

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**MESLEK SEÇİMİNDE KULLANILAN ÖLÇME
DEĞERLENDİRME ARAÇLARI VE İŞKUR**

Nermin DEMİREL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ağustos 2023

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**MESLEK SEÇİMİNDE KULLANILAN ÖLÇME
DEĞERLENDİRME ARAÇLARI VE İŞKUR**

Nermin DEMİREL
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Muhammet KAYA
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Nermin DEMİREL'e ait, "Meslek Seçiminde Kullanılan Ölçme Değerlendirme Araçları ve İŞKUR" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan			
Üye			
Üye			
Üye			
Üye			

Tez savunma tarihi: /.... /2023

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Nermin DEMİREL tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir.

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Adı Soyadı
İstihdam Uzman Yardımcısı

..../..../2023

İmza

ÖNSÖZ

Çalışmam boyunca beni yönlendiren ve katkılarını hiç esirgemeyen, yorum ve önerileriyle çalışmamın nihai hale gelmesine katkı sağlayan tez danışmanım İstihdam Uzmanı Muhammet KAYA'ya, çalışmamda desteklerini esirgemeyen başta Hürriyet SAÇ ve Nesrin ÖZDEN olmak üzere çalışma arkadaşlarıma ve her konudaki desteklerinden dolayı Daire Başkanımız Ezgi ÇAVDAR'a teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Bu araştırmada öncelikle öğrenciler olmak üzere meslek seçim aşamasında olan ya da mesleğini değiştirmek isteyen kişilerin kendilerini ilgi, değer, tutum, yetenek, beceri gibi birçok alanda tanımlarını sağlamak ve kendilerine en uygun olan meslekleri görmelerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kullanılan ölçme değerlendirme araçları konusu seçilmiştir. Araştırmada nitel ölçek kullanılmış olup meslek seçimini etkileyen faktörlerden kuramlara kadar birçok konu ele alınıp literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca kamu-özel sektör bakımından sadece ülkemizde değil diğer ülkelerde de kullanılan ölçeklerden bahsedilmiştir. Çalışmada ele alınan tüm testler tek tek incelenmiş olup İŞKUR için uygulanacak test ve bunların nasıl uygulanacağı hakkında öneriler sunulmuştur. Bu öneriler sonucunda, Değerlendirme Merkezi, Yetenek Avı Projesi ve Kariyer Gelişim Takibi projelerinin geliştirilmesinden bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beceri ve Yetenek Testleri, İlgi Testi, Kişilik Testi Meslek Seçimi.

ABSTRACT

This research was prepared to help people, primarily students, who are in the process of choosing or changing occupations to know themselves in many areas such as their interests, values, attitudes, talents and skills, and to help them see the professions that are most suitable for them. For this purpose, the subject of measurement and evaluation tools used was chosen. A qualitative scale was used in the research, and many issues ranging from factors affecting career choice to theories were discussed and a literature review was conducted. In addition, the scales used in the public-private sector, not only in our country but also in other countries, were mentioned. All tests considered in the study were examined one by one and suggestions were made about the tests to be applied for İŞKUR and how to apply them. As a result of these suggestions, the development of Evaluation Center, Talent Hunt project and Career Development Tracking projects was mentioned.

Key words: Skill and Ability Tests, Relevancy Test, Personality Test, Occupation Choice.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
MESLEK SEÇİMİ VE GELİŞİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	3
1.1 YETENEK	3
<i>1.1.1 Duyusal Yetenek</i>	<i>4</i>
1.1.1.1 Görsel Uyarımları Alabilme	5
1.1.1.2 İşitsel Uyarımları Alabilme.....	5
1.1.1.3 Koku Uyarımlarını Alabilme	6
1.1.1.4 Dokunsal Uyarımları Alabilme.....	6
<i>1.1.2 Zihinsel Yetenek.....</i>	<i>6</i>
1.1.2.1 Dikkat.....	6
1.1.2.2 Bellek	7
1.1.2.3 Akıl Yürütme	8
<i>1.1.2 Psikomotor Yetenek</i>	<i>8</i>
1.1.2.1 El Becerisi	8
1.1.2.2 Parmak Becerisi	8
1.1.2.3 Kinestetik Yetenek.....	8
1.1.2.4 Reaksiyon Hızı.....	9
1.1.2.5 Hız Kontrolü	9
<i>1.1.3 Duyuşsal Yetenek (Sosyal Zeka)</i>	<i>9</i>
1.2 İLGİLER.....	10
<i>1.2.1 Strong'un İlgi Envanteri</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2 Kuder'in İlgi Alanları Tercih Envanteri</i>	<i>11</i>
<i>1.2.3 C-Match Mesleki İlgi Envanteri</i>	<i>13</i>
1.3 TUTUM	13
1.4 DEĞERLER.....	15
1.5 BEKLENTİLER.....	19
İKİNCİ BÖLÜM.....	20
MESLEK SEÇİMİNİ VE GELİŞİMİNİ ETKİLEYEN KURAMLAR	20
2.1 HOLLAND KURAMI	20
<i>2.1.1 Gerçekçi Tipler.....</i>	<i>22</i>
<i>2.1.2 Araştırmacı Tipler.....</i>	<i>23</i>

2.1.3 Girişimci Tipler.....	23
2.1.4 Sosyal Tipler.....	24
2.1.5 Artistik Tipler.....	25
2.1.6 Gelenekçi Tipler.....	25
2.2 ROE GEREKSİNİM KURAMI	26
2.2.1 Çocuğun Üzerine Aşırı Düşen Ebeveyn.....	27
2.2.2 Aşırı Talepkar Ebeveyn	27
2.2.3 Reddedici Ebeveyn	27
2.2.4 Kabulkar Ebeveyn.....	28
2.3 SUPER'İN YAŞAM BOYU MESLEK GELİŞİMİ KURAMI.....	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	32
PSİKOMETRİK TESTLER.....	32
3.1 KİŞİLİK TESTLERİ	33
3.2 BECERİ VE YETENEK TESTLERİ	35
3.3 ZEKA TESTLERİ.....	38
3.4 İLGİ TESTLERİ	40
3.5 BİLGİ TESTLERİ.....	41
3.6 DUYGUSAL ZEKA TESTİ.....	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	44
KAMU İSTİHDAM KURUMLARI ÖRNEK ÜLKE İNCELEMESİ	44
4.1. ABD-O*NET IP (OCCUPATIONAL INFORMATION NETWORK INTEREST PROFİL)	44
4.2 ABD – ASVAB (ARMED SERVICES VOCATIONAL APTITUDE BATTERY) (SİLAHLI KUVVETLERİ MESLEKİ TUTUM TEST BATARYASI)	46
4.3 ALMANYA - CHECK – U TESTİ.....	47
4.3.1 Yetenek Testi.....	48
4.3.2 Sosyal Beceri Testi.....	48
4.3.3 İlgi Testi	48
4.3.4 Kariyer Tercih Testi.....	48
4.4 SLOVENYA E-DANIŞMANLIK (E-SVETOVANJE) TEST BATARYASI	49
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	51
KAMU KURUMLARINDA UYGULANAN TESTLER	51
5.1 GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	51
5.1.1 Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı.....	51
5.1.2 GSB E-Rehberlik Sistemi ve Hayat Becerileri İzleme Programı.....	52
5.2 MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI.....	53
5.2.2 Ulusal Meslek Bilgi Sistemi.....	53
5.2.3 Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi Mesleki Beceri Testleri (MEBET)	54
5.2.3.1 Explorix.....	54
5.2.3.2 Harf Kodları	54
5.2.3.3 Mesleki Beceri Testleri	55
5.3 ÖSYM.....	55

5.3.1 BİLDEMER-2000 (Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği) Kişilik Değerlendirme Formu	55
5.4 İŞKUR'DA KULLANILAN TEST BATARYALARI	57
5.4.1 Genel Yetenek Test Bataryası - General Aptitude Test Battery (GATB)	60
5.4.2 Mesleki Yönelim Test Bataryası (MYTB)	61
5.4.2.1 Mesleki Eğilim Testi.....	62
5.4.2.2 Genel Yetenek Testi.....	64
5.4.2.3 Mesleki Kişilik Testi.....	68
ALTINCI BÖLÜM	74
ÖZEL SEKTÖRDE KULLANILAN TESTLER	74
6.1 THE PREDICTIVE BEHAVIORAL ASSESSMENT INDEX (PIBA)	74
6.2 THE PREDICTIVE COGNITIVE ASSESSMENT INDEX (PICA)	75
6.3 16PF KİŞİLİK ENVANTERİ (CATELL 16 PERSONALITY FACTORS)	76
6.4 THOMAS KİŞİLİK ENVANTERİ VE THOMAS YETENEK TESTİ	78
6.5 DISC KİŞİLİK ENVANTERİ	80
6.6 MYERS BRIGGS TEST (MBTI)	82
6.7 NEO PI-R (NEO PERSONALITY INVENTORY / NEO KİŞİLİK ENVANTERİ)	85
6.8 MAPP KARIYER DEĞERLENDİRMESİ	86
YEDİNCİ BÖLÜM	88
İŞKUR İÇİN ÖNERİLER	88
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	100
KAYNAKÇA	101
ÖZGEÇMİŞ	106

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Holland Kişilik Tipleri	21
Tablo 2: Batarya Bölümleri ve Ölçülen Yetenekler	61
Tablo 3: MYTB Soru Dağılımı.....	62
Tablo 4: Dördüncü (Üniversite) Beceri Düzeyine Göre Meslek Grupları (GY:66-100).....	64
Tablo 5: Genel Yetenek Testi Sonuç Değerlendirmesi (ISCO-08'e göre)	66
Tablo 6: MKT-5 Beş Faktör Kişilik Envanteri Boyutları.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 7: Duygusal Dengesizlik Özelliklerinin Alt Boyutları	69
Tablo 8: Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 9: Açıklık Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları.....	71
Tablo 10: Uyumluluk Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları.....	72
Tablo 11: Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları	73
Tablo 12: 16PF'in Ölçtüğü Kişilik Faktörleri ve Soru Sayıları.....	77
Tablo 13: MBTI Profilleri ve Meslek Alanları	84
Tablo 14: NEO PI-R Envanteri Kişilik Boyutları.....	85
Tablo 15: Beceri ve Alt Beceri Örneği	91
Tablo 16: İş Ailesi Örneği.....	93
Tablo 17: Geleceğin Meslekleri ve Becerileri	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Barrett Values Bilincin Sekiz Seviyesi.....	18
Şekil 2: Örnek Zeka Testi	39
Şekil 3: GYTB Testi	60
Şekil 4: Örnek Mesleki Eğilim	64
Şekil 5: Örnek Genel Yetenek Testi	66

KISALTMALAR

16PF	: Cattell 16 Personality Factors
ASVAB	: Armed Services Vocational Aptitude Battery / Silahlı Kuvvetleri Mesleki Tutum ve Test Bataryası
CASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DISC	: Dominant, İz Bırakan, Sadık ve Ciddi Kişilik Envanteri
GATB	: Genera Aptitude Test Battery / Genel Yetenek Test Bataryası
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
İMDD	: İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
MAPP	: Motivational Appraisal of Personal Potential
MBTI	: Myers Briggs Test Index
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEBET	: Mesleki Beceri Testi
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
MYTB	: Mesleki Yönelim Test Bataryası
NEO PI-R	: Neo Personality Inventory / Neo Kişilik Envanteri
NEET	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olmayan Gençler
O*NET IP	: Occupational Information Network Interest Profil
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Kurumu
PDR	: Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık
PI	: The Predictive Index
PIBA	: The Predictive Behavioral Assessment Index
PICA	: The Predictive Cognitive Assessment Index
SCİE	: Strong-Cambell İlgi Envanteri
vb.	: ve benzeri

GİRİŞ

Meslek, bireylerin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir. Meslek kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup onun çevresinden saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Kuzgun Y. , 2000). Gençlik çağında bireylerin zihnini meşgul eden insan hayatının en önemli dönüm noktalarından biridir.

Meslek seçimi, bir kişinin tüm yaşamını etkileyen yaşamı boyunca verdiği en önemli kararlardan biridir. Sadece maddi anlamda değil, sosyal-psikolojik tüm alanlardan etkilenen ve tüm alanları etkileyen bir süreçtir. Meslek bireyin gelir düzeyini, yaşanılacak olan çevreyi, toplumsal ilişkilerini, eş seçimini, çalışma koşullarını, prestijini ve statüsünü etkilemektedir.

Meslek bir kişinin hayata bakış açısını şekillendirir. Sosyal çevresini oluşturur. Bireyin meslek seçimi yapmadan önce kendisini çok iyi tanıması, kendi gerçeğini bilmesi gerekmektedir. Tercih edilen mesleğin bireyin istek, beklenti ve ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Ayrıca birey kendi tutum, değer, ihtiyaç, beceri, yeteneklerine ek olarak güçlü-zayıf yönlerini bilmelidir. Bu güçlü yönlerini ortaya çıkarabileceği, zayıf yönlerini törpüleyebileceği meslekleri tercih etmesi önemlidir. Burada bireyin yine kendisini iyi bir şekilde tanımlayıp, o mesleği yapmak için gerek eğitimsel gerekse beceri anlamında varsa eksiklerini (fırsatlarını) görmesi ve zamanla bu eksiklerini kapatması gerekmektedir Aksi takdirde bireyin kendisini bilmeden, o mesleği tanımadan gelişmiş güzel bir meslek seçimi yapması hüsrana neden olabilmektedir.

Bu kapsamda İŞKUR bünyesinde kullanılan test bataryalarının yeterli olmadığı değerlendirilerek geliştirilmesi için örnek test bataryalarının incelenmesiyle ilgili bir çalışma yapılacaktır.

Bu çalışma literatür taramasını içeren nitel ölçeğin kullanıldığı kişilerin doğru meslek seçmelerine ve kendilerini birçok açıdan değerlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmada meslek seçimini etkileyen faktörlerden, meslek seçimiyle ilgili kuramlara kadar birçok etken ele alınıp incelenmiştir. Hem ülkemizde hem de dünyadaki kamu istihdam kurumlarınca uygulanan ölçekler araştırılmıştır. Dünyada kamu istihdam

kurumu olarak ABD, Almanya ve Slovenya istihdam kurumları ele alınmış olup ABD’de meslek seçiminde kullanılan O*NET-IP ve ASVAB, Almanya’da Check-U ve Slovenya’da E-Danışmanlık uygulamalarından bahsedilmiştir.

Ayrıca meslek seçiminin yanı sıra işe alım süreçlerinde de hem ülkemizde hem de dünyada özel sektör tarafından kullanılan testlerden bahsedilmiştir. Bu testler; The Predictive Index, 16PF, Thomas Kişilik Envanteri ve Thomas Yetenek Testi, DİSC Kişilik Envanteri, Myers Briggs Testi, Neo PI-R ve MAPP Kariyer Değerlendirmesidir. Bu testlerin kaç sorudan oluştuğu, ne çeşit testleri içerdiği, süreye tabi olup olmadığı, kaç tip kişiliği ölçtüğü ve İŞKUR için uygulanabilir olup olmadığı hakkında bilgi verilmiştir. En son bölümde kişilerin meslek seçimine yardımcı olması amacıyla önerilerden bahsedilmiştir.

Bu çalışma işgücü piyasasında yanlış meslek seçmekten kaynaklanan beceri-nitelik temelindeki uyumsuzluğu azaltmak ve doğru meslek seçmeye yardımcı olmak amacıyla hazırlanmış olup geliştirilebilecek test bataryaları hakkında bilgi vermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK SEÇİMİ VE GELİŞİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek kişinin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara faydalı bir ürün ya da hizmet sunmaya yönelik, sistematik bilgi ve beceriye dayalı, eğitim ile kazanılan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Kuzgun Y. , 2003).

Meslek seçimi, bireyin yaşamı boyunca verdiği en önemli kararlardan biri olmakla beraber sadece bir para kazanma, geçim sağlama yolu değil, aynı zamanda bunların daha da ilerisinde bir anlam taşıyan, kendini gerçekleştirme sürecidir (Eryetiş, 2016).

Meslek seçimi birey için son derece önemli bir karardır ve seçilen mesleğin kişinin kişilik özelliklerine, yeteneklerine, yaşam tarzına, ailenin sosyo-ekonomik durumuna uyumlu olması o mesleğin icra edilmesi açısından önemlidir. Birey mesleğini seçerken birtakım faktörlerden etkilenmektedir. Literatür incelendiğinde bu faktörler ikiye ayırmaktadır. Birinci faktör psikolojik faktör olup değer, yetenek, ilgi gibi olguları içermektedir. İkinci faktör ise sosyal faktörler olup sosyo-ekonomik düzey, aile ve sosyal ilişkiler, yaşam tarzı gibi olguları içermektedir. Bu faktörler birbirinden etkilenecek gelişmektedir (Kuzgun Y. , 2006).

Kişinin seçmiş olduğu kariyer, kişinin hayat görüşünü, hayat kalitesini belirlemekte ve içinde bulunduğu çevreyi seçme imkanı vermektedir. Kişi kariyerini seçerken gelecekteki yaşam şeklini de belirlemiş olur. Kişinin hayatında önemli bir yere sahip olan ebeveyn, okul ve sosyal çevre bireyin doğru kariyer tercihi ve planlamasında önemli role sahip olduğu düşünülmektedir (Kuzgun Y. , 2000).

1.1 YETENEK

Meslek gelişimini etkileyen en önemli faktör yetenektir. Yetenek herhangi bir davranışı öğrenebilme gücüdür. Bu güç, doğuştan sahip olunan kapasitenin çevre ile etkileşim ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler ile hazır hale getirilmiş kısmıdır. Yani yetenek bir kişinin belirli bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geldiği zihinsel, duyuşsal ya da psikomotor becerileri olup daha sonra kişinin göreceği eğitimden ne derecede

yararlanabileceği, ne gibi beceriler öğrenebileceği hakkında bir tahminde bulunmamıza yardımcı olan temel davranışlar olarak sayılabilir (Kuzgun Y. , 2006).

İnsanlar geçmişten günümüze kadar geçen sürede farklı niteliklere, becerilere ve yetkinliklere sahiptir. Bunların bir kısmı doğuştan, diğer kısmı ise içinde buldukları çevreye, alınan eğitime göre şekillenmektedir (Çoban, 2021).

Maslow “Hasta insanı tanıyoruz, peki ya sağlıklı insan?” anlayışından hareketle ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya çıkarmıştır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamak olan kendini gerçekleştirme, bireylerin içindeki gizil yetenekleri temsil etmektedir. Gizil yetenekler insana genetik olarak aktarılmış, doğuştan gelen, farkında olunmayan yetenekler ve becerilerdir. Bu gizli kalmış yetenekler ve beceriler insan doğasında zamanı geldiğinde, zor durumda kalındığında ortaya çıkabilir. Örneğin, yaşamında hiç bisiklete binmemiş birisi, acil bir durumda tek ulaşım aracının bisiklet olması sebebiyle, eğer bu alanda gizli bir becerisi varsa zorluk çekmeden bisiklete binebilir (Çoban, 2021).

Yeteneklerin genel özelliği; üst kabiliyet, ustalık düzeyi, bilgi ve yeterlilikler, kişiye özel bir beceri durumu, öğrenme, üretme, sergileme isteği, geliştirilebilir bir yapı ve performansın doğru orantılı olarak artışı şeklinde ele alınabilir. Bu tanımlar çerçevesinde yeteneklerin insanın doğasında var olduğunu ve önemli olanın bu yeteneklerin açığa çıkarılması için gerekli itici gücün var olmasıdır (Akar & Balcı, 2016). Bu bağlamda “İnsanın içindeki cevher/gizil yetenekler nasıl ortaya çıkar” sorusu ortaya çıkmıştır. İnsanın içindeki yeteneklerin ortaya çıkarılmasında, çocukluk çağı yaşantıları, ebeveyn tutumları, hayat boyu karşılaşılan sıkıntılar, iç ve dış motivasyon ve güdülenmeler toplumun bir parçası olarak çevresel faktörler etkili olabilmektedir (Çoban, 2021).

Kısaca yetenek hem doğuştan hem de çevresel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan ve zamanla da gelişen bir olgudur.

1.1.1 Duyusal Yetenek

Duyuların işlenmesi sürecindeki anatomik yapıyı incelediğimizde; beynin işlem yapması nöron demetlerinin aktivitesi ile gerçekleşmekte olup hücre gövdesi, dentrit ve akson olmak üzere üç kısımlarından oluşmaktadır. Nöronlar sinaps ve sinapslar arası boşluklar ile iletişim kurmakta ve dış dünyadan gelen bilgilerle dentritler sayesinde fiziksel bağlantı kurarak

kortikal bağlantılar aracılığıyla hipokampus, amigdalya ve sinir sisteminin diğer yapılarına ulaşmaktadır. Bu şekilde koklama, görme, tatma ve hissetme ile uyarıların anlamlandırılması, beyinde kodlanması, gruplanması, bilgilerin saklanması ve tepkinin oluşması mümkün hale gelmektedir (Ünver Fidan, 2018).

Nöroanatomi beyni frontal, parietal, temporal ve oksipital olmak üzere dört temel lob olarak sınıflandırmaktadır. Her ne kadar loblar birlikte çalışsa da bazı zihinsel süreçlerde belli bir bölge öne çıkmaktadır. Örneğin görsel girdinin işlenmesinde oksipital alan, görsel bilginin zihinde tutulmasında temporal alan, bilinç, dikkat ve matematiksel düşünmede parietal alan, planlama, davranış, karar verme, duyguların işlenmesinde frontal alan sorumludur (Ünver Fidan, 2018). Görsel bilgi 1 saniyeden az bir sürede kaydedilirken, dokunma ile ilgili bilgi 2–3 saniye ve işitsel bilgi 4 saniye sonra kaybedilmektedir (Keleş & Çepni, 2006).

Kişinin uyarımları alması zihnin ilk ve temel işlevidir. Bu uyarımları alma düzeyi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Ayrıca uyarımları almadaki duyarlılık uyarıcının türüne göre de değişmektedir (Kuzgun Y. , 2006). Duyusal yeteneklere göre kişilerin öğrenme becerileri farklılık göstermektedir. Bazı kişiler dinleyerek veya işiterek öğrenirken bazı kişiler ellerini kullanarak veya gözlerini kullanarak öğrenirler. Örneğin görsel olarak öğrenen biri, bir uzmanın süreci açıklamasını dinlemek yerine bir eğitim videosu izlemesi daha verimli olacaktır.

1.1.1.1 Görsel Uyarımları Alabilme

Cisimlerin uzunluk, renk, hacim, hareket durumlarındaki küçük fark ve benzerlikleri görebilmektir (Kuzgun Y. , 2006). Görsel zekası güçlü olanlar renklere karşı çok duyarlıdır. Daha önce gittiği yerleri, rüyaları çok net ayrıntıları ile hatırlayan kişilerdir. Bu kişiler iyi bir mimar, ressam, fotoğrafçı olabilirler (Erkalan, M.Hanife, & İsmail, 2012). Ayrıca eğitici bilgisayar programları ve animasyonların görsel zekayı desteklediği bilinmektedir (Tuğrul & Esra, 2003).

1.1.1.2 İşitsel Uyarımları Alabilme

İşitme duyumu ile ilgili yetenek işitme keskinliğidir. İşitme duyumu keskin olan kişiler çok düşük frekanslı sesleri duyabilirler. Tiz ve pes seslerini duyanlarda müziksel alanda gerekli yeteneğe sahiptir (Kuzgun Y. , 2006). İşitsel uyarımı güçlü olan kişiler yeni öğrendikleri bir dilin telaffuzunu yakalama ve kullanmada başarılıdırlar (Özden, 2002)

1.1.1.3 Koku Uyarımlarını Alabilme

Kokuları alabilmek kişiden kişiye değişmektedir. Bazılarının burunları çok hassas olması sebebiyle çok hafif kokuları alırken, bazıları işe çok ağır kokuları dahi alamaz. Kokuya karşı aşırı duyarlı olan kişiler parfümeri, gıda gibi sektörlerde çalışabilirken deri sanayi sektöründe çalışamaz (Kuzgun Y. , 2006).

Görsel ve işitsel mekanizmaların dışında koku duyusunun otomatik işlemlerde oldukça etkin olduğuna ve kokulandırılmış ortamlarda görülen davranış değişikliklerinin büyük bir kısmının otomatik olarak gerçekleştiğine yönelik kanıtlar mevcuttur (Ünver Fidan, 2018).

1.1.1.4 Dokunsal Uyarımları Alabilme

Dokunma en temel ilkel iletişimdir. Yaşamın ilk hisleri dokunsaldır. Gebeliğin ilk aşamalarında elde edilen bir duyudur (Özyazıcı, ve diğerleri, 2021). Sert-yumuşak, düzgün-pürüzlü, sıcak-soğuk vb. dokunma duyusuyla alınan uyarıcılardır (Kuzgun Y. , 2006).

Uyarımlara duyarlılık iki şekildedir. Biri uyarıcının fark edilebilmesi için sahip olunması gereken en düşük şiddet iken diğeri ise iki uyarıcı arasındaki şiddeti fark edebilmektir. Uyarımlar arasındaki benzerlik-farklılıkları ayırabilmek, sınıflamak ve buna özgü bileşenler oluşturabilmek ayrı birer yetenektir. Sözcük daracığı geniş olan her kişi şair olamayacağı gibi sesleri en ince ayrıntısına kadar duyan her kişide iyi bir besteci olamaz (Kuzgun Y. , 2006).

