

önem verir misiniz?

153. Yemeklerinizi hep belli saatlerde ve alıştığınız şekilde yemekten hoşlanır mısınız?

154. Bir işe başlamadan önce bütün ayrıntıları önceden planlar ve planlanan işleri aynen uygular mısınız?

155. Mesleğinizin yenilikler yapmaya olanak verecek bir meslek olması sizce önemli midir?

156. Hayal gücünüz zengin midir?

157. Mutlaka yüksek puanla öğrenci alan bir kurumda yükseköğrenim görmeniz gerektiğine inanıyor musunuz?

158. Kendi başınıza karar vermekte güçlük çeker misiniz?

159. Çevrenizde gördüğünüz sorunlara kimsenin bulamadığı değişik ve geçerli ve çözüm yolları arar mısınız?

160. Sırf kendinizi gösterme için toplantılarda söz alır mısınız?

161. Okula ya da işe belli saatlerde gitmekten ve yine belli saatlerde eve dönmekten hoşlanır mısınız?

162. Yeni şeyleri merak eder ve onları denemeye girişir misiniz?

163. Kazancı az da olsa işsiz kalma tehlikesi olmayan bir mesleği tercih eder misiniz?

164. Grup çalışmalarında ya da oyunlarında başkalarının görüş ve kararına güvenir misiniz?

165. Bir tartışmada çok değişik ve ilginç fikirler ileri sürer misiniz?

166. “Azıcık aşım kaygısız başım” özdeyişini ilke olarak benimser misiniz?

167. Yetenekli insanların bir yer edinmek için yarıştığı bir ortamda çalışmak ister misiniz?



168. Yükselle bilmeniz ve adınızı duyabilmeniz için öncelikle iyi bir kazanç elde etmeniz gerektiğini düşünür müsünüz?
169. Tanınmış kimse olmak sizin için çok önemli midir?
170. Daima kendinizi aşmak, yaptığınız bir işi bir öncekinden daha iyi yapmak için çaba harcar mısınız?
171. Sizden daha büyük ve tecrübeli insanların görüşlerini almaya önem verir misiniz?
172. Toplumda iyi bir yer edinebilmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız?
173. Hep aynı şekilde yapılan işler sizi sıkar mı?
174. Bir insanın bütün isteklerini para ile edilebileceğine inanır mısınız?
175. Gruplara önderlik, toplantılara başkanlık eder misiniz?
176. Başkaları kadar iyi yapamadığınız bir işi bırakıp başka işlere yönelmektense, onun üzerine düşüp başarınca kadar uğraşır mısınız?
177. Girdiğiniz il işte emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünür müsünüz?
178. Yarışmaların insanlarda yaratıcı güçleri harekete geçirdiğine inanır mısınız?
179. Kazanç ve başarının, tehlikeyi göze alabilen insanların hakkı olduğuna inanır mısınız?
180. Bir girişimde bulunmadan önce sonucun iyi olacağı yolunda kesin güvence arar mısınız?
181. Gireceğiniz mesleğin, adınızı duyurmanıza olanak verecek bir meslek olmasına çok önem verir misiniz?
182. Bir kimsenin çevresinde saygın kazanmasında kazancının önemli bir faktör olduğunu inanır mısınız?
183. Bulduğunuz sosyal ve ekonomik durumdan daha iyi bir duruma geçmek sizin

için önemli midir?

184. Bir iş yaparken çevrenizde danışabileceğiniz ve yardım alabileceğiniz insanlar olmasını ister misiniz?

185. Zeki, bilgili ve üstün nitelikli kimselerle arkadaşlık ederek geliştireceğinize inanır mısınız?

186. İhtiyaçlarınızı sınırlı tutarak kendinize yetecek düzeyde bir gelirle mutlu olabileceğinize inanır mısınız?

187. Seçtiğiniz meslekte gelişmek ve ilerlemek sizce önemli midir?

188. Günlerinizin birbirine benzemesi sizi rahatsız eder mi?

189. Her işi ciddiye alır mısınız?

190. Seçtiğiniz mesleğin iyi gelir sağlayan bir meslek olması sizce önemli midir?

191. Belli bir amacı gerçekleştirmek için insanları bir araya getirebilir misiniz?

192. İnsanların görev ve sorumluluklarını belirleyip çalışmalarını denetleyebilir misiniz?

193. Yaptığımız işleri başkalarınınki ile karşılaştırır, eksiklerinizi gidererek herkesten daha iyi işler yapmaya çalışır mısınız?

194. Grup içinde en son kararı veren kişi olabiliyor musunuz?

195. Kazancı yüksek mesleklerin aynı zamanda itibarlı meslekler olduklarını düşünür müsünüz?

196. Çok par kazanmak, zengin olmak sizin için hayatta önemli bir hedef midir?