1.1.2 Zihinsel Yetenek

1.1.2.1 Dikkat

Zihinsel yeteneklerin en temelinde olan dikkat, bir nesne ya da konu üzerine yoğunlaşmadır (Kuzgun Y. , 2006). Psikolojide dikkat, bireyin duyu organları ile ulaşabildiği, duyu organları ile farkında olduğu fenomenal çevresinde meydana gelen uyarıcıya ya da uyarıcılara zihinsel alıcılarını yönlendirmesidir (Karakaş, 2002). Dikkat ayrıca ön kabullerden, kültürel kodlardan, deneyimlerden doğrudan etkilenmektedir. Organizmaların bilgilere hızlı bir şekilde erişebilmesi ve doğru tepki verebilmesi dikkat sayesinde mümkün olmaktadır ve organizma için hayatı bir önem taşımaktadır (Ünver Fidan, 2018).

Dikkat uyarıcıları almaya hazır olma hali olan genel uyarılma; önemli ve amaca uygun özellikleri araştırmayı kapsayan seçicilik ve dikkati bir noktaya verme, sürdürme ve yoğunlaşma olarak üç çerçevede incelenir. Bunlar birbirini takip eden öğelerdir (Sürücü & Kula, 2020). Dikkatin öğrenme üzerine önemli etkileri vardır (Özbay, 2003).

Dikkat niteliğine göre (Sürücü & Kula, 2020);

- **Sürdürülebilir Dikkat:** Belirli bir süre boyunca ara vermeksizin yoğunlaşmaktır.
- **Bölünmüş Dikkat:** Aynı anda birden fazla uyarana dikkat edebilmektir.
- **Yoğunlaştırılmış Dikkat:** Birden fazla verilen uyarıcılar arasında istenilene odaklanabilme yeteneğidir.

Dikkatin seçici olması ve sürekli hale gelebilmesi için bireyin devamlı olarak uyarılması gerekir. Ancak uyarıcıların şiddeti ve özelliğinde bir değişiklik olmazsa, zihin uyarana alışır. Tepki vermemeye başlar. Bu da dikkatin başka yöne kaymasına sebep olabilir (Cüceloğlu, 1994). Seçici dikkat düzeyi yüksek kişiler; dikkatini amacına yönelik olan uyarıcılara yönlendirirken, seçici dikkat düzeyi düşük olan ya da dikkat eksikliği olan kişiler çevredeki ilgisiz uyarıcıyla ilgilenmektedirler (Yaycı, 2007).

Yaygın dikkati geniş olanların görme alanı geniş iken, yoğun dikkati güçlü olanların ise görme alanı dardır (Kuzgun Y. , 2006). Sürekli dikkat tek bir göreve uzun süre odaklanmanızı, seçici dikkat etrafınızda dikkat dağıtıcı şeyler olsa bile dikkatinizi tek bir göreve odaklamanızı sağlar. Bölünmüş dikkat, aynı anda iki veya daha fazla görevi başarıyla tamamlarken bilgileri korumamıza yardımcı olur (Herrity, 2023).

1.1.2.2 Bellek

Bellek duyu organları vasıtasıyla çevreden toplanan verilerin, düşüncelerin, algıların ve deneyimlerin yeniden kullanılmak üzere depolanmasıdır. Bellek insanın çevresiyle olan etkileşimini sağlayan dağınık bir ağ sistemi tarafından kontrol edilmektedir. Yeni yaşam olayları, duygular, bilişsel süreçler, kişinin sahip olduğu zihinsel yapı gibi faktörlerden etkilenen basit bir hatırlama ya da pasif bir kodlama değildir (Ünver Fidan, 2018).

Duyu organları ile alınan uyarıların zihinde oluşan izlerini, bunlarla oluşturulan kavramları ve ilişkileri gibi bilgileri saklama bakımından bireyler arasında farklar vardır. Biyoloji, tıp ve tarih gibi alanlarda başarılı olabilmek için güçlü bir hafızaya gerek vardır (Kuzgun Y. ,

2006). Uzun süreli bellek, geçmişteki bilgileri hatırlamamıza, kısa süreli bellek ise son bilgileri hatırlamamıza yardımcı olur (Herrity, 2023).

1.1.2.3 Akıl Yürütme

Akıl yürütme, sorunları çözenize ve fikir yürütmenize yardımcı olur. Akıl yürütme sayısal akıl yürütme, sözel akıl yürütme, uzay ilişkisini ve şekil ilişkisini görebilmektedir. Bunlardan kısaca bahsedecek olursak (Kuzgun Y. , 2006);

- **Sayısal Akıl Yürütme:** Sayısal ilişkileri görebilme, olguları matematiksel ilişkiler halinde ifade edebilmektir. Bilimsel teknik alanda başarılı olabilmek için gerekli olan temel beceridir.
- **Sözel Akıl Yürütme:** Sözcüklerle ifade edilen kavramları öğrenebilme, bunlar arasındaki farkı görebilme ve okuduğunu anlayabilmektir.
- **Uzay İlişkilerini Görebilme:** Şekilleri ve şeklin döndürülmesinde alacağı şekli zihninde canlandırabilme becerisidir. Bütün mesleklerde başarı için gereklidir.
- **Şekil İlişkilerini Görebilme:** Şekilleri karşılaştırabilme, benzerlik ve farklılıklara göre gruplayabilme ve okuyabilmedir. Teknik ve plastik sanatlarda başarılı olabilmek için gereken bir beceridir.

1.1.2 Psikomotor Yetenek

1.1.2.1 El Becerisi

Tek el veya her iki eli kolla beraber ustalıkla ve koordineli bir şekilde hareket ettirebilme becerisidir. Alet kullanımı, paketleme işlerinde aranan bir özelliktir (Yalçınay, 2000).

1.1.2.2 Parmak Becerisi

Parmak kullanarak nesnelere kavrama, işleme ve kontrollü değişimler yapabilme becerisidir (Yalçınay, 2000). Parmakları ustalıkla hareket ettirebilme ve küçük nesnelere üzerinde düzgün ve çabuk bir şekilde işlem yapabilme gücüdür (Kuzgun Y. , 2006). Takı tasarımı, cerrah, diş hekimliği gibi ince iş gerektiren mesleklerde önemlidir.

1.1.2.3 Kinestetik Yetenek

Kol ve bacakları hedefe uygun olarak hareket ettirebilme ve dengede durabilme becerisidir (Kuzgun Y. , 2006). Hareketlerin dakikliğinden ziyade hızını içerir (Yalçınay, 2000).

Sporcular, inşaat işçileri, koreografi, akrobat ve beden eğitimi öğretmenleri için bu yetenek önemlidir.

1.1.2.4 Reaksiyon Hızı

Tek bir uyarana doğru ve çok hızlı davranma becerisidir (Yalçınay, 2000). Yani ışık, ses gibi uyarıcıların algılanması ile buna tepki verme arasında geçen süredir (Kuzgun Y. , 2006). Reaksiyon zamanı ile psikomotor öğrenme doğru orantılıdır. Yani reaksiyon hızı ne kadar kısa olursa psikomotor öğrenme de o kadar hızlı olur (Sakallıoğlu, 2018).

1.1.2.5 Hız Kontrolü

Sürekli hareket eden bir nesnenin ya da objenin hızını ve yönünü doğru tespit edip doğru zamanda uygun şekilde hareket edebilmektedir. Takip gerektiren işlerde önemlidir (Yalçınay, 2000). Tenisçiler için önemli olan bir yetenektir.

1.1.3 Duyuşsal Yetenek (Sosyal Zeka)

Duyuşsal Yetenek Thorndike'nin sosyal zeka adını verdiği yetenektir. Bu yetenek kişinin topluma uyumu için gereken becerilere sahip olmasıdır (Kuzgun Y. , 2006). Thorndike sosyal zekayı insan ilişkilerinde bilgece davranma yeteneği olarak tanımlarken, Walker ve Foley ise insanlarla ilgilenmeyi, çevresindeki insanların duygu ve düşüncelerini anlayabilmeyi ve mizaç, motivasyon ve duygularıyla ilgili doğru bir şekilde yargıda bulunma olarak tanımlamaktadır (Çakanel, 2018). Ayrıca sosyal zeka, Howard Gardner'ın belirlediği sekiz zeka türünden biri olup, bireylerin çevre ile başarılı bir şekilde ilişkiler kurabilmesini sağlayan bir yetenektir.

Sosyal zekanın 8 önemli faktörü bulunmaktadır. Bunlar (Doğan T. , 2006);

- İletişim halinde olduğu kişilerin sözlü ve sözsüz mesajlarını doğru bir şekilde anlayabilmektir.
- Etkili bir şekilde dinleme yeteneğine sahip olmaktır.
- İnsanlarla kurdukları iletişimlerde popüler olmak, kolay ve doğru şekilde anlaşılabilirlik.
- Başkalarını etkileyebilmektir.
- Girdiği sosyal ortamlarda popüler olmaktır.
- Sosyal problemleri çözme ve tartışabilme yeteneğine sahip olmaktır.

- İnsanlar üzerinde etki bırakabilme, ikna edebilme yeteneğine sahip olmaktır.
- Ne zaman, ne yapacağını bilmektir.

Sosyal zekanın önemli bir bölümü sonradan geliştirilebilir ve çocukluk dönemi sosyal zekanın gelişimi için önemlidir. Sosyal zeka sahibi bireyler takım çalışması ve işbirliğine daha yatkın oldukları için liderlik pozisyonlarında da etkin bir şekilde görev alabilmektedirler.

1.2 İLGİLER

İlgi bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama veya kayıtsız kalma şeklinde tepki veya doyum sağlayıcı olan bir dış uyarcının harekete geçirdiği bir dürtü olarak tanımlanabilir (Yelken, 2008).

İlgiler bireylerin hayatının dinamik parçasıdır. İnsanlar yaptıkları herhangi bir işten, katıldıkları herhangi bir faaliyetten doyum almak isterler. Bireyler çeşitli faaliyetlerde bulunma imkanına sahip olmasına rağmen hep belirli bir faaliyet türüne yönelir. Bu o bireyin o alana yönelik ilgisi olduğu anlamına gelmektedir (Yelken, 2008).

Holland'a göre yeteneklerin temeli olan ilgiler doğuştan gelmemektedir. İlgiler bireyin çevresiyle etkileşimi sonucunda zamanla ortaya çıkmaktadır. Belirli bir alana duyulan ilgi ise yetenekleri geliştirir ve böylece kişilik ortaya çıkar (Kuzgun Y. , 2006).

Meslek seçimini etkileyen birçok faktörden biri de kişinin ilgi alanıdır. Kişinin ilgi alanını ölçen çeşitli envanterler mevcuttur. Bu envanterlerden bazılarının Türkiye'de de kullanıldığı bilinmektedir. Bu envanterlerden bazıları ele alınıp incelenecektir.

1.2.1 Strong'un İlgi Envanteri

Strong tarafından 1943'de geliştirilen ilk ilgi envanteridir. 1994'de tekrar revize edilmiştir. Strong yeteneklerin ilgilere bağlı olarak geliştirdiği yani insanların yeteneklerine göre etkinliklere katıldığını ve performansları yüksek ise etkinliklerden hoşlandıklarını ileri sürmüştür (İnan, 2006). Başarılı olan kadın ve erkeklerin duygu ve düşüncelerini saptamış ve bunları diğer meslek gruplarındaki kişilerin ilgileriyle karşılaştırmıştır (Bakırcıoğlu, 2000). Karşılaştırma sonucunda farklı etkinlikleri içeren kadınlar için 34, erkekler için 54 ölçeği içeren 399 madde oluşturmuştur (Kuzgun Y. , 2000). Bu maddelere "hoşlanıyorum",

“hoşlanmıyorum” ve “farksız” olmak üzere üç farklı şekilde cevap verilmektedir (Bakırcıoğlu, 2000). Envanter 14 yaşından büyük ve en az sekizinci sınıf düzeyinde okuma yazması olan bireylere uygulanmaktadır (Deniz, 2008). Bir süreye tabi olmayıp envanterin cevaplanması yaklaşık 40 dakika sürmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Strong Mesleki İlgi Envanteri’nde her bir maddenin hangi meslekle ilişkili olduğu tamamen deneme yolu ile saptanmıştır. Meslek anahtarları oluşturulurken herhangi bir kurumsal yaklaşım rol oynamamıştır. Ancak en az 5 yıldır o meslekte çalışıyor olma şartı getirilmiştir. Envanter sadece meslekleri değil aynı zamanda erçillik-dişilik, akademik başarı, meslek düzeyi ve uzmanlaşmayı da ölçmektedir (Kuzgun Y. , 2006).

Kuzgun tarafından 399 madde; meslek, ders konuları, eğlence, faaliyetler, kişilik envanteri, insan tipi ve günlük işler olarak iki şıktan birini tercih etme ve kendini değerlendirme şeklinde gruplanmıştır (Kuzgun Y. , 2000).

Calpell tarafından Strong-Cambell İlgi Envanteri (SCİE) adı altında ölçek tekrar geliştirilmiştir. SCİE cinsiyet açısından tarafsız olarak 325 maddeden oluşmaktadır (İnan, 2006)

1.2.2 Kuder’in İlgi Alanları Tercih Envanteri

İlginin ölçülmesinde dünyada en sık kullanılan bir diğer envanterdir. Kuder 1934 yılında açık ve mekanik etkinlikleri ölçen Kuder Tercih Envanteri’ni (Kuder Preference Record) geliştirmiştir. İlk çalışma ampirik olmamasına rağmen 1966’da ampirik olarak yeniden geliştirilmiştir. Daha sonra 1985’de tekrar geliştirilmiştir (İnan, 2006).

Kuder’in Tercih Envanteri mantıklı olarak bilinmektedir. Kuder daha önceden belirlediği bazı ilgi alanlarına özgü davranışları yansıttığını düşündüğü maddeleri deneklere uygulamış olup analiz sonucuna göre 10 ilgi alanı tanımlamıştır (Kuzgun Y. , 2006). Envanter spesifik bir mesleği değil, genel düzeyde mesleki ilgiyi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Envanter üçerli olmak üzere 168 grupta olup 504 maddeden oluşmaktadır. Maddeler meslek etkinlikleri, meslek adları ve kişilik özelliklerinden oluşmaktadır (Kuzgun Y. , 2006). Açık hava, edebiyat, hesap, ilim, ikna, sanat, el işi, müzik, sosyal ve büro olmak üzere on alanda ilgiyi ölçmektedir (Kuzgun Y. , 2000).

Hedef kitlesi lise öğrencileri olup zaman sınırlaması olmamakla birlikte yaklaşık 50-60 dakika sürmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Süleyman Çetin Özoğlu tarafından 1977’de Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri adıyla Türkçeye uyarlanmıştır (Atli & Keldal, 2017).

Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri’nin ölçtüğü ilgi alanları (Bakırcıoğlu, 2000);

- **Açık Hava İlgi:** Bu kişiler ofis dışında açık havada hayvan ve bitkilerle uğraşmaktan hoşlanan kişilerdir. Açık hava ilgisi yüksek olan kişiler; turizm rehberleri, orman mühendisleri, subaylar, deniz kaptanları, ziraat mühendisleri, doğa bilimcileridir.
- **Mekanik İlgi (El İşi İlgi):** Makineyle, tezgahla ve aletlerle çalışmaktan hoşlanan kişilerdir. Mekanik ilgisi olan kişiler; mühendisler, makinistler, bilgisayarlılar, pilotlar ve teknik öğretim görevlileridir.
- **Hesaplama İlgi:** Rakamlarla uğraşmaktan hoşlanan kişilerdir. Matematik öğretmenleri, matematik ve istatistik öğretim üyeleri, hesap uzmanları, bankacılar, muhasebeciler ve endüstri mühendisleri bu ilgi alanına sahip bireylerdir.
- **Bilimsel İlgi:** Bilimsel sorunlara yönelik ilgisi olan kişilerdir. Kimyacılar, eczacılar, hekimler, ve havacılar bu grupta yer alırlar.
- **İkna İlgi:** İnsanlara belli bir malı, hizmeti veya düşünceyi pazarlamaktan ve insanlarla tanışmaktan hoşlanan kişilerdir. Oyuncular, avukatlar, yazarlar, politikacılar, yargıçlar, halkla ilişkiler uzmanı ve ticari kurum yöneticileri bu grupta yer almaktadır.
- **Sanatsal İlgi:** Yaratıcılığı gerektiren işleri yapmaktan hoşlanan kişilerdir. Ressam, reklam ressamı, sanat dersleri öğretmeni, fotoğrafçı, giysi desinatörü, mimar ve dekoratör bu grupta yer alır.
- **Edebiyat İlgi:** Okumak ve yazmaktan hoşlanan kişilerdir. Romancılar, tarihçiler, yazarlar ve gazeteciler bu tip ilgiye sahiptir.
- **Müzik İlgi:** Konserlere gitmekten, bir müzik aleti çalmaktan ve şarkı söylemekten hoşlanan kişilerdir. Besteciler, müzik sanatçıları ve dansçılar bu tip ilgiye sahiptir.
- **Sosyal Hizmet İlgi:** İnsanlara yardımcı olmayı sevme eğilimini gösteren bireylerdir. Sosyal hizmet uzmanları, hemşireler ve kütüphaneciler bu alana yönelik ilgileri yüksek kişilerdir.

- **Büro İşleri İlgisi:** Büro işlerini yapmaktan hoşlanırlar. Ofis dışında olmayı sevmezler. Sekreterler, memurlar ve muhasebeciler bu alana yönelik ilgileri yüksek kişilerdir.

Bireyin profiline yönelik olarak bir alanda çıkan yüzdeler %75'in üzerindeyse, bu bireyin o alana ilişkin ilgisinin belirgin olduğu ve bu kişinin mesleklere yönlendirilebileceği anlamına gelirken, bir alandaki yüzdeler %50'nin altında ise bu sefer bu bireyin o alana yönelik ilgisinin henüz belirgin olmadığı anlamına gelir. Eğer bireyin ilgisi herhangi bir alanda %65'in üzerindeyse ve diğer alanlarda bundan daha büyük bir yüzdeler yoksa öğrencinin bu alanda belirgin ve anlamlı bir ilgisinin olduğu anlamına gelirken, tüm ilgileri %50 ve altında ise ilgileri henüz olgunlaşmadığı anlamına gelir (Deniz, 2008).

1.2.3 C-Match Mesleki İlgililer Envanteri

C-MATCH Mesleki İlgililer Envanteri bireyin kendisine uygun olan meslek grubunu belirlemesi amacıyla oluşturulmuş olup bireyin analiz, baskınlık, insan odaklılık, rutin işler, teknik beceri, yaratıcılık gerektiren işler gibi yetkinlikleri ölçülmektedir. Envanter çevrimiçi olarak uygulanmakta olup yaklaşık 20 dakika sürmektedir. Maddelere “Çok Uygun”, “Uygun”, “Kısmen Uygun”, “Uygun Değil”, “Hiç Uygun Değil” şeklinde cevap verilmektedir. Assessment Systems Değerlendirme ve Gelişim Merkezi tarafından uygulanan test bireysel ve toplu olmak üzere iki farklı rapor sunabilmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Bu raporlar; “Analiz Gerektiren İşler”, “Baskınlık Gerektiren İşler”, “İnsan Odaklı İşler”, “Rutin İçeriğe Sahip İşler”, “Teknik Beceri Gerektiren İşler”, “Yaratıcılık Gerektiren İşler” şeklinde sınıflandırılmış olan meslek gruplarına uygunluk düzeylerini ve tavsiye metinlerini içermektedir (Assessment Systems, 2020).

Hedef kitlesinde öğrenciler, yeni mezunlar ve stajyerler yer almaktadır. Daha çok işe alım süreçlerinde kullanılmaktadır.

1.3 TUTUM

Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Pehlivan K. B., 2008) Bir tutumun üç ögesi bulunmaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerdir. Bunların üçünün de birbiriyle uyumlu olması beklenir. Ama bir psikolojik objeye yönelik bir tutumun gelişebilmesi için bu üç öğenin olması şart değildir. Tek bir öğenin olması yeterlidir.

Tutum, bireylerin farkında oldukları bir obje ile ilgili değerlendirmelerini içerir. Bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz olabilir. Tutum tek başına bir davranışı meydana getirmeyebilir. Ancak bir kişinin bir objeye yönelik tutumunu biliyorsak davranışını da önceden tahmin edebiliriz. Bir kişinin tutumundan hareketle davranışı ölçmekte zaman, tutumun güç derecesi, ulaşılabilirliği ve farkındalığı önem taşımaktadır. Tutumlar doğrudan deneyim, pekiştirme, taklit ve sonradan öğrenme yoluyla elde edilirler. Ayrıca ebeveynler, arkadaşlar ve medya tutumların oluşmasını etkilemektedir (Çakmak, 2019).

Tutumların en önemli özelliği kişinin içinde yaşadığı ekonomik, sosyal, politik, fiziksel (doğa) ve psikolojik ortamına bağlı olarak öğrenilebilmesidir. Kişiler aileye, çalışma arkadaşlarına, iletişim araçlarına, eğitim kurumlarına ve yaşam deneyimlerine bağlı olarak farklı tutumlar geliştirirler (Kozak & Kızılırmak, 2001).

Kariyer ve meslek seçimi konusunda farklı araştırmacılar farklı kurumlar geliştirmiş olup meslek seçiminde kişilik özellikleri, mesleki kalıp değerlerine ek olarak ilgiler, tutumlarda dikkate alınmıştır (Pehlivan R. , 2008).

Holand'a göre bireyler yeteneklerini, becerilerini kullanabileceklerinin yanı sıra değerlerinin ve tutumlarının kabul gördüğü, kendi yetenek ve ilgileri doğrultusunda sorun ve roller üstlenmelerine izin veren ortamlar aramaktadır (Holland, 1997).

Isaacson'a göre mesleki gelişim; uyanış ve farkında olma (5-12 yaş), meslekleri keşfetme ve araştırma (12-15 yaş), karar verme (15-18 yaş), hazırlık aşaması (18-23 yaş) ve işe yerleşme (23 yaş ve sonrası) olmak üzere 5 aşamadan oluşmaktadır. Bireyin mesleğe karşı tutumu 18-23 yaşları arasını kapsayan hazırlık aşamasıdır. Bu aşamada bireyin seçtiği alan, okul veya yaptığı etkinlikler bireyi mesleğe hazırlar. Birey meslekle ilgili beceriler geliştirir, bilgi edinir ve o alanda mesleki tutumlar geliştirerek mesleği icra etmeye hazır hale gelir. Aynı zamanda o meslek alanındaki işleri araştırmaya başlar (Vurucu, 2010).

Süper'e (1957) göre lise son sınıf öğrencilerinin yüksekokul seçme yoluyla meslek seçimi 15 yaştan başlayıp 25 yaşa kadar uzanan "keşif dönemi" dir. Bu dönemde birey yetenekleri, ilgileri, değer yargıları ve tutumları hakkında zamanla daha fazla bilgi sahibi olur. Böylece mesleklerle elde edindiği bilgileri birleştirerek yapacağı mesleğe karar verir (Yelken, 2008).

Tüm bunlardan hareketle tutumların meslek seçimini etkileyen bir faktör olduğunu görebilmekteyiz.

Bir mesleği seçmeden önce o meslekle ilgili bir takım duygu ve düşünceye sahibizdir. Bu duygu ve düşünce ise davranışımızı şekillendirir. Eğer o meslekle ilgili olumlu bir tutuma sahipsek olumlu duygu, düşünce ve davranışlar sergileriz. Eğer o meslekle ilgili olumsuz bir tutuma sahipsek bu seferde olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar sergileriz. Tutum algımızı, karar verme sürecimizi ve dolayısıyla da davranışımızı da şekillendirir. Mesleğe, işe veya işyerine yönelik olumsuz bir tutumumuz varsa bu verimliliğimizi ve performansımızı olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bakımdan tutumlar meslek seçiminde oldukça önemlidir.

Birçok meslekte duygular çok önemlidir. Özellikle yüz yüze ve sesli etkileşim içinde olunan meslek gruplarında; doktor, hemşire, öğretmen ve çağrı merkezi çalışanı gibi mesleklerinde önemlidir. İnsanların sosyal etkileşim içinde oynaması gereken sosyal roller vardır. Bireylerin bu sosyal rollere uygun bir şekilde hareket etmesi ve istenilen duyguyu ifade etmesi gerekmektedir. Bu duyguları yansıtabilmesi için empati kurması gerekir. Bu noktada duygu işçiliği ortaya çıkar. 1979 yılında ilk kez Hochschild tarafından ortaya atılmıştır. Duygu işçiliği uzun bir süre kendi duygularını bastırıp gerçekte olmayan duyguların dışı yansıtılması sonucunda kişinin kendi duygularına yabancılaşmasıdır. Duygu işçiliği süreye ve yoğunluğa bağlı olarak öfke patlamalarına, depresyona ve duygusal tükenmişliğe neden olabilir. Bu nedenle meslek seçiminin kişiliğimize uyumlu olması kadar değerlerimizle ve tutumlarımızla da uyumlu olması önemlidir (Yöney, 2007).

1.4 DEĞERLER

Kuzgun'a göre (2009) değerler; karar verirken bireyin seçenekler arasından hangisine yöneleceğine, davranışları ve olayları önem sırasına koymasına yardım eden kavramlar takımıdır. Değerler bireyin işten bir eylem veya yaşama biçiminden beklediği doyum kaynağıdır. Mesleki tercihlerin oluşumunu belirleyen en önemli etkenlerden biridir. Ancak, mesleki tercih oluşum süreci içinde toplumsal yaşayıştan kaynaklanan değerler hiyerarşisi önemli bir rol oynar (Kuzgun Y. , 1995).

İlgiler meslek alanlarından birine yönelmede rol oynayan kişilik özelliği iken, değerler ise genellikle belirli bir meslek alanında iş ya da pozisyon tercihidir. Belli bir meslek alanında

çok değişik iş ve pozisyonlar bulunmaktadır. Bunlar bireyin değişik ihtiyaçlarına farklı düzeylerde cevap verebilmektedirler. Değerlerini iyi bilen bir kişi, bunlara uygun iş ve pozisyonları kolaylıkla bulabileceği mesleklere yönelebilir (Yelken, 2008).

Değerler insanın hayatını düzenleyen bir etkiye sahiptir. Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet olarak da ifade edilebilir. Schwartz (1994) güç, geleneksellik, başarı, hazcılık, öz yönelim, iyilikseverlik, uyarılma, evrenselcilik, uyma ve güvenlik olmak üzere insanı motive eden 10 değerden bahseder (Küçük, 2016). Sharf (2002) ise değerleri genel değer ve işe ilişkin değer olarak iki ayrı kategoride ele alır. Ekonomik, estetik, sosyal, siyasi, dini ve kuramsal değerler genel değerler arasında yer alır. Fiziksel etkinlik, yetenek kullanımı, itibar, başarı, ilerleme, otorite, risk, başkalarına yardım, ekonomik ödül, özerklik, yaratıcılık, yaşam stili, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, değişiklik, iş şartları, kültürel yapı, fiziksel yapı, ekonomik güvence ve kişisel gelişim ise işe ilişkin değerler arasında yer alır (Sezer, 2018).

Farklı mesleklerin farklı statülerin veya prestijlerin değerleri vardır. Mesleki değerler iç kaynaklı ve dış kaynaklı olarak ikiye ayrılmaktadır. İç kaynaklı değerler; yaratıcılık, yetenekleri geliştirme, ilgi, çekici iş etkinlikleri iken, dış kaynaklı değerler ise; kazanç, iş güvencesi, takdir ve ödüldür (Yelken, 2008).

Meslek seçimi çok yönlü bir etkiye sahip olup bireyin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını belirli bir biçime sokar. Günümüzde meslek seçimi giderek zorlaşan ve karmaşıklaşan bir olay haline gelmiştir. Bireyler bilinçli ya da bilinçsiz oldukları bazı duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve değerlerini doyurmak amacı ile bir meslek seçerler. Bireyler seçtikleri mesleklerin kendi ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündükleri o mesleği seçerler. Bireyin bütün ihtiyaçları onun meslek seçimini etkiler. Bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların doyurulma düzeyi sürekli değişiklik gösterdikçe ve birey ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak yeni meslekler hakkında bilgi edindikçe bireyin mesleki seçimi de sürekli değişiklik gösterir (Kepçeoğlu, 1999).

Meslek seçiminde bir diğer önemli etken de mesleki değerlerdir. Mesleki değerler yaşam değerlerinden ayrı tutulamaz. Yaşam değerleri mesleki değerleri oluşturur. Mesleki değerler, mesleklerin gerektirdiği görevlerle sağladığı olanakların kişi için anlamını ifade eden ölçülerdir (Bozgeyikli, Derin, Toprak, 2016). Mesleki değerler bireyin bir iş ya da etkinliğin

sonunda ne istendiğine ve ne beklendiğine ilişkin yorumlar olarak da tanımlanabilir. Mesleki değerler meslek seçiminde bireysel ilgilerden daha etkilidir. Söz konusu mesleki değerler bireyin çevre ile etkileşimi sonucu oluşarak bireyin meslek seçiminde temel yön vericilerden biri olmaktadır (Atli, 2012). Mesleki değerler ile kişisel değerlerin birbiriyle örtüşeceği meslekleri seçmek performansı ve iş doyumunu arttıracaktır.

Dawis ve Lofquist'in İş Doyumu Kuramı ve Super'in Kariyer Gelişim Kuramı ihtiyaçlar ve değerler üzerine oluşturulmuş kuramlardır. Yani her ikisi de, bireylerin meslek seçim tercihlerinin altında psikolojik ihtiyaçların ve değerlerin yattığı varsayımına dayanmaktadır. Dawis ve Lofquist'in İş Uyum Kuramı'nda bireyin çevresi ile optimal uyumu, iş doyumunu ve başarıyı sağlar. "Birey ile çevre başarılı olmak için birbiriyle uyumlu olmak zorundadır" görüşünden hareketle kuram yetenekler, beceri, ihtiyaç, değerler ve doyum gibi psikolojik kavramlar ile birey-çevre arasında uyuma dayalıdır. Super'in Meslek Değerleri Ölçeği çocukların meslek örüntüsü ve psikolojik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplamda 120 madde ve beşli likert ölçeğinden oluşmaktadır. Daha sonra Zytowski tarafından revize edilmiştir. Böylece 12 değer, 12 değeri ölçen 6'şar madde olmak üzere 72 maddelik form haline gelmiştir. Bu değerler; başarı, iş arkadaşlığı, yaratıcılık, gelir, bağımsızlık, yaşam tarzı, zihinsel gelişme, prestij, güvenlik, denetim, değişiklik ve iş çevresidir (Yeşilyaprak B. , 2012).

Değerler ayrıca yaşam deneyimlerine ve koşullara göre değişebilir. Şu anda birisi için önemli olan şeyler zamanla önemsiz hale gelebilir. Örneğin, bir kişi iyi maaşlı ve saygın bir iş isterken daha sonra çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmek istediği için işini değiştirebilir. Daha düşük bir maaşla çalışmasına rağmen ailesine daha çok vakit ayırdığı için daha fazla doyum sağlar.

Mesleki değer, çalışma sonucunda elde edilen doyumdur. Bireyin mesleki çalışmaları sonucunda sahip olmak istediklerine, ulaşmaya çalıştıklarına ve gerçekleştirmek istediklerine mesleki değer denilebilir. Para kazanma, ün kazanma, yeteneklerini geliştirme, düzenli bir hayata sahip olma, başkalarına yardım etme, başkalarını yönetme, tekdüze olmayan bir hayat yaşama, rekabet etme, yaratıcılığını geliştirme, bağımsız olma gibi nitelikler mesleki değerler olarak sayılabilir. Her birey mesleki değerlerini geliştirebileceği işlere yönelir (Kulaksız, 1999).

Şekil 1: Barrett Values Bilincin Sekiz Seviyesi



Kaynak: <https://www.valuescentre.com/barrett-model/>

Richard Barrett (1997) tarafından değerleri ölçmek amacıyla Barrett Modeli geliştirilmiş olup “The Personal Values Assessment” (Kişisel Değerler Değerlendirmesi) adıyla Türkçe dahil olmak üzere birçok farklı dilde uygulanabilmektedir. Uygulama sonrası sonuçları içeren bir doküman alınmaktadır. Barrett Modeli, Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden ilham alınarak geliştirilmiştir. Model kum saati şeklinde 5 değere denk gelen 7 bilinç düzeyinden oluşmaktadır. Her bölüm insanı motive eden 7 alanı içermektedir. Bir uçta hayatta kalmayı ki bu Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde fizyolojik, güvenlik gibi temel ihtiyaçlara denk gelmektedir. Diğer uçta ise Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına denk gelen gelecek nesiller için hizmet ve ilgiyi içermektedir. Kum saatinin aşağısından yukarı doğru sırasıyla temel güvenlik, ilişki düzeyi, özgüven, dönüşüm, kurumsal uyum, fark yaratma ve hizmet olan bilinç düzeyleri yer almaktadır (Barrett Values Center, 2022).

Özetle meslek seçimini açıklayan kuramların çoğunun ihtiyaçlar ve değerler üzerine kurulu olduğu ve bunlardan hareketle kişilerin mesleki tercihlerinin açıklandığı görülmektedir. Bireylerin meslekte ihtiyaçları ve değerleri karşılandıkça iş doyumunu ve başarısını arttırdığı bilinmektedir. Karşılanmaması halinde ise iş doyumsuzluğuna ve işe yabancılaşmaya neden olmaktadır.

1.5 BEKLENTİLER

Sosyal, psikolojik ve ekonomik beklentiler kişinin meslek seçimini etkilemektedir. Bu beklentilerin kaynağı içsel ya da dışsal olabilmektedir.

Bireylerin mesleklere bakış açısı genel olarak toplumdan topluma farklılık göstermekle birlikte bireyin sosyal geçmişi, ebeveynleriyle ilişkisi ve içinde yer aldığı çevre kariyer seçimini etkileyen temel sosyal faktörlerdir. Bir meslek bir toplumda saygınlık gösterirken aynı meslek başka bir toplumda sıradan olarak sayılabilir. Bu yüzden bireyler kendi toplumu tarafından kabul görmüş ve değerli olarak kabul edilen meslekleri seçme eğilimindedirler. Ayrıca yapılan araştırmalara göre aile yapısı da meslek seçimini etkilemektedir. Buna göre eğitim düzeyi düşük anne babanın çocuklarının beceri gerektirmeyen işleri, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işleri seçme olasılığının yüksek olduğu görülmektedir (Özen, 2016).

Bireyler, içinde doğup büyüdüğü sosyal çevre aktörleri tarafından her konuda etkilenmektedirler. Bireyler çocukluk yıllarında hayranlık duyduğu, etkilendiği kişilerin meslek alanlarından pozitif etkilendiği gibi örnek aldığı kişilerin mesleğinde başarısız olması durumunda ise o mesleğe karşı olumsuz bir düşünce yaratmasına neden olabilmektedir (Pehlivan R. , 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK SEÇİMİNİ VE GELİŞİMİNİ ETKİLEYEN KURAMLAR

Meslek seçimi ve gelişimini etkileyen birçok kuram vardır. Bu bölümde meslek seçimini ve gelişimini etkileyen kurumlardan bir kaçı ele alınacaktır.

2.1 HOLLAND KURAMI

Holland ordu ve ruh sağlığıyla ilgili kurumlarda meslek danışmanlığı yaptığı sırada edindiği deneyimlerden yola çıkarak kişilik yapılarının ortaya çıkarılabileceğini ve kişilerin kendilerine uygun ortamları tercih ederek mutlu olabilecekleri ortamlarda çalışabilecekleri sonucuna varmıştır (Kuzgun Y. , 2006).

Holland İkinci Dünya Savaşı zamanında üç yıl boyunca ABD ordusunda asker alma ve sınıflandırmayla ilgili bir görevde çalışmıştır. Askerlerin mesleki geçmişlerini göz önüne aldığına bunların bazı tiplerle sınıflandırılabilirliğini düşünmüştür (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Holland Kuramı ilk olarak 1959 yılında “Journal of Counseling Psychology” dergisinde yayımlanmıştır. Ardından gelen eleştiri ve önerileri göz önünde bulundurarak güncelleme yapıp 1973 yılında altıgen modelinin geliştirilmesi ile “Meslek Seçimi: Bir Kariyer Kuramı” adlı kitabı yayımlamıştır. 1985 ve 1997 yılında tekrar bir güncelleme yapılarak kitabın son hali verilmiştir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Holland insanları kişilik özellikleri bakımından Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci ve Sanatçı olarak 6 grupta sınıflandırmıştır. Bu grupların oluşturduğu çevreleri de aynı şekilde gruplandırıp adlandırmıştır. Yani Holland birbirine benzeyen insanların bir çevreyi oluşturduğu ve bir çevrede bulunan insanların dağılımına bakarak bireylerin çevreleri hakkında bilgi edinebileceğimizi ileri sürmektedir.

Tablo 1: Holland Kişilik Tipleri

Kişilik Tipi	Belirgin Özellikleri	Baskın Talepler/Etkinlikler	Tipik Meslekler
Gerçekçi	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, uyumlu, içten, doğal, sabırlı, iç görüleri ve başarıma güdüleri fazla	<ul style="list-style-type: none"> - Kas etkinliği, motor koordinasyonu gerektiren işler - Açık havadaki işler, mekanik, sistematik çalışmalar - Nesnelere, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler 	Otomobil tamircisi, her çeşit araç teknisyeni, elektrikçi, mühendis, ziraat ile ilgili meslekler, beden eğitimi öğretmeni
Araştırmacı	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, popüler olmaktan hoşlanmayan	<ul style="list-style-type: none"> - Analitik gözlem yapma - Sistematik deneysel çalışma - Fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları araştırma 	Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronom, antropolog, tıp teknisyeni
Artistik	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan, duyarlı ve etkileyici	<ul style="list-style-type: none"> - Estetik faaliyetler yapar - Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler - Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma - Bağımsız yaratıcı çalışmalar 	Yazar, ressam, aktör, tiyatro sanatçısı, müzisyen, kompozitör, dekoratör ve mimar
Sosyal	Yardımsız, sorumluluk sahibi, sosyal iş birliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	<ul style="list-style-type: none"> - İnsanlarla birlikteliği saptayan aktiviteler - Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek - Başkalarını ikna etme, yönlendirme 	Sosyal hizmet uzmanı, rehabilitasyon danışmanı, psikolog, psikolojik danışman, halkla ilişkiler uzmanı, üniversite öğretim üyesi, öğretmen
Girişimci	Dışa dönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	<ul style="list-style-type: none"> - Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler - Sosyal eğlendirici etkinlikler - Organize edilmiş çalışmalar 	Satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menajer, politikacı, avukat
Geleneksel	Dikkatli, titiz, itaatkâr, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, öz denetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemli kurallara bağlı aktiviteler - Nesnelere ilgili sistematik çalışmalar - Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma 	Banka veznedarı, kütüphaneci, daktilograf, postacı, muhasebeci, kitapçı, finans elemanı

Kaynak: <https://docplayer.biz.tr/10710913-Holland-in-6-kisilik-tipi.html>

Holland kuramı şu varsayımlara dayanmaktadır (Kuzgun Y. , 2006);

- İnsanlar 6 tipten ya biri ile ya da birden fazlası ile karakterize edilmektedir.
- Her tip belirli meslek grubundan kişilerin gözlem ve araştırmalarının bir özetidir.
- 6 çeşit çevre vardır. Her çevre bir kişilik tipine karşılık gelmektedir. Her çevre kendine özgü sorun yaratan fiziksel ortama sahiptir. Örneğın, sosyal çevre sosyal tiplerin hakim olduğu bir ortamdır ve burada sosyal sorunlar vardır.
- İnsanların kendisine özgü ilgi, yetenek ve eğilimleri vardır. Kişiler bunların karşılık bulabileceği ortamlarda bulunurlar. Bir ortamdaki insanların kişilik özelliklerinin yüzdesine bakarak hangi tip çevre olduğuna karar verilir.
- İnsanların çevre arayışları farklı düzeyde gerçekleşir ve zaman alır. Örneğın gelenekçiler gelenekçi liderlerin olduğu ortamlarda çalışmak isterler.
- Bir kişinin nasıl davranacağı kişiliği ve içinde bulunduğu çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur. Kişilik özelliği ve çevresel etkileşimine bakarak nasıl davranacağını, nasıl bir meslek seçeceğini tahmin edebiliriz.
- İlgi envanteri aynı zamanda kişilik envanteridir ve kişinin kendisini nasıl algıladığını yansıtır. İlgiyer kişiliğin bir yönünü oluşturmaktadır.
- Mesleki kalıplar güvenilir, önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir. Nasıl insanların nasıl davranacaklarına kılık kıyafet ve farklı özelliklerine bakarak çıkarımda bulunuyorsak mesleklerine bakarak da bir değerlendirme yapabiliriz.

Holland ilgileri ölçmek için önce Mesleki Tercih Envanteri'ni geliştirmiştir. MTE 90 etkinlikten oluşmaktadır. Bu etkinliklere “Hoşlanıyorum”, “Hoşlanmıyorum” ve “Farketmez” olmak üzere üç şekilde cevap verilmektedir. Her bir eylem bir altı tipten birine karşılık gelmektedir (Yılmaz, 2011).

Holland Kuramı'na göre bir kişi meslek değiştirdiğinde yeni meslek kişinin ilgi alanlarına uygunsa iş doyumunu sağlanabilir. Ancak bu meslek değiştirmenin altında kaygı veya düşmanca duygular beslemek varsa yeni meslekte doyumun sağlanması söz konusu olamayabilir (Costa, McCrae, & Holland, 1984).

2.1.1 Gerçekçi Tipler

Bu tip kişiler nesnelere, araçları, makineleri sistematik olarak kullanmayı severler. El ile yapılan işlerden, alet makine kullanmaktan, hayvancılık ve bitki yetiştirmekten zevk alırlar.

Problem çözümünde erişilebilir ve kolay yöntemleri kullanırlar. Sosyal ilişkileri zayıftır. Zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar. Gerçekçi tipteki kişiler utangaç, geleneklerine bağlı tiplerdir (Kuzgun Y. , 2006).

Uyumlu, dürüst, sıradan, pratik, gerçekçi, yargılamadan kabul edici, çekingen, esnek olmayan, doğal, kendi halinde ve iç gözü düzeyi düşük kişilerdir (Yılmaz, 2011). Para, güç ve statüye önem veren kişileridir. Sosyal çevreleri azdır. İç dönük kişilerdir. Fazla arkadaşları yoktur. Başarı güduları yüksektir. Bu gruba girenler teknik elemanlar, mühendislerdir.

2.1.2 Araştırmacı Tipler

Bu gruptaki kişiler biyolojik, sosyal ve fiziksel olayları anlamak ve kontrol etmek için sistemli olarak gözlem yaparlar. Soyut kavramlara ilgilenirler. Akademik yetenekleri sahip ve zihinsel yetenekleri güçlüdür. Daha çok bilimsel alanlarda faaliyette bulunurlar (Kuzgun Y. , 2006).

Analitik, tedbirli, eleştirel, mantıklı, radikal, bağımsız, duygularını gizleyen, gösterişsiz, karmaşık ve ayrıntılara dikkat eden kişilerdir. Matematik ve bilimsel yeterliliğe sahip olmalarına rağmen ikna yönleri zayıftır (Yılmaz, 2011). Sosyal ilişkileri zayıf ve iç dönük kişilerdir. Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronot, antropolog, tıp teknisyenleri bu grup içinde yer almaktadır.

Bu kişiler olayları anlamlandırabilmek, nedenlerini ortaya çıkartmak ve kontrol etmek için yaratıcı ve gözleme dayalı bir sistem doğrultusunda araştırma yapmayı tercih ederler. Tekrar eden işlerle uğraşmayı sevmezler (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Zor bulmacaları çözmekten keyif alırlar.

2.1.3 Girişimci Tipler

Bu grupta yer alan kişiler ekonomik çıkar elde etmek veya bir kurumun amaçlarının gerçekleştirmek için insanları kullanan kişilerdir. Sistematik olarak çalışmaktan, sembolleri kullanmaktan kaçınırlar (Kuzgun Y. , 2006).

Dışa dönük, sosyalleşmeyi ve iletişim kurmayı seven, konuşkan insanlardır. Ekip çalışmasına yatkın, liderlik özellikleri güçlü, içinde buldukları grupta kendini belli eden

ve dikkat çekmeyi seven kişilerdir. Bu kişiler çocukluk dönemlerinde oyunlarda kişileri yönlendiren tiplerdir. Değişime açıktırlar. Yenilikleri sevdikleri için uzun süre aynı işleri yapmaktan sıkılırlar. Yeni yerler keşfetmeyi farklı insanlarla tanışmayı severler.

Girişimci tiplerin başlıca özellikleri; maceraperest, gayretli, heyecan arayan, kendine güvenen, becerikli, iyimser, etkileyici, dışa dönük, sosyal olmaktan hoşlanan ve enerjik kişilerdir (Yılmaz, 2011).

Dışa dönük sezgisel tipler oldukları için dış dünyada yeni fırsatlar aramaya önem verirler. Belli bir durumla ilgili gizli olasılıkları fark etmede ve gelecekteki gelişmeleri tahmin etmede oldukça başarılıdırlar. Bir spekülâtör, girişimci ya da toplumda başarılı bir yönetici olup yükselen kişilerdir. Yenilikler bu kimseler için oldukça ödüllendirici olduğu için rutin şeylerden sıkılırlar ve sürekli yeni ortamlar, yeni uğraşlar ve yeni insanlar ararlar (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012).

Bu grupta yer alan kişiler diplomat, satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menajer, politikacı, avukatlık gibi meslekleri tercih etmeleri başarılarını arttıracaktır.

2.1.4 Sosyal Tipler

Bu grupta yer alan kişiler başkalarını eğitmeyi, eğlendirmeyi, geliştirmeye yönelik faaliyetleri seven ve net, düzenli, sistematik işleri ve makine kullanmaktan hoşlanmayan kişileridir (Kuzgun Y. , 2006). Bireysel değil grup halinde çalışmayı seven ekip çalışmasına yatkın özgür ruhlu tipleridir. Dışa dönük kişiler olduğu için yalnız olmayı sevmezler. Bu kişiler tek başlarına çalıştıklarında kendi kendilerine konuşan kişiler. İşyerinde bilgisayar başında çalışırken sürekli sağa sola laf yetiştiren tiplerdir. Emir komuta zinciri içinde çalışmayı, masa başı işi yapmayı sevmezler. Sosyal çevreleri geniştir ve çok fazla arkadaşları vardır. Farklı ortamlarda rahat hareket eden, hemen iletişim kurabilen kişilerdir.

İşyerinde karşılaştıkları sorunları sosyal yeteneklerini kullanarak çözerler. Mekanik ve bilimsel yetenekleri zayıftır (Kuzgun Y. , 2006). Başkalarına yardım etmeyi sevdikleri için öğretmen, doktor, hemşire, sosyal hizmetler sorumlusu, psikolog ve sosyolog gibi meslekler bu gruptaki kişiler için uygundur. Bu mesleklerde çalışmaları bu kişilerin motivasyon ve iş doyumunu arttıracaktır.

2.1.5 Artistik Tipler

Bu grupta yer alan kişiler net belirli sistemli olmayan işlere yönelirler. İnsanlara, söze ve maddeye yönelik malzemeleri sanat ürünlerine çevirmek için el becerilerini kullanan kişilerdir (Kuzgun Y. , 2006).

Bu tipteki kişilerin ortak özellikleri; karmaşık, düzensiz, duygusal, idealist, duyarlı, bağımsız, açık, sezgi sahibi, orijinal, hayal gücü yüksek, duygularını dışa vuran, içinden geldiği gibi davranan kişilerdir (Yılmaz, 2011).

Yetenek ve beceri gerektiren ve bunu kullanacakları ve geliştirebilecekleri işlere yönelirler. Tek tip işleri yapmaktan hoşlanmazlar. İçeride dönük kişilerdir. Grup çalışmasına yatkın değillerdir. Emir komuta zincirinde ast üst ilişkisi içinde çalışmayı sevmezler. Bu kişiler bir rapor hazırladıklarında rapordaki rakamlar yerine rapor rengi, yazı tipi ve şekliyle ilgilenirler.

Sanatsal faaliyet gerektiren yazarlar, ressam, aktörler, dekorasyoncular, mimarlar bu grup içinde yer alan mesleklerdir.

2.1.6 Gelenekçi Tipler

Bu grupta yer alan kişiler verilerle ilgilenmekten, bunları sistematik bir şekilde işlemekten, dosyalama yapmaktan hoşlanırlar. Belirsiz, sistemsiz işler yapmaktan hoşlanmazlar. Sosyal ve iş hayatlarında karşılaştıkları sorunları geleneksel yöntemlerle çözerler (Kuzgun Y. , 2006). Değişime karşı dirençleri yüksektir ve belirsizlikleri sevmezler.

Emir komuta zincirine uygun olan, tek başlarına hareket etmek yerine birilerinin onları yönlendirmesine ihtiyaç duyarlar. Değişimi sevmezler, yeniliğe karşıdır. Kendisinden farklı olanı kabul etmekte zorlanırlar ve direnirler. Planlı programlı çalışmayı severler. Plansız çalışmak onlarda strese neden olabilir.

Gelenekçi kişilerin belirgin özellikleri; dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, öz denetimli, hayal gücünden yoksun ve dengeli kişilerdir (Yılmaz, 2011).

Holland'a göre insanlar belirli kalıtsal özelliklerle doğarlar ve çevresel etkileşim sırasında ilgileri gelişir. Anne baba burada önemli bir role sahiptir. Anne babanın tutumu belirli bir

tipin gelişmesine neden olur. İlgiler tercihleri oluşturur. Tercihlerde yetenekleri geliştirir (Kuzgun Y. , 2006).