197. Değişik yerlerde yemek, daha önce hiç yemediğiniz yemekleri denemek ister misiniz?

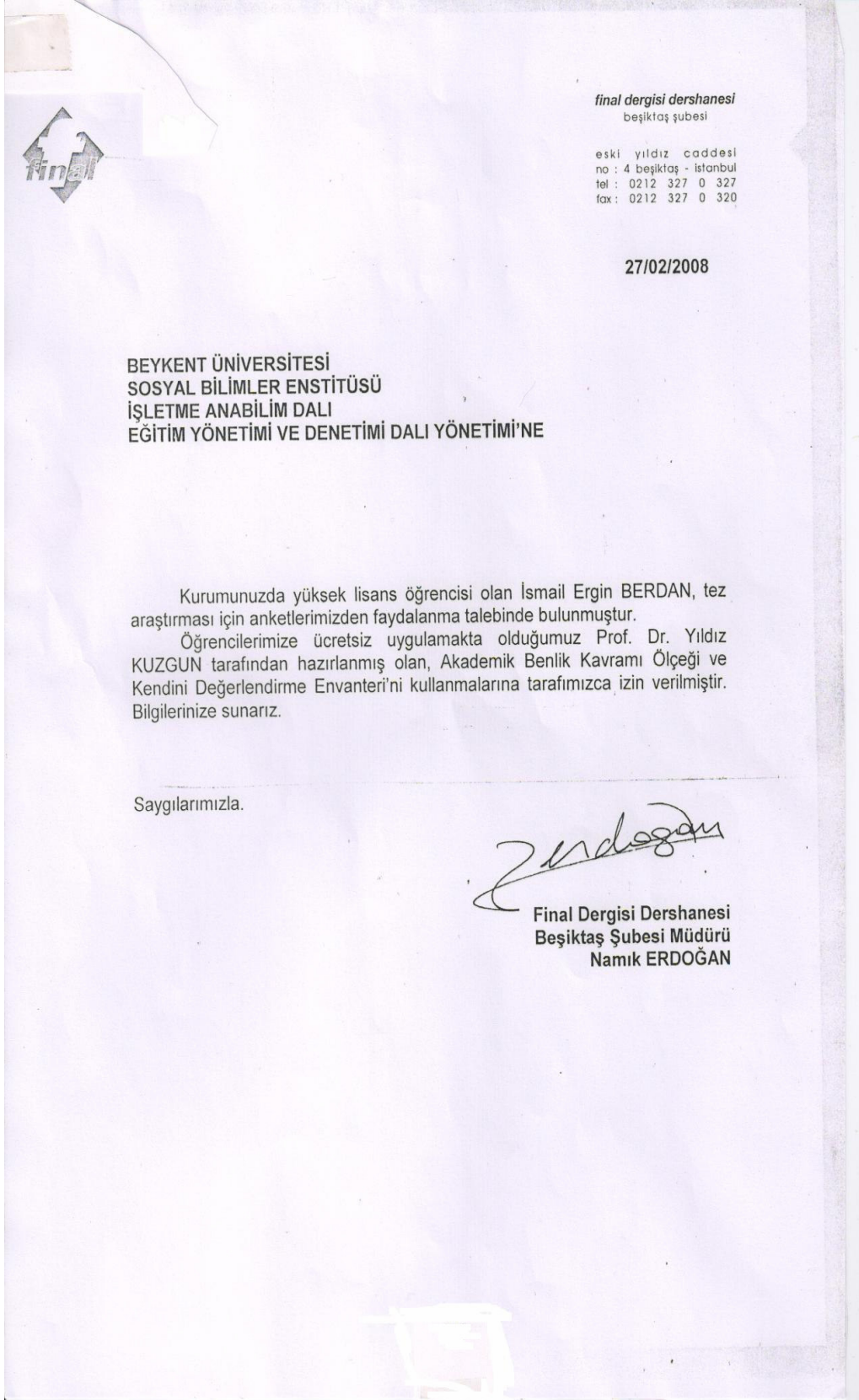
198. Gelişmenizin ve ilerlemenizin, yeteneklerinize uygun bir mesleğe girmekle mümkün olabileceği görüşünde misiniz?

199. Önemli sorumluluklar gerektiren görevleri istekle üstlenir misiniz?

200. Grup çalışmalarında ya da oyunlarında sizin görüş ve kararınızın uygulanması sizce önemli midir?
201. Yeni şeyleri denemekle geliştireceğinize inanır mısınız?
202. Bir iş yerinde karar veren ve sorumluluk taşıyan bir kişi olmak ister misiniz?
203. Nükte, espri yapar mısınız?
204. Hangi alanlarda yetenekli olduğunuzu düşünür müsünüz?
205. Yeni insanlar tanımaktan hoşlanır mısınız?
206. Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir, görüşlerinizi ve kararınızı onlara kabul ettirebilir misiniz?
207. Yaşama biçiminizde zaman zaman değişiklik yapabilme olanakları arar mısınız?
208. Daha çok gelir elde etme umudu ile sık sık iş değiştirmeyi göze alır mısınız?
209. Mesleğinizin ilginç ve hareketli bir yaşam sağlayan bir meslek olması sizce önemli midir?
210. Her zaman belli işleri yapmak, belli yerlere gitmek sizi sıkar mı?
211. Olur olmaz şeyler için kaygılanır ve üzülür müsünüz?
212. Çevrenizde daima yenilikler getiren yaratıcı bir kişi olarak tanınır mısınız?
213. Hangi alanlarda daha çok kazanç elde edebileceğinizi araştırır mısınız?
214. Mesleğinizde ilerlemek, varabileceğiniz en son noktaya erişmek için bütün gücünüzle çalışmayı planlıyor musunuz?
215. Mesleğinizde ilerlemek, varabileceğiniz en son noktaya erişmek için bütün gücünüzle çalışmayı planlıyor musunuz?
216. Daima başka insanlardan daha iyi olmak için çalışıyor musunuz?
217. Üzerinize aldığınız bir işi dikkatle ve titizlikle yapmaya çalışır mısınız?
218. Planlı ve düzenli bir yaşam sürmekle mutlu olabileceğinize inanır mısınız?
219. Bir yarışmayı kaybedince, kendinizi geliştirip yeni bir yarışmaya girer misiniz?