2.2 ROE GEREKSİNİM KURAMI

Roe bir klinik psikolog olup sanatkarların kişilik özelliklerini araştırırken, meslek seçiminin dinamikleri üzerinde çalışmaya yönelmiştir. Biyolog, sosyolog ve fizikçiler arasında büyük fark olduğunu gözlemlemiştir. Bu fark, meslek seçimini belirleyen faktörleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırmasına neden olmuştur. Roe'nun yaşamın ilk yıllarında oluşan yetenek, ilgiler ve tutumların meslek seçimini nasıl etkilediği konusunda bazı hipotezleri vardır (Kuzgun Y. , 2006). Roe Gereksinim Kuramı'na göre ana baba çocuk ilişkisi, ihtiyaçlar ve ilgiler ile bunların gelişmesi ve doyum düzeyleri çocuğun meslek seçimini belirlemektedir. (Çınar, 2011).

Roe'nun yetenek, ilgiler ve tutumlara yönelik varsayımları (Kuzgun Y. , 2006);

- Zeka, yetenek, ilgi ve tutumların kalıtım üzerinde etkisi yeterince belirgin değildir. Henüz bu yönde apaçık bir delil mevcut değildir.
- Özel yeteneklerin gelişimi birinci derecede, psişik enerjinin irade dışı yönelimi ile belirlenir. Psişik enerji nereye yönelirse özel yetenekte oraya yönelir.
- Kişilik ile algı arasında yakın bir ilişki vardır ve kişinin otomatik olarak yöneldiği şeyler bize o kişinin davranışı hakkında ipucu verir.
- Hayatın ilk yıllarında deneyimlenen doyum ve hayal kırıklıkları bilinçli ya da bilinçsiz ihtiyaca dönüşür. Bu da gelecekte kişinin meslek seçimini etkiler.
- Düzenli olarak karşılaşılan gereksinimler, davranışı belirleyen bilinç dışı güdüleyici olma özelliğini yitirir.
- Nadiren ve en az düzeyde doyurulan üst düzeydeki gereksinimler doyurulmamış temel gereksinimlerin baskısıyla kaybolacaktır.
- Bir gereksinim engellenmeyip geciktirilirse hissedilen doyum ya da doyumsuzluğa bağlı olarak bilinç dışı güdüler haline gelir.
- Bilinçdışı olan ihtiyacın şiddeti aslında güdünün şiddetine bağlıdır. Tüm yapılan işler bilinçli ve bilinçsiz ihtiyaca dayanır. Aynı durum meslekler içinde geçerlidir.

Roe çocukluk yaşantılarını incelerken anne babanın çocuğa karşı tutumlarını sevgi ve kontrol olarak iki boyutlu yatay ve dikey bir kesen üzerinde ele alarak incelemiştir (Kuzgun Y. , 2006).

Roe'ya göre ebeveyn çocuk ilişkileri;

- Çocuğun Üzerine Aşırı Düşen Ebeveyn
- Aşırı Talepkar Ebeveyn
- Reddedici Ebeveyn
- Kabulkar Ebeveyn

2.2.1 Çocuğun Üzerine Aşırı Düşen Ebeveyn

Bu ebeveynler çocuklarının fiziksel, sevgi, saygı görme ihtiyaçlarını karşılarlar. Ancak bu düzenli değildir. Temel ihtiyaçlarının doyumuna büyük önem verirken sevgi ve saygı gibi ihtiyaçları daha çok çocuğun anne babaya muhtaç olduğu sürede doyurulur. Burada ebeveyn birey olarak çocuğun kendisini gerçekleştirmesine imkan vermez (Olgundeniz, 2023).

2.2.2 Aşırı Talepkar Ebeveyn

Bu ebeveynler her zaman kusursuz işler beklerler ve çocuklarını sıkı bir eğitime tabi tutarlar. Çocuktan üstün başarı beklerler. Statü ve prestije önem verirler. Ancak bu ebeveynlerin çocukları üstün başarılı ve kendilerine bağlı oldukları sürece ebeveynleri tarafından sevgi ve saygı ihtiyaçları karşılanır (Kuzgun Y. , 2006).

Çocuğun üzerine aşırı düşülmesi çocukta bağımlı bir ilişki gelişmesine neden olurken diğer taraftan çocuk başkalarının görüşlerine büyük önem verir hale gelir. Böylece bu kişiler başkalarıyla bir arada olabileceği, insanlarla ilgilenmesi gereken meslekleri tercih etmesine neden olur (Olgundeniz, 2023).

2.2.3 Reddedici Ebeveyn

Bu ebeveynler “ihmal edici” ve “reddedici” ebeveynler olarak ikiye ayrılmaktadır (Kuzgun Y. , 2006). Duygusal olarak reddetmede doyumdan yoksun bırakmada kasıt varken, ihmal etmede ise duygudan yoksun bırakmada kasıt yoktur (Olgundeniz, 2023). Çocuğu duygusal bakımdan reddeden ebeveynler onun fiziksel ihtiyaçlarını açıkça ihmal etmezler. Ancak kasıtlı olarak çocuğu her türlü doyumdan yoksun bırakırlar. Çocuğu ihmal eden ebeveynler,

psikolojik olarak çocuğu reddedici ebeveynden daha çok çocuğa zarar veren olabilirler (Kuzgun Y. , 2006).

Reddedici bir ebeveynle yetişen çocuk sevgisiz büyüdüğü için başkalarına karşı savunmada saldırgan bir tutum sergileyebilir. Doyurulmamış ihtiyaçlarını gidermek için bu saldırgan tavrını yansıtabileceği meslekleri yani insan olmayan meslekleri tercih ederler (Olgundeniz, 2023). Örneğin çiftçilik, veterinerlik gibidir.

2.2.4 Kabulkar Ebeveyn

Bu ebeveynler çocuğa ölçülü bir şekilde sevgi ve saygı gösterirler. Sevgi ve saygıyı gösterme biçimlerine göre ikiye ayrılırlar. Bunlardan biri “rasgele” kabuldür. Bu ebeveynler çocuğuna yeterince vakit ayıramadığı için serbest bırakan, gelişimine karışmayan anne babalardır. Diğeri ise “seçerek” kabuldür. Bilinçli ve planlı olarak çocuğun kendi gücünü keşfetmesi için bağımsız davranmaya teşvik eden anne babalardır (Kuzgun Y. , 2006).

Kabul edici anne babalar çocukların sevgi ve saygı görme gereksinimlerini karşıladıkları için bu gereksinimler bilinçdışı güdü haline dönüşmez ve insanla ilgili mesleklere yönelirler (Roe, 1957).

Anne Roe (1957), anne ve babalarının çocukların kariyerlerine direkt etki ettiğini ortaya koymaktadır. Roe'nun teorisi Maslow'un "İhtiyaçlar Teorisi" ile oldukça yakından ilişkilidir (Olgundeniz, 2023).

Roe meslekleri içerdikleri faaliyete göre insanla uğraşmayı ve insanla uğraşmamayı içermesine göre ikiye ayrılmaktadır. Hangisine yöneldiği, çocuğun anne babasıyla olan ilişkisiyle doğrudan ilişkilidir. Çocukluk yıllarında geliştirilen ilgiler ve bu ilgilerin temelinde yatan ihtiyaçların ebeveynler tarafından nasıl karşılandığına bağlıdır. Sevgi ve saygı gereksinimi ihmal edilen çocuklar bilinçaltında savunucu bir mekanizma geliştikleri için bunu insanlara yansıtamazlar. Bu nedenle insanın olmadığı mesleklere yönelirler. Kabul edici bir anne baba tarafından büyütölen çocuğun sevgi ve saygı gereksinimi karşılandığı için bu tür gereksinimleri bilinçdışına dönüşmeyeceğinden insan ya da insan olmayan unsurlara karşı savunucu bir mekanizma gelişmeyecektir. (Kuzgun Y. , 2006). Örneğin, hizmet mesleklerinde çalışan yetişkinler insanlara yönelmişlerdir ve bu nedenle erken çocukluk ortamlarında aşırı korunma ve sevgiye maruz kalma olasılıkları vardır. Daha

bilimsel meslek alanlarına yönelen yetişkinler tipik olarak insanlara yönelimli değildir. Bu yüzden de kaçınmacı ve reddedici erken çocukluk ortamlarına maruz kalmaları daha olasıdır (Roe, 1957).

Üzerine aşırı derecede düşülen, aşırı derecede korunan çocuklar bağımlı bir kişilik geliştireceği için başkalarının kendisine vermiş olduğu değere büyük önem verecektir. Başkalarıyla birlikte olmaya olanak veren, insanlarla ilgilenmeyi gerektiren meslekleri tercih edeceklerdir (Kuzgun Y. , 2006).

Tüm bu çalışmalar sonucunda Roe meslek seçimini etkileyen gücün çocukluk döneminde elde edilen tecrübelerden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Aytaç, 2005).

2.3 SUPER'İN YAŞAM BOYU MESLEK GELİŞİMİ KURAMI

Super, meslek rehberliği çalışmalarına “istihdam danışmanı” olarak çalıştığı yıllarda başlamıştır. Super, Buehler'in gelişim konusundaki eserlerini incelemiş ve bunları bütünlüştürmüştür. İlk çalışmasını “Mesleki Gelişim Dinamiği” adlı eserinde bireylerin psikolojik gereksinimleri ile buldukları toplumsal ortamın koşulları arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Meslek seçiminin belirli bir zamana bağlı bir olay olmadığını savunmuştur. Meslek danışmanlığı alanında yapılan testlere ait bulguları “Mesleki Uygunluğun Psikolojik Testler ile Değerlendirilmesi” eserinde yayınlamıştır (Kuzgun Y. , 2006). Super mesleğin çocukluktan ömrün sonuna kadar devam eden çeşitli gelişim basamaklarını içerdiği fikrini ileri sürmüştür.

Super, kuramını 10 teorik önerme ile özetlemiştir. Daha sonra bunların sayısı artmıştır. Bu temel önermeler (Kuzgun Y. , 2003);

- İnsanlar kişilik özellikleri, ilgi, değerler, yetenek ve öz kavramı bakımından farklılık gösterirler.
- İnsanların nitelikleri birden fazla mesleğe uygundur.
- Her meslek kendine özgü kişilik özellikleri ve yetenek gerektirmektedir. Bu gereklilikler katı değil birden fazla mesleğe uygun olduğu gibi farklı özellikteki bireylerin bir meslekte bulunmasına da olanak sağlayacak kadar da esneklerdir.

- İnsanların içinde yaşadıkları ortamlar değiştikçe mesleki yeterlilikleri ve öz kavramları zamanla değişmektedir. Ancak bu ileri ergenlikten olgunluk dönemine gittikçe artan bir kararlılık kazanır.
- Bu değişim süreci kendi içinde yaşam basamaklarına ayrılır. Bunlar; büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve ayrılma olarak birbirini izleyen gelişim dönemleridir. Basamaklara ayrılan yaşam boyu meslek gelişimi büyük devir (maxi cycle), dönemlerin her birinden diğerine geçiş de küçük devir (mini cycle) adını alır. Bazen hastalık gibi beklenmedik durumlarla bozulabilir. Böyle durumlarda süreç tekrar baştan yaşanabilir.
- Psikolojik bakış açıdan kariyer olgunluğu, bireyin bir gelişim görevini yerine getirmek için gerekli olan bilişsel ve duyuşsal kaynaklarla mevcut kaynaklarını karşılaştırılması ile değerlendirilir.
- Mesleki gelişim, yeteneklerin, ilgilerin ve baş etme kaynaklarının gelişimini hızlandırarak ya da öz (benlik) kavramının gelişimine yardım edilerek hızlandırılabilir.
- Kariyer gelişimi, mesleki öz kavramının gelişimi ve uygulamaya konmasıdır. Bu bir sentez ve uzlaşma sürecidir. Öz kavram yetenekler, fiziksel yapı ve çeşitli rollerin içinde kendini gözleme ile oynanan rolleri büyüklerin onaylaması yoluyla oluşan değerlendirmelerin ürünüdür.
- İş doyumunu bireylerin öz kavramını uygulayabildiği ölçüde gerçekleşir. Yani bireyin içinde bulunduğu çevre öz kavrama uygun rolleri uygulamasına elverişli ise hoşnut olacaktır.
- İş ve meslek, her kişide kişiliğin örgütlenmesinde odak noktadır. Ancak bazı kişilerde bu net olmayabilir.
- Toplumsal gelenekler, örneğin cinsiyet rol kalıpları, ırksal ön yargılar belli rollerin tercih edilmesinde belirleyicidir.

Super'e göre yaşam alanı kişinin oynadığı roller ve işgal ettiği alandır. Birey toplumda çeşitli rollere sahiptir. Bu roller birbiriyle etkileşim halindedir ve birbirini şekillendirir. Mesleki rolü ise bunlardan sadece bir tanesidir. Bir kişinin yaşam alanı çekirdek ve çevresel rol örüntüsünden oluşur. Genelde merkez iki ya da üç rolden oluşur. Bu rolleri birey zaman içinde terk edebilir ya da yeni roller elde edebilir. Bu roller arasında sürekli bir etkileşim vardır. Bu etkileşim tamamlayıcı, destekleyici olabileceği gibi zaman, para, enerji israfı da

olabilir. Ölüm, savaş, boşanma gibi istenmedik durumlarda kişi yeni roller edinmek zorunda kalabilir. Yaşam süreci durağan değildir. Yaşam basamaklarından oluşmaktadır (Kuzgun Y. , 2003).

Super ve Overstreet (1960) tarafından geliştirilen mesleki olgunluğun 5 boyutu vardır. Bunlar (Yeşilyaprak B. , 2008);

1.Boyut: Meslek Seçimine Planlı Yöneliş

Bu boyut her bireyin bir işi/mesleki olmalıdır. Buna kendisinin karar vermesi gerektiğini kabullenmelidir. Bunun bilincinde olması ve planlı bir şekilde hareket etmesini ifade eder.

2. Boyut: Mesleki Bilgilerin Belirginleşmesi ve Planlama Yapma

Genç olgunlaştıkça mesleklere ilişkin bilgilerinin daha doğru ve gerçekçi olması beklenir. Mesleğe ilişkin gerçekçi, uygulanabilir bir plan yapılması ve bilgilerin çalışma ve iş yaşamına ilişkin güvenilir bilgilere dayanması beklenir.

3. Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı

Mesleğe ilişkin karar tek ve kesin olmasa da, tercih belli alanlara yönelik olarak belirginleşmelidir. Eğer genç bazı tercihlerini sosyal alanlara yönelik, bazı tercihlerini ise fen ve edebiyat yönünde yapıyorsa bir tutarsızlık var demektir.

4. Boyut: Özelliklerin Netleşmesi

Olgunluğun bir başka ölçütü de meslek seçimine uygun yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerinin belirginleşmesidir.

5. Boyut: Meslek Tercihlerinde Akılcılık

Gencin meslek seçiminde kendi özellik ve koşulları ile mesleklerin niteliklerinin göz önünde bulundurarak mantıklı bir şekilde değerlendirmesi ve akılcı bir yol izlemesi beklenir. Bu konu üzerinde düşünüp çaba harcaması ve buna uygun davranması olgunluk derecesini gösteren bir ölçüttür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOMETRİK TESTLER

İşe alım sürecinde ve meslek seçiminde çeşitli testler kullanılmaktadır. Bu testleri kişilik testleri, bilgi testleri, beceri-yetenek testleri, ilgi testleri ve dikkat testleri olarak sınıflandırabiliriz. Psikometrik testler kağıt-kalem, aletli ve bilgisayar ortamında olmak üzere 3 şekilde yapılabilmektedir.

Kağıt kalem testleri, teste tabi tutulan bireyin verilen problemler hakkında düşünüp, sonuçları yazılı olarak verdiği testlerdir. İhtiyaç duyulduğunda çoğaltılıp bir gruba uygulanabilmektedir. Aletli testler, bireyin psikomotor yeteneklerini yani bir iş davranışına yansıyan psikolojik ve fizyolojik yeteneklerini ölçmeye yarayan testlerdir. Aletli testler sadece fiziksel yetenek ve becerileri değil aynı zamanda zekayı da ölçen testlerdir. Kalem kağıt testleri okuma yazma bilmeyen kişilere uygulanamazken, aletli testler ise okuma yazma bilmeyenlere de uygulanabilmektedir. Aletli testler olarak; çift el koordinasyon testi, sinir hakimiyeti ve el hassasiyeti testi, reaksiyon zamanı testi, dikkat toplama testi, dikkat yayma ve algısal davranış yetenekleri testi, psikomotor direnç ve yorgunluk testi sayılabilir (Özcan, 2006).

Ayrıca zihinsel yetenek, sözel yetenek, sayısal yetenek, şekil kavrama kabiliyeti, parmak yeteneği, ezber hafızası, anlam hafızası, kısa süreli hafıza, hareket koordinasyonu, kişilik tipi ve yazma çizme kabiliyeti ölçen psikoteknik testler mevcuttur. Bu testlerin güvenilirlik geçerlilik, maliyet etkinliği, nesnellik, kullanılabilirlik, duyarlılık, homojenlik, standartlılık, kültüre bağımlılık veya bağımsızlık vb. özellikleri taşıması gerekmektedir (Günay & İlker, 2019).

Yapılan testlerin tekrar yapılmayı gerektirmeyecek şekilde güvenilirlik geçerliliği kabul edilmiş olmalıdır. Güvenilirlik geçerliliği onaylanmamış olan testler yanlış karar vermeye neden olacaktır. Ayrıca testlerin güvenilirlik ve geçerliliğinin belirli aralıklarla düzenli olarak tekrar kontrol edilmesi gerekmektedir. Güvenilirliği saptamak için aynı test farklı zamanlarda aynı gruba uygulanmalıdır. Sonuçlar karşılaştırılıp sonuçlar arasında belirli bir korelasyonun olmasına dikkat edilmelidir. İçerik açısından ise sorular her zaman bilgi ve beceriyi ölçecek şekilde olmalıdır. Yani testteki sorular birbiriyle ilişkili bir şekilde

oluşturulmalıdır. Şansa yer bırakmayacak şekilde testlerin her zaman gerekli ölçümlemeyi yapabilecek özellikleri taşıması gerekmektedir (Okakın, 2008).

Meslek seçiminde ve işe alım süreçlerinde kullanılan testler; kişilik, zeka, ilgi, bilgi, beceri yetenek ve duygusal zeka olarak altı başlıkta anlatılacaktır.

3.1 KİŞİLİK TESTLERİ

Meslek seçimi ve işe alım süreçlerinde psikometrik testlerden en sık kullanılan testlerin kişilik testleri olduğu görülmektedir. Bu testlerinin yaygın olarak kullanılmasının en önemli nedeni kişilik testlerinin duygusal denge, sosyal ilişkiler, ilgi alanları ve mesleki ilgi gibi ölçüm yönlerine atıfta bulunması ve bilişsel yetenek, beceri, kişilik, okuryazarlık ve aritmetik gibi yetkinlikleri ölçmesidir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Kişilik, kendine özgü bireyi diğerlerinden ayıran duygu, düşünce, yetenek ve davranışların bir dışavurumudur. Kişilik testleri, davranış kalıpları ve psikolojik özellikler bakımından bireylerin ayırt edebilecek özelliklerini ölçmektedir. Bu testler kişinin mevcut profili hakkında bilgi sağlarken gelecekte karşılaşılabileceği durumlara verebileceği tepkiler konusunda da tahminde bulunmamıza yardımcı olmaktadır. İş hayatında kullanım amaçlı tasarlanan, bilinen ilk kişilik envanterlerinden “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” 1943 yılında oluşturulmuştur (Gider, 2015).

Kişilik testleri genellikle kişinin katıldığını veya katılmadığını belirtmesi gereken sorulardan oluşmaktadır. Yıllar içinde kullanılmış ve günümüzde de kullanılmaya devam edilen birçok kişilik testi bulunmaktadır. Bazı kişilik testleri diğerlerine göre daha çok tercih edilmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Her kişilik testinin artı ve eksi yönleri bulunmaktadır. Bunu bilerek hareket etmek sonuçları doğru değerlendirmek açısından önemlidir.

Önemli kariyer kuramcıları kişilik gelişimini, kariyer gelişiminde dikkate alınması gereken ana bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Örneğin Reo (1956) aile etkileşimleri ile bağlantılı erken kişilik gelişiminin kariyer yönelimini etkilediğini ileri sürmüştür. Super (1990) benlik kavramının gelişimine dikkate değer bir şekilde vurgu yapmıştır. Holland (1992) ise meslek seçimini kişilik tipleri ve stilleri ile ilişkilendirmiştir (Yeşilyaprak B. , 2012).

Kişilik testleri kişiliğin farklı boyutunu ölçer ve gelecekte kişinin belirli bir durum karşısında nasıl davranacağı hakkında varsayımlarda bulunmamızı sağlar. Kişiliğin nasıl bir işe yatkın olduğunu ölçen testlerdir. Kişinin uzun vadede nasıl bir yol izleyebileceğini tahmin etmeye yardımcı olur. Kişilik testleriyle birey hem güçlü-zayıf yönlerini hem de kör-gelişim alanlarını görebilmektedir.

Kişilik testlerinin en büyük dezavantajlarından biri tamamen beyana dayalı olmasıdır (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Kişinin gerçekte olduğu gibi değil olması gerektiği, olduğunu düşündüğü ya da toplumun kabul edebileceği şekilde cevap verme ihtimali bulunmaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak için “mürekkep lekesi testi” gibi projektif kişilik testleri uygulanmaktadır. Bu testlerde aday farkında olmadan kişiliğini yansıtmaktadır. Bu testlerin başında “Rorchach Mürekkep Lekesi Tekniği” gelmektedir. Bir kağıda mürekkep dökülüp ikiye katlanılır ve bireyin ortaya çıkan lekeyi yorumlaması istenilir. Böylece bireyin kişiliği hakkında yorum yapılır (Özcan, 2006). Ancak kişinin içinde bulunduğu ruhsal durum, çeşitli nedenlerle yoğun hissedilen olumlu ve olumsuz duygular lekenin yorumlamasını etkileyebilmektedir.

Kişilik testlerinin kişilik kuramlarından hareketle oluşturulduğu görülmektedir. Uygulamaya baktığımızda ülkemizde kişilik testlerinin meslek seçiminden daha çok işe alım sürecinde kullanıldığını görmekteyiz. Özellikle adaylar mülakata çağrılmadan önce mülakatçıya ön bilgi vermesi amacıyla kişilik testleri uygulanmaktadır. İşverenler tarafından kişilik testlerinin kullanılmasının amacı bir yandan işe uygun adayı seçmek diğer taraftan ise o örgütün formal ve informal kültürüne uyum sağlayabilecek adayları örgüte kazandırmaktır.

Kişilik testlerinin performansa dayalı olmaması, herhangi bir süreye tabi olmadan kalındığı yerden tekrar devam edilebilmesi avantajı iken, cevapların kişinin beyanına dayalı olması ve sorulara geniş bir süre içinde düşünerek cevap verilmesi dezavantajıdır. Hem genel olarak kişilik testlerinde hem de İŞKUR bünyesinde uygulanan MYTB’deki kişilik testlerine bakıldığında sadece kişiliğin ölçüldüğü görülmektedir. Hiçbir testte işveren kültürü ölçülmemiştir. İşe, çalışana ve müşteriye yönelik işveren kültürünü de ölçmeye yönelik kişilik envanteri oluşturulabilir.

3.2 BECERİ VE YETENEK TESTLERİ

Yetenek; kişinin bilgiyi kavrayabilmesi, kendisini ifade edebilmesi ve durumları, objeleri analiz edebilmesidir. Yetenek testleri, bireyin hem zihinsel hem de bedensel gücünü ortaya koymayı amaçlar. Bedensel yetenekler el becerileri, görme, renkleri ayırabilme, gereken düzeyde güç kullanabilme ve koordinasyon gibi özelliklerdir. Zihinsel yetenekler ise algı, hafıza, soyut düşünebilme, kavrama, analiz ve sentez yapma gibi özellikleri ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 2000).

Bireyin uygun meslek ve iş seçimine yönelik bedensel ve zihinsel yeterliliğini ölçmek için kullanılan testlerdir. Bu testler adayın vücudunu kullanma becerisini, koku, tat, renk ayırt edebilme yetisini, bedensel güç kullanabilme yeterliliğini, hafıza gücünü, algılama seviyesini, dikkat seviyesini ve birçok zihinsel ve bedensel yetilerini ölçmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Yetenek testleri, bir işte ya da eylemde başarılı olabilmek için gerekli olan beceri ve yetenekleri ölçer. Yani kişinin herhangi bir eğitim programında yada işte nasıl bir performans göstereceğine ilişkin varsayımda bulunmamızı sağlar. Sadece mevcut potansiyeli değil gelecekteki potansiyeli hakkında da bilgi verir. Bu testler özellikle meslek seçiminde olan ya da kariyer planlaması yapan bireylerin zayıf yönlerini görerek o meslek için gerekli olan yetenek ve becerilerini geliştirme imkanı verir. Bu yeteneklerin geliştirilmesi için hangi eğitimleri alması gerektiği ortaya konulabilir.

Yetenekler bireyin meslek gelişimini ve kariyerini etkilemektedir. Bireyin mesleğinde başarılı olabilmesi yeteneklerine uygun meslekleri tercih etmesi önem taşımaktadır. Kişi ne kadar kendi yeteneklerine uygun mesleği seçerse iş doyumunu da o kadar artacaktır. Çünkü yetenek bireylerin mesleklerinde kendisine verilen görevleri yerine getirebilmesi için kilit bir rol oynar. Yetenek testleri teorik olarak bireyin bilgi ve beceriyi öğrenme potansiyelini de ölçer. Gerçekte ise gelecekteki başarının göstergesi olarak öğrenilen şeyleri ölçer (Deniz, 2008).

Yetenek testleri bireysel beceri ve yeteneği ölçtüğü için cevaplar sözlü ya da yazılı değil davranışsaldır. Bu nedenle bireyin yorgunluk ve heyecan durumu testin sonucunu etkilemektedir. Bu durumun adaya açıklanması ve adayın sürece hazırlanması gerekmektedir. Yine yetenek testleri tek ya da çoklu yetenekleri ölçmeye yönelik olabilir.

Yetenek testleri bireyin bir meslekteki, eğitimdeki başarısı ve gelecekteki başarılarını değerlendirme imkanını vermektedir (Özcan, 2006).

Yetenek testleri sözel, sayısal yetenek, dikkat, bellek, akıl yürütme vb. farklı yetenekleri ölçmektedir. Yetenek testleri ile birey hangi yeteneklerde güçlü hangi yeteneklerde zayıf olduğunu görebilir. Böylece güçlü yetenekleri daha aktif olarak kullanabileceği zayıf yeteneklerini ise törpüleyebileceği meslekleri seçebilir. Ayrıca yetenek testleri ile kişinin henüz keşfedilmemiş, uygun bir ortam bulamadığı için kendisini ortaya koyamadığı yetenekleri de tespit edilir.

Yetenek testlerinde; zihinsel yetenek, mekanik yetenek, motor yetenekleri, yazım-çizim yetenekleri ve fiziksel-duygusal yetenekler ölçülmektedir. Zihinsel yetenek kişinin genel zeka düzeyini ya da zekanın çeşitli yönlerini ölçmeye yarayan testlerdir. Mekanik yetenek el, kol, parmak gibi organlara bağlı olarak görme, tatma, işitme gibi duylara bağlı yetenekleri ortaya çıkarmaya yönelik testlerdir (Paksoy, 1990). Adayın el ve parmak becerilerini, koku, tat ve rengi fark edebilme gibi fiziksel özelliğini belirlemek için aletli testler kullanıldığı gibi kavrama, ezberleme, problem çözebilme gibi zihinsel yetenekleri belirlemek için de kağıt kalem testleri uygulanmaktadır (Akdeniz Y. , 2010).

Bilişsel yetenek testleri günlük durumlarda nasıl performans göstereceğini ölçen testlerin aksine daha beklenmedik senaryolar karşısında bireyin nasıl performans göstereceğini ölçen testlerdir. Bunu bir kişinin sayısal ve sözel muhakeme becerilerini kullanırken soyut düşünme yeteneğini değerlendirerek yapar (Indeed Yayın Ekibi, 2023).

Beceri değerlendirme testlerini işverenler işe alımın son aşamasında uygulayabilmektedir. Örneğin, içerik üreticisi olarak bir işe başvurduğunuzda örnek bir içerik hazırlamanız istenebilir. Kaç dakikada kaç kelime yazdığınıza bakabilecekleri gibi hazır bir içeriğin yeniden düzenlenmesi de istenebilir. Ayrıca işverenler sunum, araştırma ve liderlik gibi becerilerinizi göstermeniz için başka testlere tabi tutabilirler (DBE, 2023).

Beceri testleri; zor beceri değerlendirmesi testi, iş örneği testi, bilişsel yetenek testi, kişilik testi, görüşme, kombinasyon gibi kategorilerinden oluşmaktadır. Zor beceri değerlendirme testleri bir kişinin yazılım geliştirme, matematik gibi alanlarda becerilerinin ölçülmesidir. Zor beceri testinin sonuçları, adayların sıklıkla gerçekleştirilen iş aktivitelerini tamamlarken yeterlilikleri hakkında değerli sağlar (Indeed Yayın Ekibi, 2023).

Super'in gelişim kuramına göre gelişim dönemi (0-14 yaş) bireyin kendisini keşfettiği yeteneklerinin farkına vardığı bir dönemken, 14-25 yaş ise birey için meslek keşfi dönemidir. Birey yeteneklerinin ne kadar farkında olursa kendisi için o kadar uygun bir mesleği seçme şansına sahip olur (Deniz, 2008).

Türkiye'de kullanılan beceri ve yetenek testlerini; özel yetenek testleri (Torrance Yaratıcı Düşünme Testi, Macquarrie Mekanik Kabiliyet Testi), eğitim testleri (Çalışma Alışkanlıkları Envanteri, Metropolitan Olgunluk Testi) mesleki testler, psikomotor (Bourdon Dikkat Testi, İstikrar Tecrübesi Testi, Reaksiyon Zamanı Testi) ve klinik testleri (Kohs küpleri, Lincoln-Oseretzky Skalası, Wechsler Hafıza Ölçeği) olarak sınıflayabiliriz (Özcan, 2006).

Çağımızın hızlı gelişmeleri karşısında bazı meslekler yok olurken yerine yeni meslekler gelmektedir. Bireylerin güncel olabilmesi için teknolojiyi takip etmeleri gerekmektedir (Deniz, 2008). Aynı şekilde o meslekleri yapabilmek için de bireyin yeteneklerini geliştirmesi hatta yenilerini elde etmesi gerekmektedir.

Yeni yeteneklerin ve yeni mesleklerin ortaya çıkmasıyla uygulanan yetenek testlerinin de güncelliğini koruması sağlanmalıdır.

Uygulamada yetenek testleri işe alım uzmanları tarafından işe uygun adayı belirlemek için çok sık başvurulan bir testtir. Adaylar mülakata çağrılmadan önce aday hakkında ön bir bilgiye sahip olunur. Yetenek ve kişilik testlerinin sonucuna göre mülakatın içeriği ve soruları oluşturulur. Böylece aday hakkındaki en doğru bilgiler elde edilmeye çalışılır.

Beceri ve yetenek testleri kağıt kalem şeklinde olabileceği gibi online olarak da yapılabilmektedir. Günümüzde daha çok online olarak uygulandığı görülmektedir.

Beceri ve yetenek testleri bireylerin mesleklere yönlendirilmesinde kilit bir konu olduğundan İŞKUR bünyesinde ayrıca uygulanması gereken testlerden biridir. Ancak burada beceri ve yeteneklerin önceden tanımlanıp kendi içinde mesleklerle gruplandırılması gerekmektedir. Böylece beceri ve yetenekler meslekler bazında testlerle ölçülmüş olacaktır.

3.3 ZEKA TESTLERİ

Zeka testleri IQ olarak bilinen temelleri 19.yy sonlarında atılan testlerdir. Jean Esquirol yaptığı çalışmalarla zeka testlerine ivme kazandırmıştır. Esquirol zekayı ölçmenin en iyi aracı olarak dilin kullanımını olduğunu ileri sürmüştür (Günay & İlker, 2019). Zeka doğrudan gözlemlenemeyen çok karmaşık bir yapıya sahip olduğu için genel anlamda kişilerin zekalarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan testlerdir.

Somut ve soyut düşünme gibi faktörleri ölçen insanın toplam zihinsel işlevlerinin düzeyi hakkında bilgi veren testlerdir. Bu testler bireyin sözlü anlama, algısal organizasyon veya muhakeme gibi nispeten küresel alanlardaki becerilerini ölçer (Demirkol & Ertuğrul, 2007).

Zeka araştırmalarında, en çok kullanılan ölçeklerden biri “Wechsler Çocuklar için Zeka Ölçeğidir” (WISC-R). David Wechsler tarafından geliştirilen ölçek, 6-16 yaş arası çocukların zeka seviyelerini ölçmek için kullanılmaktadır. Bu ölçeği oluşturan maddeler, çocukların anlayacağı bir dille ve sıkılmayacakları şekilde oluşturulmuştur. Sözel ve sayısal olarak iki bölümden oluşmaktadır (Günay & İlker, 2019).

Türkiye’deki zeka testleri “Binet-Simon Zeka Testi”nin Türkçe’ye çevrilmesiyle başlamıştır. Daha sonra bir çok üniversite tarafından çeşitli zeka testleri geliştirilmiştir (Günay & İlker, 2019).

Bireysel zeka testleri olarak; Stanford-Binet Zeka Testi, Wechsler Yetişkinler Zeka Ölçeği (WAIS), K.I.T Zeka Testi ve Merrill-Palmer Ölçeği sayılabilirken, grup zeka testleri olarak; Cattell Zeka Testi, Otis Beta Zihin Yeteneği Testi Analitik Zeka Testi (From A) söylenebilir (Özcan, 2006).

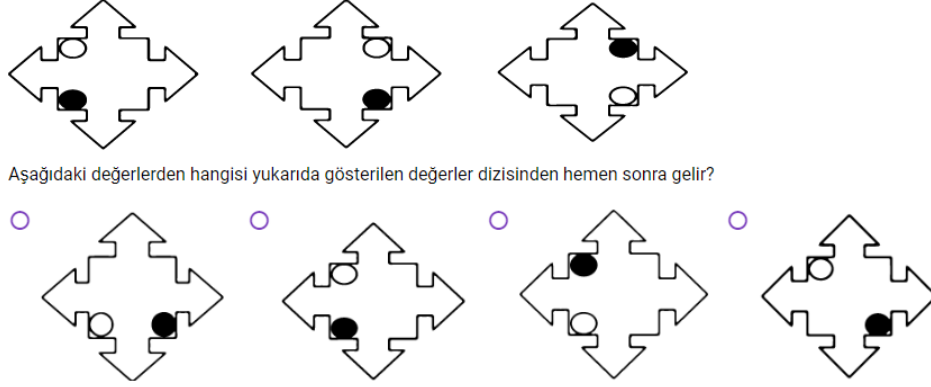
Zeka testleri meslek seçiminin yanı sıra işe alım uzmanları tarafından çalışan temininde zihinsel açıdan farklı olan, işe en uygun adayı belirlemek içinde çok sık kullanılmaktadır.

Zeka testleri ile adaylara (Kızıloğlu, 2012);

- Birbirine benzer şekilleri eşleştirme,
- Parçalara ayrılmış bir resmi yeniden düzenleme,
- Toplama, çıkarma, çarpma, bölme işlemlerini yapma,

- Verilmiş olan sözcük veya deyimın eş anlamlısını ve karşıt anlamlısı olanları tanımlama,
- Bir sorunu akılcı yoldan çözme,
- Harfleri karıştırılmış sözcükleri çözme,
- Bir seride sonra gelecek rakamı yazma veya seriyi devam ettirmektir.

Şekil 2: Örnek Zeka Testi



Kaynak: <https://cogsample.predictiveindex.com/?languageLocale=tr-TR>

Tekli zekaya karşı Howard Gardner'ın yürütmüş olduğu pek çok çalışma sonucunda "Çoklu Zeka" kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre insan zekası tek boyutlu değil tam tersine çok boyutludur. Howard Gardner'a göre sekiz temel zeka vardır. Her temel zeka kendi içinde bireye özgü olarak işleyiş şekli bulunmaktadır. Bu sekiz zeka türü; sözel-dilsel zeka, mantıksal matematiksek zeka, müzik zekası, kinestetik görsel-bedensel zeka, uzamsal zeka, doğa zekası, içsel zeka ve kişilerarası zekadır (Yeşilyaprak B. , 2012).

Zeka testleri kişinin hangi mesleki alanlarda başarı sağlayabileceğini görmemize yarayan testlerdir. Yapılan testler sadece kişinin mesleki ilgilerine göre değil baskın olan zeka türünü de ölçmesi ve ilgilerini destekleyecek zekaya sahip olmaları açısından önemlidir. İŞKUR bünyesinde aktif olarak kullanılan MYTB çoklu zeka türlerinden sadece dört tanesini ölçtüğü için zeka bakımından mesleki yönlendirmede eksik kalmaktadır. Bu nedenle tüm zeka seviyelerini kapsayacak şekilde testlerin geliştirilip yine mesleklerle ilişkilendirilmesi ve bunları ölçmeye yönelik olarak soruların oluşturulması gerekmektedir.

Zeka testleri, performansa dayalı testler olduğu için kişi hakkında daha doğru varsayımlarda bulunmamızı sağlar. Ancak kişinin yorgunluk seviyesi testlerin sonucunu olumsuz etkileyip kişi hakkında yanlış çıkarımlarda bulunmamıza neden olması dezavantajlarından biridir.

3.4 İLGI TESTLERİ

İlgi testleri kariyer danışmanlığı alanında en çok bilinen ve kullanılan testlerdir. İlgi psikolojik bir kavram olarak bireyin bir objeye, nesneye veya belirli bir eyleme belirli bir süreyle bağlanması, ilişki kurmasıdır (Yeşilyaprak B. , 2012).

İlgi testleri, bireylerin ilgili olduğu alanları belirler ve onların özel ilgilerini ve bunların hangi yönlere daha fazla bağlı olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Kariyer hayatlarında bireylerin ilgileri, çalıştıkları mesleklerde başarı durumlarını etkileyebilmektedir. İşine ya da görevine ilgi duyan bir kişinin, ilgi duymayan birine oranla daha iyi yapacağı bilinmektedir (Paksoy, 1990).

İlgi testleri, bir meslekte başarılı olan kişilerin o mesleğe ilgisinin yüksek olması varsayımından hareketle bireyin hoşlandığı veya hoşlanmadığı faaliyetleri, meslekleri, uğraş ve eğlence türlerini belirlemek için kullanılan testlerdir. İlgi testleri mesleki ilgi ve kişisel ilgi olmak üzere genellikle kağıt kalem testi olarak uygulanmaktadır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Çeşitli ilgi testleri bulunmaktadır. Bunlar; Kuder İlgi Alanları Tercih Envanteri, Kuder Tercih Çizelgesi Mesleki Doyum Envanteri, Rothwell-Miller İlgi Çizelgesi, Thurstone Alaka Testi, Ohio Mesleki İlgi Testi, Strong Mesleki İlgi Envanteri, Minnesota İlgi Envanteri, Lee-Thorpe Mesleki İlgi Envanteri, Gordon Mesleki İlgi Envanteri, Hall Mesleki Yönelim Testi, Campbell İlgi Envanteri, Connally Mesleki İlgi Anketi, Mesleki Tercih Anketi, Brook Tepki Testi'dir (Özcan, 2006).

İlgiler meslek gelişim kuramlarında önemli bir yere sahiptir. İlgileri ölçmek amacıyla çeşitli kuramlardan hareketle farklı ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden en sık kullanılanlardan birkaçı birinci bölümde anlatıldığı için ayrıca burada tekrar anlatılmayacaktır.

İlgiler kişilerin belirli alanlara yönelmesine ve bunun sonucunda o alandaki yetenek ve becerilerin gelişmesine ek olarak performansı ve motivasyonu olumlu yönde etkilediğinden

İlgi testleri meslek seçiminde büyük bir öneme sahiptir. İlgi testlerinin beyana dayalı olması en büyük dezavantajlarından biri olmasıdır.

İŞKUR bünyesinde geçmişte de günümüzde de kullanılan test bataryaları incelendiğinde ölçeklerin ilgi alanları üzerine geliştirildiği görülmektedir. Bu kapsamda MYTB’de “Mesleki İlgi Testi” ayrıca yer almaktadır.

3.5 BİLGİ TESTLERİ

Her işin yapılması için belirli bir ölçüde bilgiye ihtiyaç vardır. Bu bilgi işin genel yapısıyla ve kullanılan araç gereçle ilgili olup her işveren tarafından beklenen bir bilgidir (Erdoğan, 1990). Herhangi bir işin yerine getirilmesinde fiziksel, zihinsel ve kişilik özelliklerinin yanı sıra bazı bilgilerinde olması gerekmektedir (Paksoy, 1990). Bu bilgiyi ölçmeye yönelik çeşitli testler yapılmaktadır. Bu testler soru cevap şeklinde olabileceği gibi test şeklinde de olabilmektedir.

Meslek seçimi ve işe alım süreçlerinde soruların genellikle bireylerin beyanına dayalı olması test sonuçlarının doğruluğunu etkilemekte ve sonuçların yanlış yorumlanmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple bireyin kişilik, yetenek ve becerilerinin yanında bilgi seviyesi ölçülerek bu dezavantaj minimize edilmeye çalışılmıştır. Bilgi testleri ile adayın işe veya mesleğe ilişkin teorik veya pratik bilgi düzeyi ve genel kültürü ölçülmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Daha çok işverenler tarafından bir mesleği icra edebilmek için gerekli olan bilgiyi ölçmede kullanılan testlerdir. Bilgi testleri bir alandaki mesleki bilgiyi ölçmek için uygulanmaktadır. Bazı meslekleri yapabilmek, özellikle teknik bilgi gereken mesleklerde o mesleği icra edebilmek için önceden bireyler bilgi testlerine tabi tutulurlar. Örneğin, bankacılık sektöründe bazı pozisyonlarda doğru adayı bulabilmek için adayların iktisat, muhasebe alanındaki bilgisini ölçen genel kültür testleri yapılmaktadır. Aynı şekilde kamuda bazı mesleklerde personel alımlarında, kurum sınavlarında bilgi testleri de yapıldığı görülmektedir.

Bilgi testlerinin en büyük avantajı ilgili mesleği yaparken gerekli olan temel bilgiye sahip olup olmamalarını ölçmek ve temel bilgi eksikliğinden kaynaklanan zaman ve para israfını

engellemektir. Ancak birçok mesleğin olması ve her meslek için bilgi testlerinin geliştirilmesi en büyük dezavantajdır.

İŞKUR bünyesinde bilgiyi ölçen herhangi bir ölçek kullanılmamakta olup en çok açık ilanın bulunduğu ya da en çok İşbaşı Eğitim Programının veya Mesleki Eğitim Programının düzenlendiği alanlarda mesleki bilgiyi ölçmeye yönelik ölçekler geliştirilebilir. Böylece kişiler kendilerine en uygun olan mesleki programa yönlendirilebilecektir.

3.6 DUYGUSAL ZEKA TESTİ

Duygusal zeka modeli Mayer ve Salovey tarafından oluşturulmuş olup duygusal zeka “bireyin kendisinin ve diğerlerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu süreçten elde ettiği bilgiyi, düşünce ve davranışlarında kullanabilme yeteneğiyle ilgili olan sosyal zekanın bir alt formudur” şeklinde tanımlanmıştır. 1995’de Daniel Goleman’ın “Duygusal Zeka” kitabı ile dikkat çekmiştir. Daniel Goleman duygusal zekayı, “kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendisini başkalarının yerine koyabilme” olarak tanımlamaktadır (Doğan & Şahin, 2007).

Duygusal zeka kişinin kendisini tanıması, kontrol edebilmesi, zorluklar karşısında durabilmesi, başkalarının duygularını anlayabilmesi ve duygularını yönetebilmedir. Yaşam süresi içinde öğrenilebilen psikolojik ve sosyal bir becerilerdir.

Duygusal zeka 5 alt bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler (Goleman, 2019);

- **Benlik Farkındalığı:** Kendi kendinizi idare edebilmek, kendi iç halinizi, kaynaklarınızı, sezgilerinizi bilmek ve bunu yönetmektedir.
- **Duygu Yönetimi:** Duygularını ve isteklerini kontrol etmek ve yönlendirmektir.
- **Kendi Kendini Güdüleme:** Amaçlarını elde etmek için duygularını harekete geçirebilme, kullanmak, yönlendirebilmek ve içsel olarak güdülenmektir.
- **Empati:** Başkalarının hislerini, ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamaktır.
- **Sosyal Beceriler:** Başkalarında istenilen tepkileri uyarmakta usta olmaktadır.

Kısaca duygusal zeka kişinin kendisini ve karşısındaki kişinin duygu, düşüncelerini bilmesi ve bunu kontrol edebilmesidir. Firmalar işe alım sürecinde IQ'dan daha çok duygusal zekaya (EQ) önem vermektedir.

EQ'nun yüksek olmasının iş hayatı ve sosyal ilişkilerde başarıyı arttırdığı bilinmektedir. Bazı mesleklerde EQ'nun yüksek olması avantaj sağladı için, meslek tercihinde dikkate alınması gereken bir test haline gelmiştir. Bireyler meslek tercihi sırasında EQ'larını ölçerek hangi alanların gelişime açık olduklarını görüp bu alanları geliştirmek için çeşitli eğitimler alarak EQ'larını arttırabilir. Ayrıca EQ'su yüksek olan kişiler bu testi uygulayan işyerlerinde istihdam edilebilirlik şanslarını arttırabilirler.

Duygusal zeka özellikle işverenler tarafından işe alım ve kariyer planlaması konusunda kullanılan bir testtir. Kurum bünyesinde duygusal zekayı ölçmeye yönelik herhangi bir test uygulanmamaktadır. Ancak işverenlere yönelik işe alım aşamasında kullanılmak amacıyla duygusal zekayı ölçmeye yönelik ayrıca bir ölçek geliştirilebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU İSTİHDAM KURUMLARI ÖRNEK ÜLKE İNCELEMESİ

4.1. ABD-O*NET IP (OCCUPATIONAL INFORMATION NETWORK INTEREST PROFİL)

O*NET Mesleki Bilgi Ağı 1945’den itibaren öğrencilere, iş arayanlara, işletmelere genel olarak geniş bir kitleye hitap eden Amerika Birleşik Devleti’nde iş dünyasına yardımcı olmak amacıyla kullanılan ücretsiz çevrimiçi mesleki veri tabanıdır. O*NET, Kuzey Karolina Ticaret Bakanlığı'na verilen bir hibe yoluyla ABD Çalışma/İstihdam ve Eğitim İdaresi (USDOL/ETA) tarafından desteklenmektedir (Yeşilyaprak B. , 2012).

1000’den fazla meslek, standartlaştırılmış ve mesleğe özgü tamamlayıcı bilgileri içeren bir veri tabanıdır. Bu veri tabanında her meslek için, içinde analizleri bulunduran ayrıntılı özet raporlar yer almaktadır. Bu bilgiler sürekli olarak güncellendiği için kariyer danışmanlığı ve değerlendirmesinde güvenilir bilgiler sağlamaktadır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

O*NET’in, her iş için sağladığı bilgiler;

- **Kişisel Gereksinimler:** İşi gerçekleştirmek için gereken beceri ve bilgidir.
- **Kişisel Özellikler:** İşi gerçekleştirmek için gereken yetenekler, ilgi alanları ve değerlerdir.
- **Deneyim Gereksinimleri:** İş için gereken eğitim, lisanslama ve deneyim düzeyidir.
- **İş Gereksinimleri:** İşe dahil olan fiziksel, sosyal ve örgütsel faktörler dahil olmak üzere iş faaliyetleri ve bağlamıdır.
- **İşgücü Piyasası:** Mesleki görünüm ve iş için ücret skalasıdır.

O*NET bünyesinde danışmanlar tarafından çok sık kullanılan “O*NET Interest Profiler (IP)” aracı bulunmaktadır. O *NET Interest Profiler (IP), bireylerin kullanabilecekleri iş faaliyetleri ve meslek türlerini keşfetmelerine yardımcı olabilecek bir mesleki ilgi değerlendirme aracı olup kendileri ile ilgili geniş ilgi alanlarını öğrenme imkanı sağlamaktadır. 13 yaş ve üstü için geliştirilmiş O*NET IP’de, “O*NET Interest Profiler Kısa Form” ve “O*NET Mini Interest Profiler” olmak üzere iki tane test bulunmaktadır. O*NET

IP Kısa Form ve O*NET Mini IP, bireylerin mesleki yönelimlerini hızlı ve doğru bir şekilde belirlemelerini ve kariyer yol haritalarını oluşturmalarını sağlayan araçlardır. O*NET Mini-IP, 30 sorudan oluşan hızlı ve kolay bir şekilde tamamlanabilen mobil platformlarda kullanım için özel olarak geliştirilmiştir bir uygulamadır. O*NET Kısa Formu ise 60 sorudan oluşan kağıt-kalem testi ve web tabanlı test seçenekleri olarak uygulanmaktadır. Bitirme süresi formata bağlı olarak yaklaşık 10 ile 30 dakika arasında tamamlanmaktadır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

O*NET Interest Profiler;

- Bireylerin iş ile ilgili ilgi alanlarının belirlenmesine yardımcı olur.
- Kariyer arayanlar için bir yol göstericidir.
- Mesleki ilgi alanlarını O*NET-SOC meslekleriyle ilişkilendirmelerini sağlar.

O*NET IP, mesleklere ilişkin ilgi türleri, Holland değerlendirilmesine dayalı olarak altı tür mesleki ilgi alanı ölçmektedir. Bu mesleki ilgi alanları şunlardır;

- Gerçekçi
- Araştırmacı
- Sanatsal
- Sosyal
- Girişimci
- Geleneksel

O*NET IP'de süreye tabi olmaksızın 5'li likert ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek diğer testlerinden farklı olarak soruları cevapladıktan sonra tekrar başa dönerek cevapları değiştirme, özellikle "Emin Değilim" yanıtlarını görüntüleme imkanı sunmaktadır. Sistem tecrübeye göre az veya hiç iş tecrübesi olmayandan kapsamlı iş tecrübesine göre 5 ilgi bölgesi belirlenmiş olup, ilgi alanlarına göre mevcut ve gelecekteki iş bölgelerini seçme fırsatı sunmaktadır. İlgi bölgelerine göre tercih edilebilecek meslekler listelenmektedir. Bu mesleklerin her birine ilişkin yetenek, beceri, maaş, eğitim gibi detaylı bilgilere ulaşılmaktadır (O*NET IP, 2023).