220. Toplumda adınızı, duyurmak ve itibarlı bir yer edinmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız?
221. Bir mesleği incelerken öncelikle kazanç durumu hakkında bilgi edinmeye önem verir misiniz?
222. Hayatta her öğrenilen becerinin, hemen değilse bile, günün birinde kişinin meslek başarısını arttıracığına inanır mısınız?
223. Yüksek mevki sahibi kimselerin yaşama biçimlerini ve değerlerini benimsemeye çalışır mısınız?
224. Vaktinizi boş geçirmemeye, yeteneklerinizi geliştirici her türlü öğrenme fırsatını değerlendirmeye çalışır mısınız?
225. Toplumsal düzeyi ne olursa olsun, yaptığınız işte usta bir kişi olmak sizin için önemli midir?
226. Çalışırken sorumluluğu iş arkadaşları ile paylaşmak size rahatlık verir mi?
227. Toplumda itibar görebilmeniz için itibarlı bir meslek sahibi olmanız gerektiğine inanır mısınız?
228. Piyangodan yüklü bir para çıksa yine de bir meslek edinmek için uğraşır mısınız?
229. Yetenekli olduğunuz bir alanda, işleri başkalarının söylediği biçimde ya da alışıldığı gibi yapmak zorunda olmak sizi sıkar mı?
230. Size göre meslek, yetenekleri kullanma yolu mudur?

**Ek 3:**



**Ek 4:**

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/2131/55078  
Konu : Anket (İsmail Ergin BERDAN)

23/05/2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Beykent Üniversitesi'nin 12/11/2007 tarih ve 3428 sayılı yazısı.  
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.  
d) Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 27/11/2007 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **İsmail Ergin BERDAN** İlimiz Üsküdar ve Fatih İlçelerinde ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "**Yeteneklerin ve Yetkinliklerin Ortaöğretim Kurumundaki Bölüm Seçimine Etkisi**" konulu anket çalışmalarını yapma hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **İsmail Ergin BERDAN** İlimiz Üsküdar ve Fatih İlçelerinde ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "**Yeteneklerin ve Yetkinliklerin Ortaöğretim Kurumundaki Bölüm Seçimine Etkisi**" konulu anket çalışmalarını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarımıza arz ederim.

M. Ata ÖZER  
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :  
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR  
22/05/2008

Hikmet DİNÇ  
Vali Yardımcısı



**Ek 5:**

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

**Ek 5:**

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ **2165/55928**  
Konu : **Anket (İsmail Ergin BERDAN)**

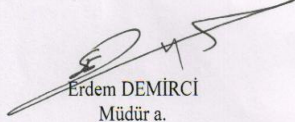
**26** Mayıs 2008

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İlgi : a) Valilik Makamının 26/05/2008 tarih 18.580/2131/55078 sayılı oluru.  
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
c) 12/11/2007 tarih ve 3428 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **İsmail Ergin BERDAN** İlimiz Üsküdar ve Fatih İlçelerinde ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "**Yeteneklerin ve Yetkinliklerin Ortaöğretim Kurumundaki Bölüm Seçimine Etkisi**" konulu anket çalışmasını yapma isteği İlgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İlgi(a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

  
Erdem DEMİRCİ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

**EKLER :**  
Ek-1. İlgi(a)Valilik Oluru  
2. Ek: Anket Soruları.

## ÖZGEÇMİŞ

14 Mart 1978 tarihi, İstanbul İli Fatih İlçesi doğumluyum. İlk ve Orta okulu yine aynı ilçede tamamladıktan sonra liseyi Mersin İlinde tamamlamamı müteakip Elektrik Öğretmenliği Bölümünü bitirdim 2003 yılında Hv.K.K.'lığına bağlı 15 inci Füze Üs Komutanlığında çalışmaya başladım ve 2008 yılı genel atamaları ile Genelkurmay Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Başkanlığı Muhabere ve Bilgi Sistemleri Destek Komutanlığı bünyesinde bulunan TAFİCS Malatya Bölge Muhabere Birlik Komutanlığı'na atanmış bulunmaktayım. Halen TAFİCS Malatya Bölge Muhabere Birlik Komutanlığı'nda görev yapmaktayım.