O*NET testlerinin; ücretsiz online ve mobil olarak uygulanabilmesi, kısa sürmesi, kapsamlı ve güvenilirlik geçerliliğinin yüksek olması en büyük avantajlarından biri iken Türk dil ve

kültür yapısına uygun olmaması en büyük dezavantajlarından biridir. Ayrıca O*NET’de yer alan her bir meslek için ayrıntılı özet raporların yer alması ve her bir mesleğe ait bilgi, beceri, yeteneklerin tanımlı olmasıyla bunların test sonuçlarının karşılaştırılarak analiz edilmesine imkan vermesi diğer testlerden ayıran başka bir özelliğidir. O*NET testi çok kapsamlı ve detaylı olmasına rağmen dilsel ve kültürel farklılıklardan dolayı doğrudan uygulanması mümkün değildir.

4.2 ABD – ASVAB (ARMED SERVICES VOCATIONAL APTITUDE BATTERY)

(SİLAHLI KUVVETLERİ MESLEKİ TUTUM TEST BATARYASI)

“Armed Services Vocational Aptitude Battery (Silahlı Kuvvetler Mesleki Tutum Test Bataryası)” ABD Savunma Bakanlığı’na geliştirilen çok boyutlu bir test bataryasıdır. İlk kez 1966 yılında geliştirilmiş olup birçok kez revize edilmiştir. P&P-ASVAB olarak kağıt kalemle uygulanırken, CAT-ASVAB ise bilgisayar ortamında uygulanmaktadır. 11. sınıf ve üst sınıf öğrenciler ile yetişkinlere uygulanmaktadır. Kariyer testi ve ilgi testi olmak üzere iki farklı testten oluşmaktadır. Bu testler çeşitli bilgi düzeylerini ölçülmektedir. Bunlar (Yeşilyaprak B. , 2012);

- Temel Bilim
- Aritmetik Akıl Yürütme
- Kelime Bilgisi
- Paragraf Kavrama
- Matematik
- Elektronik
- Otomotiv
- Atölye
- Mekanik
- Objeler Birleştirme

ASVAB kayıt sürümüdür. Bu sürüm “Askeri Giriş İşleme İstasyonunda (MEPS)” verilir ve yalnızca işe alım amacıyla kullanılır. “ASVAB Kariyer Keşif Programı (ASVAB CEP)” ise öğrenci test programıdır. Lise ve lise sonrası öğrencilerinin kariyer planlaması için kullanılır. ASVAB Kariyer Keşif Programı öğrencilere ücretsizdir. Bu programda kariyer ilgi envanteri de yer almaktadır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Bilgisayar uygulaması olan CAT-ASVAB’da 9 alt testten toplamda 145 sorudan oluşmakta olup yaklaşık 1,5 saat sürmektedir. Her alt testin bir zaman sınırlaması vardır. Ama süre dolmadan bireyler soruları tamamlayabilmektedir. (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

ASVAB günümüzün en saygın ve en çok araştırılan hem askeri hem de sivil hayatta, iş başarısındaki geçerliliği ve diğer yetenek ve başarı testleriyle olan güçlü ilişkisi birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. Psikometrik olarak en gelişmiş testlerin başında gelmektedir (Kuzgun Y. , 2000).

Testte soru sayısının fazla olması dikkat ve odaklanma sorununa neden olmaktadır. Ücretsiz olması ve belirli bir kesime yönelik olarak ayrıca geliştirilmesi avantajları arasında sayılabilir.

4.3 ALMANYA - CHECK – U TESTİ

“Check U Testi” Almanya Federal İstihdam Kurumu (Bundesagentur für Arbeit) tarafından geliştirilen kariyer yöneliminde destek olmak ve doğru bir kariyer tavsiyesinde bulunmak amacıyla kullanılan bir testtir. Test 13 yaş ve üzeri öğrenci ve gençleri hedeflemektedir. Ücretsiz online olarak uygulanmakta olup ayrı ayrı modüllerden oluşan test toplamda yaklaşık 2 saat sürmektedir. Testin sonucunda her bir yetkinlik ve ilgi ayrı ayrı değerlendirilir. Check-U Testi’nin güvenilirlik geçerliliği onaylanmış olup online kullanıma açıktır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Check-U Testi 4 testten oluşmaktadır. Bunlar (Bundesagentur Für Arbeit, 2022);

- Yetenek Testi
- Sosyal Beceri Testi
- İlgi Testi
- Kariyer Tercih Testi

Bu test sonucunda kişinin yetenek, ilgi ve mesleki eğilimleri ile ilgili güçlü ve zayıf yönleri belirlenmektedir. Ayrıca raporda uygun eğitim ve çalışma yolları da gösterilmektedir.

Check-U Testi’ni yapabilmek için önce sisteme kaydolmak gerekir. Kişiler istedikleri testten başlayabilirler. Her bir test için ayrı sonuçlar elde edilmektedir. Testler için bir süre

sınırlaması olmayıp uygulayıcılar testlere kaldıkları yerden tekrar devam edilebilir ya da sıfırlayıp tekrar çözülebilirler. Kişinin sonuçları onunla benzer kişiler ile karşılaştırılır. Raporları sadece kişinin kendisi görebilir.

4.3.1 Yetenek Testi

Düşünce becerisi, deneyim ve tutumları, soyut mantıksal düşünce, düşünme hızı, uzaysal düşünce, metin, matematiksel düşünme, yaratıcı düşünme, mekanik-teknik ve el becerilerini gibi becerileri ölçmektedir. Hangi eğitimin ve hangi dersin düşünme ve çalışma tutumuna uygun olduğu sonucunu verir. Test yaklaşık 70 dakika sürmektedir.

4.3.2 Sosyal Beceri Testi

Başka insanlarla nasıl başa çıktığınızı, kişisel özelliklerinizi ölçen bir testtir. Stres ve çatışma ile başa çıkma, fikrini savunma veya başkalarıyla çalışmaya ne kadar istekli olduğu ölçülür. Hangi eğitim kurslarının ve çalışma alanlarının uygun olduğu sonucunu verir. Test yaklaşık 30 dakika sürmektedir.

4.3.3 İlgi Testi

Hangi okul konularını veya işe özgü etkinlikleri ilginç bulduğu ya da belirli çalışma koşulları (örneğin vardiyalı çalışma) hakkında ne düşünüldüğü ölçülür. Test yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

4.3.4 Kariyer Tercih Testi

Bu test, 8 farklı meslek türünden hangisine en uygun olduğu sonucunu verir. Test yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

Sonuçlar ilk test tamamlanınca uygun eğitim ve çalışma alanlarının bir listesini verir ve bir test değerlendirmesi alınır. Ancak mesleki olarak ilk 6 sırayı görüntülemek için, yetenek ve sosyal beceri testlerinin tamamlanması gerekir. Sonuçta yer alan uygun mesleki eğitim ve çalışma alanları listesinde giriş koşulları dikkate alınmaz. Sadece kişinin sonuçlarının, eğitimin ve çalışma alanlarının gerekliliklerine ne ölçüde örtüştüğünü gösterir. Mesleki eğitimin gereklilikleri ve çalışma alanları düzenli olarak kontrol edildiğinden, bir çiraklık veya çalışma alanının içeriği değişiyorsa, sonuçlar değişebilir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2020).

Ölçeğin çeşitli testleri içermesi ve ücretsiz olması avantajları arasında sayılırken, testin uzun sürmesi ve Türk dil ve kültürüne adaptasyonunun olmaması dezavantajlarından biridir. Ayrıca ölçeğin diğer testlerden farkı hangi eğitim ve çalışma programına uygun olduğumuza dair çıktılar vermesidir.

4.4 SLOVENYA E-DANIŞMANLIK (E-SVETOVANJE) TEST BATARYASI

Slovenya Kamu İstihdam Kurumu istihdama yönelik faaliyetlerini E-Svetovanje (E-Danışmanlık) isimli siteden yönetmektedir.

Herkese yönelik bir araçtır. Ancak uygulama özellikle gençlerin kullanımını amaçlamaktadır. E-Danışmanlık aracının içeriği yedi bölüm halinde düzenlenmiştir. Bunlar (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2020);

- **Kişilik:** En uygun çalışma ortamları, kariyer ve meslekler hakkında bilgi edinmeye yardımcı olmak için kişilik türlerini (Myers-Briggs Tip Göstergesi), işle ilgili değerleri, motivasyonu ve çalışma tarzını belirlemeye yöneliktir. Kişilik özelliklerini ölçmek için belirli durumlar ve bunlara iki farklı cevaptan birini seçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Toplamda 72 ifade bulunmaktadır.
- **İlgi Alanları:** Uygun çalışma ortamını ve mesleği belirlemeye yardımcı olacak kariyer ilgi alanlarını (gerçekçi, sanatsal, sosyal, girişimci veya geleneksel) tanımlamaya yöneliktir. Holland Kuramı İlgi alanları kullanılmıştır.
- **Yetkinlikler:** 14 yetkinliğin mesleklerle eşleştiği ve kişinin güçlü ve zayıf alanlarını gösteren ankettir. Farklı yetkinliklerin nasıl ifade edileceği konusunda danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmektedir.
- **İşgücü Piyasası Bilgileri:** Meslekler için geçmiş açık işlerin sayısı (örneğin, son üç yıl içinde belirli bir bölgede 20 şef boşluğu) ve ayrıca bölgeye göre mevcut iş taleplerine ilişkin verileri içermektedir.
- **İş Arama Danışmanlığı ve Rehberliği:** Nerede arama yapılacağı, istihdam fuarlarından en iyi şekilde yararlanmayı, gizli işgücü piyasasını ve sosyal medyayı kullanmayı içermektedir.
- **İş Başvurusu Danışmanlığı ve Rehberliği:** Başvuru formlarının etkili bir şekilde nasıl doldurulacağı, CV yazılması ve mülakatlarda nasıl iyi performans gösterileceği hakkında bilgi vermektedir.

- **Hedef Belirleme:** Hedeflere ulaşmak için ne, ne zaman, nasıl yapılacağını belirlemede kullanılan bir araçtır.

Slovenya Cumhuriyeti İstihdam Enstitüsü tarafından kariyer planlaması ve iş arama aracı olarak çeşitli testler kullanılmaktadır. Bu testler kişisel özellikler, değerler ve motifler, yetenekler ve yaşam tarzı olmak üzere dört tanedir. Burada kişilerin iş arama sürecine başlamadan önce kendi kişilik özelliklerini, ilgi alanlarını ve yetkinliklerini ölçerek kendilerini daha yakından tanımalarını sağlayan testler yer almaktadır. Bu testlerin uygulamasında süre sınırlaması bulunmamaktadır. Bu testler (Zavod Republike Slovenije Za Zaposlovanje, 2023);

- 1- Ben nasıl biriyim? Kişisel özellikler, değerler, yetenekler ve yaşam tarzını ölçer.
- 2- Neyi biliyorum? Yetkinlikler, genel yeterlilikler ve spesifik yeterlilikleri ölçer.
- 3- Neyle ilgileniyorum? İlgi alanları ve farklı ilgi türlerini ölçer.

Kişilik özellikleri anketi ile baskın özelliklerinizin neler olduğunu, nasıl bir çalışma ortamının ve hangi mesleklerin size uygun olduğunu öğrenilebilirsiniz. Yetenekler fiziksel yetenekler, zihinsel yetenekler, yaratıcılık ve özel yetenekler olarak, yetkinlikler ise genel ve özel yetkinlikler olarak sınıflandırılmıştır. Genel yetkinlikler farklı meslek ve çalışma ortamlarına transfer edilebilir yetkinlikler iken, özel yetkinlikler ise bir mesleğe özgü olan yetkinliklerdir.

Diğer ölçeklerden farklı yetenek ve yetkinlikleri ayrı olarak ölçüp yetkinlikleri ise özel ve genel olarak sınıflandırmasıdır. Sistemde farklı testlerin yer alması avantajı iken, uzun sürmesi dezavantajıdır. Türk kültür ve dil yapısına adaptasyonu bulunmamaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAMU KURUMLARINDA UYGULANAN TESTLER

5.1 GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

Gençlik ve Spor Bakanlığı kapsamında gençlerin meslek tercihlerinde rehberlik yapması amacıyla iki projenin yürütüldüğü görülmektedir. Bu projelerden biri “Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı” diğeri ise “GSB E-Rehberlik Sistemi ve Hayat Becerileri İzleme Programı”dır. Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı ile bireyler erken yaşlarda spora yatkınlıkları keşfedilerek ilgili spor mesleklerine yönlendirilmektedir. GSB E-Rehberlik Sistemi ve Hayat Becerileri İzleme Programı ise gençlerin kişilik özellikleri, mesleki ilgi, değer ve eğilimleri ile yetenek ve becerileri değerlendirilerek mesleki gelişim süreçleri desteklemektir. İlk proje aktif olarak kullanılmakta olup ikincisi ise henüz proje aşamasındadır.

5.1.1 Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı

Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında imzalanarak yürürlüğe giren 81 ilde uygulanan bir programdır. Programın amacı çocukları ve gençleri sporla tanıştırmak, sporu geniş kitlelere yaymak, toplumda spor yapma kültürünü yerleştirerek çocuk ve gençlerimize sporu sevdirmek, spora başlama yaşında bulunan yetenekli çocukları tespit ederek spor dallarına yönlendirmek ve yetenekli çocukları üst düzey sporcu olarak yetiştirmelerini sağlamaktır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2023).

Türkiye genelinde her yıl 3.sınıf öğrencilerine yılın ikinci yarısında belirlenen tarihlerde bilimsel yöntemler kullanılarak spora yatkınlıklarını ortaya koyan test ölçme, eğitim ve yönlendirmeyi kapsayan bir uygulamadır.

İlk tarama ve seçim aşamasında temel motorik (esneklik, dikey sıçrama, el kavrama kuvveti, geriye sağlık topu atma, sürat, çeviklik) ve antropometrik (boy, kilo, kulaç uzunluğu, oturma yüksekliği) test ve ölçümleri yapılmaktadır. Eğitim aşamasında ve sonrasında ise test ve ölçümlere koordinasyon, mekik denge ve reaksiyon testleri de eklenmektedir.

Eğitilmeye katılmaya hak kazanan öğrencilere eğitimlerin ara ve son döneminde tekrar test ve ölçümler yapılarak branşa yönlendirme sağlanmaktadır. Yatkınlığı belirlemek ve

eğitimlere davet etmek için biri eğitimin ortasında diğeri eğitimin sonunda olmak üzere iki kez test ve ölçüm yapılmaktadır. Bir yılı kapsayan Temel Hareket ve Sportif Beceriler Eğitimi verilmektedir. Eğitim sonrasında, federasyonlar ve bilim kurulunun belirlediği kriterler doğrultusunda öğrencilerin test ve ölçümlerdeki skorları bulunduğu ilin profil ve imkanları dikkate alınarak en uygun branşlara yönlendirilerek branş eğitimlerine devam etmesi sağlanmaktadır. Öğrencinin 2 ya da 4 yıllık branş eğitimini tamamlamasının ardından son evrede en az 4-5 yılı kapsayan performansa dayalı “İleri Düzey Spor Eğitimi” verilecektir.

Eğitimler Uzun Süreli Sporcu Gelişim Yaklaşım Modeli baz alınarak olimpiyat sporcusu/şampiyonu yetiştirmek amacı ile yaklaşık 10 yılı kapsamaktadır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2023).

Kullanılan lme ve değerlendirme araçlarının spora özgü olması ve mesleki alanlarla ilgili herhangi bir ölçek içermemesi sebebiyle doğrudan İşKUR tarafından kullanılması uygun görülmemektedir.

5.1.2 GSB E-Rehberlik Sistemi ve Hayat Becerileri İzleme Programı

E-Rehberlik Sistemi, gençlerin kişilik özellikleri, mesleki ilgi, değer ve eğilimleri ile yetenek ve becerilerini değerlendirerek mesleki gelişim süreçlerini desteklemek üzere tasarlanan bir evrimii rehberlik sistemidir. Sistem web tabanlı ve mobil cihazlarla uyumlu olarak kullanılması planlanmaktadır.

Bu proje kapsamında (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2023);

- İlgili Bakanlığın psikologları ve Hacettepe niversite’si akademisyenlerinden oluşan bir proje ekibi tarafından test geliştirmeye çalışılacaktır.
- Kişilik Envanteri, İlgil Envanteri ve Değer leği, Mesleki Beceriler (21.yy) ve Yetenek Testleri olmak üzere dört testten oluşacaktır.
- E-Rehberlik sisteminden elde edilen veriler sistematik olarak analiz edilerek gençlerin; Eleştirel Düşünce, İşbirliği, Hoşgörü, Liderlik, Girişimcilik, Problem zme, Takım alışması gibi 21. Yüzyıl becerilerini ne düzeyde kazanmış olarak mezun oldukları değerlendirilecektir. Hayat Becerileri İzleme Programı, bütün bir

eđitim sisteminin ve öğretim sürecinin gençleri hayata ne kadar hazırlayabildiđini ortaya koymasý amaçlanmaktadır.

- Proje kapsamında geliştirilen envanterlerin IPA Projesi kapsamında 2. Faz çalışmaları ile Özbekistan, Kazakistan, Türkmenistan gibi Türki Cumhuriyetlerde kullanılan Türk lehçelerinin yanı sıra Arapça ve İngilizce adaptasyonları sağlanması planlanmaktadır.
- Değerlendirme sonuçlarına göre e-Rehberlik Sistemi gençlere; kişilik, ilgi ve değer özellikleri ile baskın beceri ve yeteneklerini tanıtan ve bu alanlara uygun meslek seçeneklerini öneren bir rapor üretilecektir.
- Sistem ayrıca gençlerin Eleştirel Düşünce, İşbirliği, Hoşgörü, Liderlik, Girişimcilik, Problem Çözme, Takım Çalışması gibi hayat becerilerinin gelişim düzeyini izleme imkanı sunacaktır.
- Testler ücretsiz olarak sunulacaktır.
- İleride İngilizce gibi dillere adaptasyonun yapılması planlanmaktadır.

5.2 MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

5.2.2 Ulusal Meslek Bilgi Sistemi

Ulusal Meslek Bilgi Sistemi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulmuş ve kullanılmış olan bir sistemdir. Ancak günümüzde aktif olarak kullanılmamaktadır.

Ulusal Meslek Bilgi Sistemi'nin amacı, kendinizi tanıma, yapmaktan hoşlandığınız şeyleri, yeteneklerinizi fark etme, meslek seçimi, iş değiştirme gibi konularda sizlere destek olmaktır. Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi web sitesinde Yeteneklerim Ölçeği, İlgilerim Ölçeği ve Mesleki Değerlerim Ölçeği olmak üzere 3 adet ölçek vardır.

Yeteneklerim Ölçeği 40 tane sorudan oluşan yeteneklerimizi ölçen bir ölçektir. İlgilerim Ölçeği "Neleri yapmaktan mutlu oluyorum?" sorusunun cevabını vermektedir. Toplam 72 tane sorudan oluşmaktadır. Mesleki Değerlerim Ölçeği seçtiğimiz mesleğin değerlerimizle örtüşüp örtüşmediğini ölçen bir ölçektir. Toplamda 48 sorudan oluşmaktadır. Test sonuçları online olarak PDF formatında alınabilmektedir (Dalman, 2016).

5.2.3 Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi Mesleki Beceri Testleri (MEBET)

MEB ve Ankara Sanayi Odası tarafından kurulan ve MEB'e bağlı bir eğitim merkezidir. Eğitim merkezinde ortaokulu bitiren ve 9. sınıfı başarı ile tamamlayan öğrencilere uygulanan bir testtir.

Mesleki ve Teknik Eğitimi alacak olan öğrencilerin girdikleri alan doğrultusunda algılaması yüksek, el kol ve zeka koordinasyonu ve akıl yürütme becerisi mesleği yapabilmesi için yeterli düzeyde olması gerekmektedir. Bu noktada temel eğitim sonrasında algılama, el kol ve zeka koordinasyonu, aritmetik akıl yürütme yetenekleri, üç boyutlu uzaysal algı yetenekleri, sözel yetenek ve simetri yeteneğini tespit eden standartlara göre ölçen Çin, Almanya ve Japonya gibi ülkelerde genel yetenek testleri geliştirilmiştir. Bu testler 3 aşamalıdır. Birincisi; mesleki ilgiyi ölçen, ikincisi; öğrencinin hareket, algılama, aritmetik akıl yürütme, koordinasyon becerilerini ölçen, üçüncüsü; ekip çalışmasına yatkın olup olmadığını ölçen test bataryaları olarak sınıflandırılabilir. MEBET, eğitim yapımıza uygun olan Almanya'da uygulanan HAMET 1-2-3 test bataryasının ülkemize uyarlanmış halidir. Eğitim devam ederken sonradan ortaya çıkabilecek problemleri çözmek için PROFİLL-PASS ve eğitim bataryaları da geliştirilmiştir (Dalkılıç, 2016).

5.2.3.1 Explorix

Explorix 6 bölümden oluşmaktadır. Bunlar (Dalkılıç, 2016);

- İlk bölümde kişisel bilgiler yer almakta,
- İkinci bölümde hayal edilen ve istenilen mesleklerin belirtildiği bölüm bulunmakta,
- Üçüncü bölümde istenilerek ya da istenilmeyerek yapılan veya yapılmak istenilen faaliyetlerle ilgili sorular yer almakta,
- Dördüncü bölümde yapıp yapamayacakları işlerle ilgili yetenek soruları yer almakta,
- Beşinci bölümde liste halinde yer alan sempatik duydukları meslekler yer almakta,
- Son bölümde ise kişinin kendisini yaşlıları ile kıyaslayarak belirlenmiş alanlarda düşük, orta ve yüksek seviyeye göre numaralandırması istenmektedir.

5.2.3.2 Harf Kodları

Testin sonucunda çıkan her harf kodu bazı yeterlilikleri temsil etmektedir. Test tamamlandığında daha önce belirtilen faaliyetler, yetenekler, ilgi duyulan meslekler ve kendi

yaşıtları ile değerlendirdiği bölümden aldığı puanlar toplanmaktadır. Toplama sonucunda en fazla hangi 3 harf kodundan puan aldıysa bu 3 harf koduna bakılır. Örneğin; RSA, SAR ve SRA gibi. Belirlenen bu 3 harfli koda denk gelen meslekler kitapçıktan bulunup mesleki yatkınlık ortaya çıkarılmaktadır.

R harfi; zanaatkar, teknik eleman, I harfi; araştırmacı sorgulayıcı, C harfi; düzenleyici, yönetici, A harfi; artistik, sanatsal, yaratıcılık, E harfi; öncü, lider, satıcı, S harfi; eğitimci, yetiştirici, bakıcıyı temsil etmektedir (Dalkılıç, 2016).

5.2.3.3 Mesleki Beceri Testleri

Rutinlik ve hız, basit araç-gereç kullanımı, algı ve simetri, komplike araç-gereç kullanımı ve ölçü doğruluğu ve keskinlik testleridir. Bu testler aletli testlerdir. Bunlar (Dalkılıç, 2016);

- **Rutinlik ve Hız Testi:** Vidalama (montaj, parmak ucu ve hassas iş yapabilme yeteneği), dizin (seri üretimde çalışabilme ve iş disiplini uygulayabilme yeteneği) ve çoklu iğneye iplik geçirme (sabır ölçümü ve hassas iş yapabilme yeteneği) faaliyeti yapılmaktadır.
- **Basit Araç-Gereç Kullanma:** Boyama ve maket bıçağı ile kesme (alet kullanma becerisi) faaliyeti yapılmaktadır.
- **Algı ve Simetri:** Paralel çizgi ve simetri çizimi içermektedir.

Burada öğrencilerin meslek seçimi tamamen MEBET sonucuna göre yapılmaktadır.

Ölçeğin performans dayalı olması avantajı iken, uzman bir kişinin gözlemi altında uygulanması ve bu konuda yetişmiş kişilere ihtiyaç duyulması dezavantajlarından biridir. Diğer ölççeklerden farkı, genel anlamda meslekleri ölçmek yerine belirli meslekleri ölçmeye yönelik olmasıdır. MEBET mavi yaka başta olmak üzere bazı mesleklerin istihdamında ön değerlendirme aracı olarak İŞKUR tarafından kullanılabilir.

5.3 ÖSYM

5.3.1 BİLDEMER-2000 (Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği) Kişilik Değerlendirme Formu

“Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği BİLDEMER-2000 Programı” Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından ortaöğretimde okuyan ve yükseköğrenim görmeyi

planlayan öğrencilerin kendilerine uygun bir alan seçmelerine yardımcı olmak amacıyla Prof. Dr. Yıldız Kuzgun'a hazırlanmış bir kişilik değerlendirme formudur. Formda yer alan ifadeler "Pek Az" dan "Pek Çok"a kadar 6 şekilde derecelendirilmektedir. Burada derecelendirme yapılırken kişinin sadece bir özelliğini, diğer özelliklerine göre değil, çevresindeki diğer insanların bu özellik yönünden durumlarını da göz önüne alarak, yani kendisini başkaları ile karşılaştırarak değerlendirmesi istenmektedir (Kuzgun & Sözülan, ÖSYM BİLDEMİR-2000 Kişisel Değerlendirme Formu, 2000).

BİLDEMİR-2000 Formunda yer alan kısımlar aşağıda belirtilmiştir. Bunlar (Kuzgun & Sözülan, ÖSYM BİLDEMİR-2000 Kişisel Değerlendirme Formu, 2000);

- **Okul Başarısı Kısımında:** Türkçe, matematik, cebir, fizik, kimya, müzik, resim ve psikoloji gibi derslerde ne derecede başarılı olduğuna dair işaretleme yapılmaktadır.
- **Yetenekler Kısımında:** Sözel yetenekler, sayısal yetenekler ve şekil-uzay yetenekleri olmak üzere toplam 13 yetenek yer almaktadır. Bireyin bu yeteneklere ne derecede sahip olduğunu işaretlemesi istenmektedir.
- **İlgiler Kısımında:** Matematik, temel bilim, edebiyat, güzel sanatlar, insan bilimi ziraat, mekanik... olmak üzere toplamda 14 ilgi alanı belirlenmiş olup ilgi türlerini derecelendirmesi istenmektedir.
- **Mesleğin Sağladığı Olanaklar:** Sorumluluk alma, yaratıcılık gücü kullanabilme, tek başına karar verme, başka insanları yönetme, çok para kazanma, yeni insanları tanıma gibi 21 mesleki olanak tanımlanmış olup bu olanakların ne ölçüde önemli olduğunu işaretlemesi istenmektedir.
- **Mesleki Faaliyetler:** Düşünme, konuşma, oturma, dinleme, kaldırma, görme, işitme gibi 18 tane faaliyet belirlenmiş olup ne derecede yapabileceğine göre puanlaması istenmektedir.
- **Mesleki Faaliyetlerde Kullanılan Araçlar:** Sözcük, sayı, şekil, ses, duygu ve düşünce, alet ve makine gibi toplamda 10 tane malzeme sayılmış olup ne derecede ilgilendiğini belirlemesi istenmektedir.
- **Çalışma Ortamı:** Titreşim, gürültü, toz, duman, tehlike gibi olmak üzere 8 tane çalışma ortamı belirlenmiş olup bunlara ne derecede katlanabileceğini işaretlemesi istenmektedir.

2000 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinde, üniversite eğitime yönelerek bir mesleki tercih yapma aşamasında olan öğrencilerin kişisel özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak, bireyin istek ve durumuna uygun mesleki alan seçmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılmıştır (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2019).

Genel olarak baktığımızda yetenek kısımları dahil tüm ifadeler kişinin beyanına dayalıdır. Burada kişilerin dürüst davranması önemlidir. Ancak tamamen beyana dayalı olması kişilerin gerçekte kendilerini tanımamasından ya da kendilerini farklı göstermeye çalışmalarından dolayı yanıltıcı sonuçlar elde edilebilir.

Ayrıca formda üniversiteye giriş puanları sorulmaktadır. Henüz bir puan almayanlardan tahmini bir puan belirtilmesi istenmektedir. Burada alınabilecek puan tahmin edilirken kişinin kendisini sadece sınıftaki veya okuldaki arkadaşlarıyla değil, üniversite adayı olabilecek yaşlılarıyla karşılaştırması istenmektedir (Kuzgun & Sözalın, 2000). Günümüzde bu form aktif olarak kullanılmamaktadır.

5.4 İŞKUR'DA KULLANILAN TEST BATARYALARI

Kişilerin tüm yaşamlarını etkileyen, geleceğini belirleyen meslek seçimi çok önemli bir süreçtir. Kişilerin meslek seçiminde doğru karar verebilmeleri için öncelikle yeteneklerini, ilgilerini, kişilik özelliklerini tanınması gerekmektedir.

İŞKUR'da yürütülmekte olan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında bireysel danışmanlık görüşmesinde kendini tanıma sürecinde mülakat tekniklerinden yararlanılmaktadır. Ancak bir kişinin sahip olduğu bazı özellikler hakkında bilgi çok açık, kesin ve doğru olabildiği halde bazı özellikleri hakkında bilgi eksik, bulanık hatta yanlış olabilir. Bu nedenle ölçme ve değerlendirme araçlarının uygulanmasına ve sonuçlarının değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmuştur (Kuzgun Y. , 1995). Avrupa ülkelerindeki istihdam kurumları çok çeşitli ölçme değerlendirme araçlarından faydalanmaktadır. Ülkemizde de danışmanlık hizmetlerinde bu araçlara ihtiyaç duyulması nedeniyle 1991 yılında İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin başlamasıyla birlikte bu alanda sürekli arayışlar ve araştırmalar devam etmiştir. Bu kapsamda İŞKUR tarihinde kullanılmış olunan ölçme ve değerlendirme araçları (Saç, 2017);

1990'lı yıllarda Prof. Dr. Yıldız KUZGUN tarafından geliştirilen ve kağıt kalem testi olan;

- Ortaokul son sınıf öğrencilerine lise türü, çıraklık eğitimi alan veya lise II. Sınıf öğrencilerin alan seçerken yetenek ve ilgilerini daha ayrıntılı olarak değerlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla “Akademik Benlik Kavramı Ölçeği”,
- ÖSYM sınavlarına katılacak olan yükseköğretim öğrenci adaylarının, meslek seçimi kararını belirlemede etkili olan yetenekler, ilgiler ve değerlerini tanımlarında yardımcı olmak amacıyla “Kendini Değerlendirme Envanteri” kullanılmıştır.

2000'li yılların başında;

- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından hazırlanan, yükseköğrenim görmeyi planlayan ortaöğrenim öğrencilerinin kendilerine uygun bir alan seçmelerine yardımcı olmak amacıyla kendi kişisel özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikleri eşleştirerek kendilerine uygun olabilecek yükseköğretim listesini veren “Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği BİLDEMER-2000”,
- Mesleklerin gerektirdiği yeteneklerin ölçülmesi amacıyla Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'ndan temin edilerek adaptasyonu İŞKUR tarafından yapılan “Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB)” kullanılmıştır. Özellikle ortaokul son sınıf öğrencilerine, ortaöğretim okulu öğrencilerine, temel eğitim sonrası iş hayatına atılmak isteyen ve mesleki eğitim merkezi (çıraklık) eğitimine yönelebilecek gençlere ve yetişkinlere uygulanmıştır. Test uygulaması sonucunda elde edilen yetenek profili incelenerek kişinin hangi yeteneklerinin üst düzeyde hangi yeteneklerinin daha alt düzeyde olduğu belirlenmekteydi.

2010 yılında;

- İŞKUR, web tabanlı bir öz değerlendirme aracı geliştirmeye ihtiyaç duymuştur. Prof. Dr. Tuncay ERGENE tarafından “Öz değerlendirme Ölçme Aracı” geliştirilmiş ve Kurum web sayfasında kullanıma sunulmuştur. Bu araç, bireylerin farklı meslekleri ve kendi kişisel özelliklerini tanıyarak kendileri için en uygun mesleği bulabilmelerini yardımcı olmak amacıyla kullanılmıştır.

Günümüzde kullanılan Ölçme ve Değerlendirme Araçları;

İŞKUR'da, bu konuda eğitim almış yaklaşık 300 çalışanla yürütülmeye çalışılan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri'ne kadrolu 4.000 İş ve Meslek Danışmanı'nın göreve başlamasıyla birlikte 2012 ve 2013 yılları bir dönüm noktası olmuştur. Bu gelişmeyle birlikte 2013 yılında özel bir insan kaynakları firması tarafından geliştirilen "Mesleki Yönelim Test Bataryası (MYTB)" danışmanlık hizmetlerinde kullanılmaya başlanmış halen de kullanılmaktadır. MYTB ile İŞKUR'a kayıt olan adayların profilinin belirlenmesi, işgücü piyasasına etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak, mesleki eğitim verilerek adayların uygun işlere yönlendirilmesi ve doğru mesleki kurslara devam edilmesi hedeflenmektedir. (İŞKUR, 2013). Ayrıca söz konusu batarya ortaöğretim okulu öğrencilerinin üniversite tercihlerine yardımcı olması amacıyla da kullanılmaktadır.

MYTB genel yetenek, mesleki eğilim ve kişilik testlerinden oluşan bir batarya olup bilgisayarda İş ve Meslek Danışmanları vasıtasıyla uygulanmaktadır. Çünkü ölçme araçları tek başına belirleyici olmamakta, sonuçlarının mutlaka danışmanla değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu test İŞKUR'a kayıtlı herkesçe uygulanabilmektedir. Ancak daha çok ihtiyaç halinde uygulanmakta yani mülakatla sonuca varılamadığı durumlarda ya da kişinin çok kararsız olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Çünkü kararı net olan kişiye uygulamanın bir anlamı olmayabilir. Test uygulanması sonucunda alınan puanlara göre kişiye uygun olabilecek meslekler sıralanmaktadır. Buradan alınan sonuçlar ile adaylar meslek kursuna veya uygun olması halinde açık iş pozisyonlarına yönlendirilmektedir (Saç, 2017).

MYTB ile İş ve Meslek Danışmanları doğru mesleklere ve işlere uygun kişiyi yönlendirilmiş olurlar. Böylece kişiler kendilerine en uygun olan mesleklere yönelirken, nitelik ve beceri uyumsuzluğundan kaynaklanan başarısız mülakatların sayısı azalmış ve kendi beceri ve niteliklerine uygun ilanlara başvurma fırsatını elde etmiş olurlar.

Ayrıca İş ve Meslek Danışmanlığının faaliyetlerinin geliştirilmesi amacıyla "İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi" yürütülmekte olup bu kapsamda "1.3: Mesleki Oryantasyon Testleri ve Online Danışmanlık Uygulamalarının Geliştirilmesi" aktivite faaliyetleri Ağustos 2022 tarihinde başlatılmıştır. Öğrenciler Hedef A ve yetişkinler Hedef B olmak üzere 2 grup belirlenmiştir. Hedef A için Kişilik Testi, İlgi Testi ve Beceri (Yetenek) Testi Hedef Grup B için ise Kişilik Testi, İş Arama Tutumu Testi ve Beceri

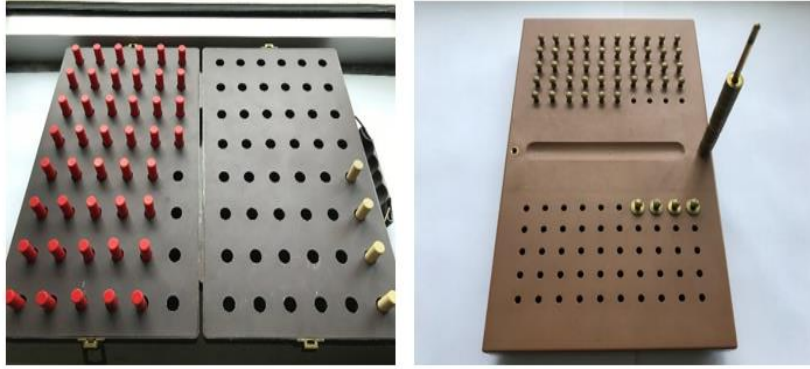
(Yetenek) Testinin uygulanması öngörülmektedir. Bununla ilgili çalışmalar yürütülmeye devam etmektedir.

İŞKUR bünyesinde şu anda 2 test bataryası bulunmaktadır. Bunlardan MYTB aktif olarak kullanılırken GYTB ise aktif olarak kullanılmamaktadır.

5.4.1 Genel Yetenek Test Bataryası - General Aptitude Test Battery (GATB)

GATB, Amerika Birleşik Devletleri İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından liseler, meslek yüksekokulları, üniversite, çıraklık programları, mesleki rehabilitasyon ofisleri ve diğer resmi kurumlar tarafından mesleğe yönelik yetenekleri ölçmek ve iş ve meslek seçiminde kullanmak amacıyla geliştirilmiştir. İlk kez 1947’de yayınlanmış olup birçok kez revize edilmiştir (Yeşilyaprak B. , 2012).

Şekil 3: GYTB Testi



Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

GATB, 23.02.1996 tarihinde Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) şeklinde Türkçeye çevrilerek uyarlama ve kullanım hakkını İŞKUR almıştır. Güvenirlik, geçerlik ve norm çalışmaları yapılmış ve 2001 yılında tamamlanarak uygulamaya konulmuştur. Test sonuçları kurumdaki iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini desteklemek, meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere ve iş arayanlara bilinçli iş ve meslek seçiminde yardımcı olmak amacıyla kullanılmıştır.

Test Bataryası; 8’i kâğıt kalem ve 4’ü aletli olmak üzere 12 bölümden oluşmakta ve 5-7 kişilik gruba uygulanabilmektedir. Toplamda 2 saat sürmektedir. Testin kişilerin beyanına göre değil, performansına göre bir ölçme ve değerlendirme aracı olması sebebiyle diğer testlerden farklı ve avantajlıdır.

Tablo 2: Batarya Bölümleri ve Ölçülen Yetenekler

BÖLÜMLER	BECERİ İÇERİKLERİ	ÖLÇÜLEN YETENEKLER
İsim Karşılaştırma	İsimlerin aynı ya da farklı olduğunun işaretlenmesi	Büro Algısı
Hesap	Dört işlemle hesap yapma	Sayısal Yetenek
Üç Boyutlu Uzay	Açık olarak verilen şekillerin kapalı halinin bulunması	Zekâ ve Uzaysal Yetenek
Kelime Dağarcığı	Anlam olarak aynı veya zıt kelimelerin bulunması	Zekâ ve Sözel Yetenek
Alet Eşleşme	Çizimi aynı olan aletin bulunması	Şekil Algısı
Aritmetik Akıl Yürütme	Matematik problemlerinin çözülmesi	Zeka ve Sayısal Yetenek
Şekil Eşleme	İki ayrı kutucukta yer alan benzer şekillerin bulunması	Şekil Algısı
İşaretleme	Kutucuklar içine belirtilen işaretin çizilmesi	Motor Koordinasyon
Yerleştirme	Çubuk tablasındaki çubukların iki el ile alt kısma taşınması	El Becerisi
Döndürme	Çubuk tablasındaki çubukların tek elle döndürülüp yerine konması	El Becerisi
Birleştirme	Parmak beceri tablasındaki pimlerle pulların takılıp yerleştirilmesi	Parmak Becerisi
Ayırma	Parmak beceri tablasındaki pimlerle pulların ayrılıp yerleştirilmesi	Parmak Becerisi

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

2003 – 2007 yılları arasında danışmanlık hizmetlerinde kullanılmıştır. Test bilgisayar ortamına uyarlanmaya çalışılmış olup günümüzde güncel olarak kullanılmamaktadır.

5.4.2 Mesleki Yönelim Test Bataryası (MYTB)

İŞKUR başvuru yapan adayların işgücü profillerini belirleyerek, işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve doğru işe yerleştirmek amacıyla kullanılan Mesleki Yönelim Bataryası, bilimsel araştırmalarla geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir değerlendirme aracıdır. Mesleki eğilim, genel yetenek ve mesleki kişilik testlerinden oluşmaktadır. Toplam

346 soru içermektedir ve eğitim seviyesine bağlı olarak toplam 1 ila 1,5 saat sürmektedir. İŞKUR web sitesi online uygulamaya açık bir ölçektir.

Tablo 3: MYTB Soru Dağılımı

Test Adı	Soru Sayısı	Süre
Genel Yetenek	50	25 dakika
Mesleki Eğilim Envanteri	176	Süre kısıtlaması yok
Kişilik Envanteri	120	Süre kısıtlaması yok

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

İlk aşamada, Mesleki Yönelim Bataryası kullanılarak, ISCO-08 kapsamındaki 8840 meslek, Holland Meslekler Kuramı'na göre oluşturulan Kuder'in meslekler sınıflamasına göre değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda bireylerin mesleki ilgileri sınıflandırılır.

İkinci aşamada, bireylerin en fazla eğilim gösterdikleri ilk üç meslek grubunun gerektirdiği genel yetenek özelliklerine odaklanılır. Bu özellikler temel alınarak, bireyin yeterlilik sahibi olduğu belirlenen meslek grupları ayrıştırılır.

Son aşamada, bireyin genel yetenek özelliklerini destekleyen meslek gruplarının, bireyin mesleki kişilik özellikleriyle uyumlu olup olmadığı değerlendirilir. Bu aşamada, İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılan değerlendirmede, eğitim seviyesi, cinsiyet durumu gibi faktörler de göz önünde bulundurularak, meslek gruplarına uygun şekilde eşleşen meslekler belirlenir. Bu meslek önerileri, bir alt beceri düzeyinden de meslek önerilebilecek şekilde sunulur (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

5.4.2.1 Mesleki Eğilim Testi

Mesleki Eğilim Testi, bireylerin mesleki ilgilerini değerlendirmek amacıyla kullanılan bir araçtır. Bu test, katılımcıların 11 farklı meslek alanındaki ilgi düzeylerini belirlemek için tasarlanmıştır. Test, katılımcılara 176 farklı soru sorar ve her bir soru için beşli likert ölçeğini kullanır. Bu ölçek, katılımcıların ilgi düzeyini "hiç ilgilenmiyorum" ile "çok ilgileniyorum" arasında değerlendirmelerine olanak tanır. Süre sınırlaması yoktur, bu yüzden katılımcılar rahatça soruları yanıtlayabilirler.

Katılımcılar, verdikleri yanıtlar doğrultusunda en fazla ilgi duydukları meslek grubundan en az ilgi duydukları meslek grubuna kadar sıralama yaparlar. Bu sıralama, katılımcıların mesleki eğilimlerini belirlemek için önemli bir kriterdir. Test sonuçlarına göre, katılımcıların en fazla ilgi duyduğu ilk üç meslek grubu özel olarak değerlendirilir.

Bu test, katılımcıların mesleki eğilimlerini doğru ve güvenilir bir şekilde değerlendirmeyi amaçlar. Test sonuçları, bireylerin meslek seçimi konusunda rehberlik edebilir ve uygun kariyer tercihlerini yapmalarına yardımcı olabilir.

Mesleki Eğilim Testi, her meslek grubunu değerlendirmek üzere tasarlanmış bağımsız 16 sorudan oluşur. Ancak, aynı meslek grubunda yer alan meslekleri ölçmek için farklı sorular kullanılmak yerine ortak sorular kullanılmıştır. Bu ortak sorular, adayların mesleki davranışlarını yansıtarak aldığı puanlar aracılığıyla farklı meslek gruplarındaki eğilimlerini gösterir. Meslek grupları, dört ayrı beceri düzeyine göre sınıflandırılmıştır. Bu beceri düzeyleri sırasıyla dördüncü beceriden birinci beceriye şu şekildedir: üniversite (Gy: 66-100 puan), ön lisans (Gy: 56-65 puan), lise (Gy: 26-45 puan) ve ilköğretimdir (Gy: 0-25 puan).

Ayrıca, adayların sahip oldukları beceri düzeyi ve bir alt beceri düzeyinden gelen puanlar kullanılarak meslek önerileri sunulmaktadır. Bu değerlendirme süreci, adayların yeteneklerine ve ilgi alanlarına dayalı olarak tarafsız bir şekilde gerçekleştirilir. Bu şekilde, adaylar kendi beceri düzeyleri ve mesleki eğilimleri doğrultusunda en uygun mesleği seçmekte desteklenirler. Bu ölçüm, akademik bir dil kullanılarak yapılmış olup, turnitin gibi intihal tarama araçlarında olumsuz sonuçlar doğurmayacak şekilde yazılmıştır (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

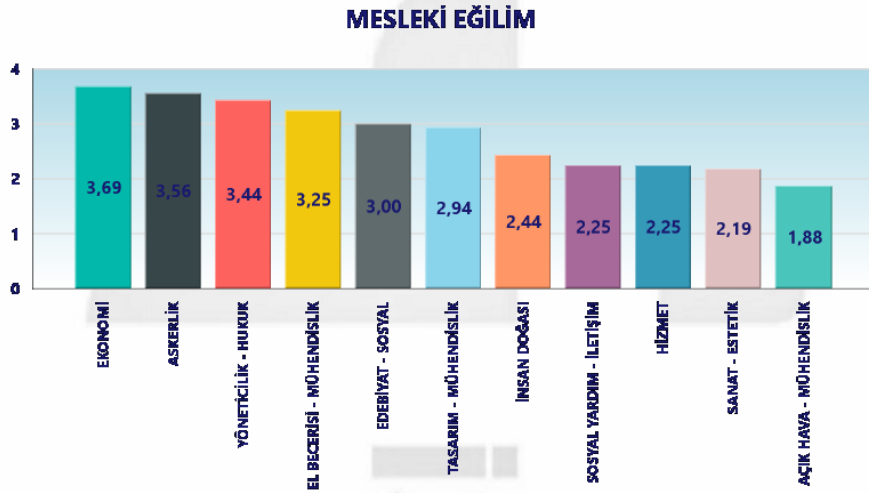
Tablo 4: Dördüncü (Üniversite) Beceri Düzeyine Göre Meslek Grupları (GY:66-100)

A 4	Ziraat Müh., Orman Müh., Çevre Müh., Su Ürünleri Müh., Maden Müh., Meteoroloji Müh., Jeoloji Müh., Coğrafya, Arkeoloji, Veterinerlik vb.
B 4	Mimarlık, İç Mimarlık, Radyo-TV Teknisyenliği, Teknik Ressam, Teknik Öğretmenlikler, Diş Teknisyenliği, Makine Müh., Tekstil Müh. Vb.
C 4	Hukuk (Avukat, Yargıç, Savcı), Siyasal, İşletme, Yöneticilik, Subaylık, Polis Amir ve Md. vb.
D 4	Fotoğraf, Sinema, Folklor, Müzik, Resim, Heykeltıraş, Spor, Mimarlık, Peyzaj Mimarlığı, Dekoratörlük, Arkeoloji, Sanat Tarihi vb.
E 4	Edebiyat, Gazetecilik, İletişim, Öğretmenlik, Reklamcılık, Halkla İlişkiler, Pazarlama, Psikolojik Danışma ve Rehberlik, İlahiyat vb.
F 4	Psikoloji, Sosyoloji, Antropoloji, Felsefe, Hukuk, Pazarlama, Kamu Yönetimi, Gazetecilik, Yazarlık, Halkla İlişkiler vb.
G 4	Çevirmenler, Yabancı Dil Öğretmenliği, Filoloji, Turizm Otelcilik, Uluslararası İlişkiler vb.
H 4	Biyoloji, Kimya, Tıp, Eczacılık, Diş Hekimliği, Hemşirelik, Veterinerlik vb.
I 4	İktisat, Ekonomi, Maliye, Bankacılık, Maliye Müfettişliği, Kamu ve Özel Sektör Yöneticiliği, Muhasebe vb.
J 4	Bilgisayar Müh., Elektrik-Elektronik Müh., İnşaat Müh., Uçak Müh., Endüstri Müh., Metalürji Müh., Matematik, Fizik vb.
K 4	Subay,

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

Örneğin, adayın testi 66-100 puan arasındaysa ve üniversite diplomasına sahipse dördüncü beceri düzeyine göre meslek grupları önerilmektedir.

Şekil 4: Örnek Mesleki Eğilim



5.4.2.2 Genel Yetenek Testi

Prof. Gardner, insan zekasını sadece IQ olarak bilinen tek bir ölçüyle değil, çoklu zeka teorisini geliştirerek farklı bir perspektiften ele almıştır. Ona göre, zeka, insanların değişen dünyada başarılı olabilmek ve çeşitli değişimlere uyum sağlayabilmek için sahip oldukları

özgün yeteneklerin ve becerilerin bütünüdür. Ayrıca, bireyin yaşadığı toplumda faydalı ve anlamlı işler yapabilme kapasitesini de içerir.

Gardner'a göre, zeka çeşitli alanlarda kendini gösterebilir ve bu farklı zeka türlerine "çoklu zeka" denir. Bu zeka türleri, örneğin matematiksel- mantıksal zeka, dil-dilsel zeka, görsel-uzamsal zeka, müziksel ritmik zeka, bedensel-kinestetik zeka, kişilerarası zeka ve içsel zeka gibi farklı yetenekleri içerir. Bu çeşitlilik, insanların farklı alanlarda başarılı olabileceği ve çeşitli yetenekleriyle topluma katkıda bulunabileceği anlamına gelir.

Bu teori, insan zekasını daha geniş bir perspektiften değerlendirir ve bireylerin farklı alanlardaki yeteneklerini tanıır. Bu açıdan bakıldığında, zeka kavramı sadece akademik başarıya dayalı değil, aynı zamanda farklı alanlardaki yetenekleri ve başarıları da içeren bir kavramdır. Bu yaklaşım, bireylerin potansiyellerini daha kapsamlı bir şekilde anlamamıza olanak tanıır ve herkesin kendine özgü zeka alanlarında parlak olabileceğini vurgular.

- Sözel, Dilsel Zeka (Okuma, yazma, konuşma zekası)
- Mantıksal, Matematiksel Zeka (Sayı, anlama, mantık zekası)
- Görsel, Mekansal Zeka (Resim, renk, şekil zekası)
- Bedensel, Kinestetik Zeka (Beden, hareket, denge zekası)
- Müziksel, Ritmik Zeka (Ses, melodi, ritim zekası)
- Kişiler arası Sosyal Zeka (İnsan, ilişki, uyum zekası)
- Kişisel, İçsel Zeka (Ben, karakter, kişilik zekası)
- Doğacı, Varoluşçu Zeka (Doğa, çevre, canlı zekası)

Bataryada bulunan Genel Yetenek Testinde sadece yukarıda belirtilen ilk dört yeteneği ölçmektedir. Toplam 50 sorudan oluşmakta olup cevaplanma süresi 25 dakikadır. Bu soruların dağılımı; sözel yetenek 19 soru, sayısal yetenek 14 soru, uzay-şekil yeteneği 8 soru ve göz-el koordinasyon becerisi 9 sorudan oluşmaktadır. Buradan alınan puan aralığı ilişkilendirilen mesleklerin elenmesinde kullanılmaktadır. Puan aralıkları;

- 66-100 puan 4. tablo meslekler olan lisans mezunlarına uygun mesleklerin önerilmesinde,
- 46-65 puan 3. tablo meslekler olan yüksekokul mezunlarına yönelik (teknik/ara elman) mesleklerin önerilmesinde,

- 26-45 puan 2. tablo meslekler olan lise mezunlarına yönelik (teknik/ara eleman) mesleklerin önerilmesinde,
- 0-25 puan ise 1. tablo olan lise öncesi mezunlara yönelik vasıfsız mesleklerin önerilmesinde kullanılmaktadır.

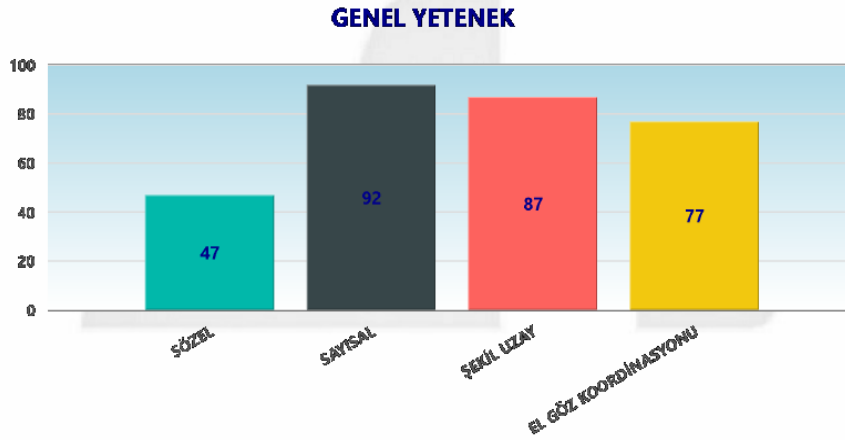
Tablo 5: Genel Yetenek Testi Sonuç Değerlendirmesi (ISCO-08'e göre)

1. Kademe	Beyaz Yaka	Lisans & Doktora	66– 100 puan
2. Kademe	Teknik/Ara Eleman	Meslek Yüksek Okulu	46 – 65 puan
3. Kademe	Ara Eleman	Lise	26 - 45 puan
4. Kademe	Vasıfsız Eleman	İlkokul	0 - 25 puan

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

Ancak teste başlamadan önce bireylerin mezuniyet düzeyini seçmeleri gerekmektedir.

Şekil 5: Örnek Genel Yetenek Testi



5.4.2.2.1 Sözel-Dilsel Zeka (Okuma, Yazma ve Konuşma Zekası)

Bu değerlendirme, adayın kelime dağarcığını etkili bir şekilde kullanabilme yeteneği, genel bilgi düzeyi, okuduğunu anlama yetisi ve düşüncelerini açık ve etkili bir şekilde ifade edebilme kabiliyetini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu değerlendirme, adayın sözlü ve yazılı iletişim becerilerini, mantıklı düşünce yürütme yeteneğini ve genel bilgi birikimini değerlendirmek için tasarlanmıştır.

Öğrenmede daha çok kitap, yazma, konuşma ve dinleme materyallerine ihtiyaç duyar. Bu kişiler edebiyat, yazarlık, şair, dil bilimi, hukuk ve siyaset gibi alanlarda önemli başarılar elde edebilirler.

5.4.2.2.2 Mantıksal - Matematiksel Zeka (Sayı, Anlama ve Mantık Zekası)

Sayılarla düşünme, hesaplama, problem çözme, mantıksal ilişkiler kurma ve sayılarla akıl yürütebilme yeteneğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Neden-sonuç ilişkilerini çok iyi kurar. Matematik aktivitelerini, strateji oyunlarını, mantık bulmacalarını sever. Grafik, şema, şekillerle çalışmaktan hoşlanır.

Öğrenme süreci, genellikle keşifler, düşünme, tümevarım ve problem çözme gibi zihinsel süreçlerden beslenir. Bu yetenekler, muhasebe, satın alma, matematik, mühendislik bilimleri, bilim, istatistik, bilgisayar, ekonomi ve fen bilimleri gibi alanlarda başarılı bir şekilde uygulanabilir. Bu meslek alanlarında çalışan bireyler, öğrenme süreçlerinde bu zihinsel becerileri etkili bir şekilde kullanarak başarılı olabilirler. Bu yetenekler, karmaşık sorunları anlama, analiz etme ve çözme konusundaki yeteneklerini güçlendirir, bu da farklı meslek alanlarında üst düzey başarıya ulaşmalarını destekler. Bu becerilerin etkili bir şekilde kullanılması, belirli meslek dallarında önemli katkılarda bulunabilmek için temel bir öneme sahiptir.

5.4.2.2.3 Görsel ve Mekansal Zeka (Resim, Renk ve Şekil Zekası)

Resimler, imgeler, şekiller ve çizgilerle düşünme, üç boyutlu nesnelere algılama ve arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları görebilme becerisini ölçer.

Harita, tablo ve diyagramları anlayabilir. Bir nesneyi farklı açılardan anlayabilir ve onu zihninde canlandırabilir. Çok hayal kurar. Tasarım, çizim ve görsellikten zevk alır.

Öğrenme süreci, görsel imgeleri düzenleyerek, zihinsel resimler oluşturarak, çizerek ve desenler yaratarak, hatta hayal ederek gerçekleştirilebilir. Ressam, artist, tasarımcı, mimar, rehber, izci, fotoğrafçı gibi meslek çalışabilirler.

5.4.2.2.4 Bedensel - Kinestetik Zeka (Beden, Hareket ve Denge Zekası)

Kendini ifade etme yetisi, hareketler, jestler ve mimikler aracılığıyla gerçekleştirilir. Bu, bireyin beden dili ve sözsüz iletişim yoluyla duygularını, düşüncelerini ve isteklerini aktarabilme yeteneğini ifade eder. Ayrıca, bu yetenek beyin ve vücut koordinasyonunu etkili bir şekilde kullanmayı içerir. Çevresini, nesnelere, eşyaları dokunarak ve hareket ederek inceler ve öğrenirler. Nesnelere parçalayıp bütünlemeyi sever.

Öğrenme süreci, zihinsel ve fiziksel deneyimleri birleştirerek gerçekleştirilebilir. Bu yaklaşım, mimiklerle ifade etme, bedeni geliştirme, dokunma, dans etme ve üç boyutlu tasarımlar oluşturma gibi yöntemlerle öğrenmeyi içerir. Spor, koreografi, dans, heykeltıraş, oyunculuk gibi alanlarda başarılı olurlar (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

5.4.2.3 Mesleki Kişilik Testi

Beş Faktör Kişilik Kuramına (BFKE) temel alınarak oluşturulan bu envanter, adayın mesleki kişilik özelliklerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmış bir likert türünde testtir. Bu test, adayın davranışlarını ölçmek için beş ana faktöre dayanarak geliştirilmiştir. Toplamda 120 sorudan oluşan bu envanterde zaman sınırlaması bulunmamaktadır, böylece adaylar rahatça soruları yanıtlayabilirler.

Tablo 6: MKT-5 Beş Faktör Kişilik Envanteri Boyutları

Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Kaygı	Sıcakkanlılık	Hayal gücü	Başkalarına güven	Beceriklilik duygusu
Kızgınlık	Sosyallik	Estetik eğilim	Açık sözlülük	Düzen
Depresyon	Baskınlık	Duygusal eğilim	Yardımseverlik	Göreve bağlılık
Sosyal kaygı	Kaygı	Deneyime açıklık	Uyum	Başarma güdüsü
Kontrolsüz davranış	Heyecan arama	Zihinsel merak	Alçak gönüllük	Öz disiplin
Strese yenilme	Neşe	Açık görüş	Yumuşak başlılık	Ayrıntılı düşünme

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

BFKE'nin her bir özelliği 6 adet alt faktöre ayrılmakta ve her faktörde madde sayısı 4 olmak üzere toplamda 24 madde ölçmektedir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

Mesleki kişilik envanteri testinin ölçmüş olduğu her bir ana ve ana davranışlara bağlı alt davranışın detayı aşağıda yer almaktadır.

5.4.2.3.1 Duygusal Dengesizlik

Duygusal dengesizlik kişinin psikolojik sağlığıyla ilgili başta özgüven eksikliği, depresyon, endişe, öfke, kaygı, davranış kontrolsüzlüğü gibi bir ya da birden fazla olumsuz duygularıyla ilişkilidir. Bu özellikler bireyin kişilik bozuklukları ya da ruhsal hastalıkları hakkında genel bilgi verir.

Duygusal dengesi yüksek olmayan bireyler, genellikle endişeli bir yapıya sahiptirler. Hislerini ve tepkilerini kontrol etmekte zorlanırlar ve stresle başa çıkmakta zorluk yaşarlar. En küçük engelde ümitsizce zorluğa kapılırlar.

Duygusal dengesizlik boyutundan ortalama puan alanlar rahat, sakin ve dengeli kişilerdir. Yeterli düzeyde kendilerine güvenleri mevcuttur.

Duygusal dengesizlik puanı çok düşük olanlar zor durumlarda sakin ve soğukkanlı kalabilen ve sürekli olumsuz duygulardan uzak durabilen kişilerdir. Kendisine güven duygusu yüksektir.

Tablo 7: Duygusal Dengesizlik Özelliklerinin Alt Boyutları

Alt Boyut	Dayanıklı (N-)	Tepkisel (N+)
Kaygı	Sakin, rahat	Kaygılı, tedirgin
Kızgınlık	Kolay öfkelenmeyen, durgun	Çabuk kızan Kolayca umutsuzluğa kapılan
Depresyon	Olumlu yaklaşan	
Sosyal kaygı	İnsanlar arasında çekincesiz	Kolayca mahcup olabilen
Kontrolsüz davranış	Dürtülerini kontrol edebilen	Kolayca dürtülere kapılan
Strese yenilme	Stresli durumlara dayanıklı	Zor durumlarda çöken

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

Duygusal dengesizliğin alt boyutları kaygı, kızgınlık, depresyon, sosyal kaygı, kontrolsüz davranış ve strese yenilmedir. Her bir alt boyutun iki uç noktası aşağıda belirtilmiş olup bu

alt boyutların sonuçlarının karşılıklı olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

5.4.2.3.2 Dışadönüklük

Dışadönüklük özelliği, bir bireyin kişiler arası etkileşim düzeyini, başkalarını etkileme yeteneğini, dış çevreyle olan ilişki ihtiyacını ve neşe kapasitesini değerlendiren bir ölçüttür. Bu özellik, sosyal, aktif kişileri içe dönük ve sessiz kişilerle karşılaştırarak değerlendirir. Dışadönüklüğün temel göstergesi, dış dünyaya yönelik güçlü bir ilgi duymaktır.

Yüksek dışadönüklük puanına sahip bireyler, genellikle diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, enerjik, konuşkan, olumlu duygular besleyen ve sosyal ilişkilerde aktif olan kişilerdir. Bu bireyler, sosyal etkileşimlerden keyif alır, enerjik ve canlı bir tutum sergilerler.

Dışadönüklük düzeyi ortalama seviyede olanlar ise sosyal ilişkilerde dengeyi sağlayabilen, sosyal ortamlarda rahatlıkla bulunan ve genellikle uyumlu bir tutum sergileyen kişilerdir.

Bu açıklamalar, dışadönüklük özelliğini değerlendirmek amacıyla kullanılan bir ölçüt olarak dikkate alınır. Bu özellik, bireylerin sosyal etkileşimlerdeki doğal eğilimlerini ve davranışlarını anlamak için önemli bir araçtır.

Dışadönüklük düzeyi düşük olanların daha sessiz, temkinli ve dış dünyadan uzak daha az dış uyarana ihtiyaç duyan kişilerdir. Motivasyonu içseldir.

Tablo 8: Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Alt Boyut	İçedönük (E-)	Dışadönük (E+)
Sıcakkanlılık	Uzak, resmi	Sıcak, içten, yakın
Sosyallik	Tek başına olmayı tercih eden	İnsanlardan, kalabalıktan hoşlanır
Baskınlık	Geri planda kalır	Kendisini ortaya koyar, fikirlerini söyler
Hareketlilik	Acelesiz ve yavaş davranır	Enerjik bir hızla davranır
Heyecan arama	Sükuneti tercih eder	Heyecan verici olaylardan hoşlanır
Neşe	Ağırbaşlı	Coşkulu, neşeli

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

Dışa dönüklüğün alt boyutları sıcakkanlılık, sosyallik, baskınlık, hareketlilik, heyecan arama ve neşedir. Her bir alt boyutun iki uç noktası aşağıda belirtilmiş olup bu alt boyutların sonuçlarının karşılıklı olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

5.4.2.3.3 Açıklık

Açıklık özelliği, bilinmeyene ve yeni deneyimlere açık ve hoşgörülü olma, yenilikçi olmayı kapsar.

Kişilerin açıklık düzeyleri, farklı düşünce, inanç ve yaklaşımlara duyarlılık seviyelerini yansıtır. Yüksek açıklık düzeyine sahip kişiler, çeşitli fikirleri ve inançları dinlemeye ve denemeye isteklidirler. Estetik konulara ilgi gösterirler ve sanata eğilimlidirler.

Ortalama açıklık düzeyine sahip kişiler ise yeni deneyimlere açık olabilirler, ancak düşünce yapıları ne çok basit ne de çok karmaşıktır. Gerektiğinde yaşamlarında değişiklik yapabilirler.

Düşük açıklık düzeyine sahip kişiler ise genellikle geleneksel ve tutucu davranışlar sergilerler. Bilinen ve denenmiş olanı tercih ederler ve toplumun genel değerlerine bağlı kalırlar.

Tablo 9: Açıklık Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Alt Boyutları	Koruyucu (O-)	Kaşif (O+)
Hayal gücü	Bugüne ve gerçeklere odaklı	Hayalperest, yaratıcı
Estetik eğilim	Sanata ilgisiz	Sanatı ve güzellikleri takdir eden
Duygusal eğilim	Duyguları önemsiz bulur	Duygulara değer verir
Deneyime açıklık	Bildik alanı yeğler	Çeşitlilikten, yeni şeyler denemekten hoşlanır
Zihinsel merak	Dar kapsamda merakları olan	Entelektüel merakı çok ve çeşitli
Açık görüş	Muhafazakar, dogmatik	Değerlerini gözden geçirmeye açık

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

Açıklığın alt boyutları hayal gücü, estetik eğilim, duygusal eğilim, deneyime açıklık, zihinsel merak ve açık görüşlülüktür. Her bir alt boyutun iki uç noktası aşağıda belirtilmiş olup bu

alt boyutların sonuçlarının karşılıklı olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

5.4.2.3.4. Uyumluluk

Uyum özelliği, insanların sosyal ilişkilerdeki tutumlarını ifade eder. Bu özellik, insanlık, şefkat, merhamet, alçak gönüllülük, bağışlayıcılık, rekabetçilik, güvenilirlik ve acımasızlık gibi nitelikleri içerir.

Yüksek düzeyde uyumlu bireyler, diğer insanlara karşı hassas, yardımsever ve iyimserdir. Ayrıca, diğer insanların dürüst, iyi niyetli ve güvenilir olduğuna inanırlar. Takım çalışmasına yatkın olan bu kişiler, işbirliğine ve dayanışmaya önem verirler.

Ortalama uyumluluk düzeyine sahip olanlar başkalarının ihtiyaçları ile kendi ihtiyaçları arasında denge kurabilen ve kendi önceliklerinin farkında iken, uyumsuz kişiler ise başkalarına karşı daha şüpheli, egoist, yardımlaşmaktan çok rekabetçi davranan kişilerdir. Eleştirmenlerin ve askerlerin uyum düzeyleri düşüktür.

Uyumluluğun alt boyutları başkalarına güven, açık sözlülük, yardımseverlik, uyum, alçakgönüllülük ve yumuşak kalpliliktir. Her bir alt boyutun iki uç noktası aşağıda belirtilmiş olup bu alt boyutların sonuçlarının karşılıklı olarak ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

Tablo 10: Uyumluluk Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Alt Boyutları	Meydan Okuyan (A-)	Uyum Sağlayan (A+)
Başkalarına güven	Kuşkucu, güvensiz	Başkalarını dürüst, iyi niyetli görür
Açık sözlülük	Dikkatli konuşan, gerçeği esneten	Açık sözlü, samimi
Yardımseverlik	Bulaşmaktan kaçınan	Başkalarına yardım etmeye istekli
Uyum	Saldırgan, rekabetçi	Çatışmada geri çekilen, itaat eden
Alçakgönüllülük	Üstünlük hissine sahip	Gösterişsiz, alçakgönüllü
Yumuşak kalplilik	Dikkatli, mantıklı, objektif	Yufka yürekli, merhametli

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

5.4.2.3.5 Sorumluluk

Sorumluluk duygusu, arzu ve istekleri kontrol edebilme yeteneği ile duygusal düşünceleri ve davranışları düzenleme becerisini ifade eder. Bu özellik, bireylerin güvenilir, düzenli ve disiplinli olmalarını sağlar. Bazı durumlarda hızlıca kararlar verebilmek için anlık içgüdülerin enerjisine ihtiyaç duyabilirler. Çalışma hayatında, anlık istekler ve arzular önemli riskler doğurabilirken yaşama renk ve sosyallik katabilir.

Sorumluluk duygusu yüksek olanlar belirli hedefleri vardır ve yılmadan hedefe ulaşmak için yüksek çaba gösterirler. Genelde bu kişiler düzenli, disiplinli, mükemmeliyetçi ve işkoliktirler. Sorumluluk düzeyi toplum ortalamasında olanlar düzenli ve planlı çalışmaktan hoşlanırlar. Takıntı düzeyinde bir mükemmeliyetçilikleri yoktur ve gerekenleri her zaman tamamlayamayabilirler.

Sorumluluk duygusu düşük kişiler hırslı olmayan başarma güduları oldukça düşük, hedeflerine ulaşmak için plan, program yapmakta zorluk çekerler. Bu kişiler aceleci, dikkatsiz, sabırsız, düşünmeden hareket eden ve beceriksiz kişilerdir (İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi, 2015).

Tablo 11: Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Alt Boyutları	Esnek (E-)	Odaklı (C+)
Beceriklilik duygusu	Sık sık tam hazırlanmamış gibi	Becerikli ve etkili hisseder
Düzen	Organizasyondan yoksun, düzensiz	Derli toplu, düzenli
Göreve bağlılık	Zorunluluklara fazla önem vermez	Güvenilir, vicdanı ağır basan
Başarma güdüsü	Başarılı olma ihtiyacı düşüktür	Başarı elde etmeye güdümlüdür.
Öz-Disiplin	Erteler dikkati dağılır	İşleri tamamlamaya odaklanır
Ayrıntılı düşünme	Acele, düşünmeksizin kara verir	Harekete geçmeden ayrıntılı düşünür.

Kaynak: Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı

ALTINCI BÖLÜM

ÖZEL SEKTÖRDE KULLANILAN TESTLER

Türkiye’de pek çok kişilik envanterleri kullanılmaktadır. Bu envanterlerinin bazıları ise; The Predictive Behavioral Assessment Index (PIBA), The Predictive Cognitive Assessment Index (PICA), 16 PF Kişilik Envanteri (Cattell 16 Personality Factors), Thomas Kişilik Envanteri ve Thomas Yetenek Testi, DISC Kişilik Envanteri, Myers Briggs Test (MBTI) ve Neo PI-R Kişilik Testidir (Neo Personality Inventory / Neo Kişilik Envanteri). Türkiye’de özel sektör tarafından kullanılan testleri çoğu yurtdışından alınmış ve Türkçe’ye uyarlanmış olan testlerdir. Türkiye’de hem ulusal hem de uluslararası kurumlar tarafından kullanılmaktadır.

İŞKUR bünyesinde hem geçmişte ve hem de günümüzde kullanılan test bataryalarının sadece öğrencilere veya iş arayanlara yönelik olduğu ve işverenlere hitap etmediği gözlemlenmiştir. İşverenlere, özellikle de belirli bir sayının altında çalışmanı olan işyerlerine hitap edebilecek test bataryalarının geliştirilmesi amacıyla özel sektörde işe alım sürecinde kullanılan test bataryalarından birkaç tanesi ele alınıp incelenmiştir.

6.1 THE PREDICTIVE BEHAVIORAL ASSESSMENT INDEX (PIBA)

Predictive Index, istihdamda kullanılmak üzere bir dizi test oluşturan, 1955'te kurulmuş bir ABD şirkettir. Kurucu Arnold Daniels'dir (Nikki, 2023).

İşe alım sürecinin bir parçası olarak, ekipleri yönetmeye ve çalışanların gelişmesine yardımcı olmak için nesnel, önyargısız bilişsel yetenek ve kişilik testleri sunmak üzere tasarlanmıştır. Bu test adayın kendisi tarafından kendini keşfetmesi için de kullanılabilir.

Predictive Index’e göre yakınlarınız sizi gördükleri bir ortamda nasıl davrandığınız, nasıl bir kişiliğe sahip olduğunuz hakkında tahminde bulunabilirken tüm ortamlarda nasıl hareket ettiğiniz hakkında öngörülerinde yanılabilirler. Çünkü insanlar tanıdıkları kişilerin olduğu çevrelerde rahat hissederler. Ancak tanımadıkları insanların oldukları ortamlarda ise çekindikleri için benzer davranışları sergilemeyebilirler. Örneğin, son derece dışa dönük davranış sergileyen, konuşkan, iletişime açık bir kişi aslında bizim yanımızda böyle

davranıyor olabilir. Bu görüşten hareketle her ortamda sergilediğiniz gerçek kişiliği ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş olan bir testtir (The Predictive Index, 2023).

PIBA'nın temel amacı gözlemden kaynaklanan önyargıları oradan kaldırmaktadır. The Predictive Behavioral Assessment Index bir süre sınırlaması olmamakla birlikte yaklaşık olarak 6 dakika kadar sürmektedir. Kağıt kalem testi olarak uygulandığı gibi online olarak da uygulanmaktadır. Toplamda iki sorudan oluşmaktadır. İlk soru "iş yerindeki diğer kişilerin sizden nasıl davranmanızı beklediğini düşündüğünüzü işaretleyin", ikinci soru ise "sizi gerçekten olduğunuz gibi tanımladığına inandığınız kelimeleri işaretleyin" şeklindedir. Her iki soruya da aynı sıfatların/kavramların yer aldığı listeden işaretlemenin yapılması istenmektedir. Listede 80'den fazla sıfat/kavram yer almaktadır. İşaretlenecek sıfat/kavram sayısında herhangi bir sayı sınırlaması yoktur (The Predictive Index, 2023). Ancak online uygulamada en az 6 tane işaretleme yapmak zorunludur. Analitik Profiller, Sosyal Profiller, Stabilizasyon Profilleri, Kalıcı Profiller olmak üzere dört grup altında 17 profil belirlenmiştir (Nikki, 2023). Her kişilik için tanımlı olan güçlü alanlar, dikkat alanları belirlenmiştir. Bu kişinin ayrıca nasıl yönetileceğine de ilişkin bir rapor alınmaktadır (The Predictive Index, 2023).

Test, "güdüler" veya "motive edici ihtiyaçlar" olarak da bilinen dört faktörü ölçmek için tasarlanmıştır. Bunlar Hakimiyet, Dışadönüklük, Sabır ve Formalitedir. Bu testin sonuçları geleneksel bir şekilde puanlanmaz (Nikki, 2023).

PIBA'nın beyana dayalı olması ve uygulamanın kısa sürmesi avantaj sağlarken, sadece iki sorudan oluşması ve işaretlenen sıfat sayısının alt ve üst sınırının olmaması test sonuçlarının adaylar arasında karşılaştırılmasında dezavantaj sağlamaktadır. Bu test ücretsiz olduğu için İş ve Meslek Danışmanları tarafından adaylara uygulanabilir. Ancak raporların ücrete tabi olması ve sonuçların yorumlanabilmesi için ayrıca bir eğitim gerektirmesi bir başka dezavantajdır.

6.2 THE PREDICTIVE COGNITIVE ASSESSMENT INDEX (PICA)

The Predictive Cognitive Assessment Index (PICA) testi Predictive Index şirketi tarafından oluşturulmuştur. American Psychological Association (APA), International Test Commission (ITC) ve Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) gibi kuruluşların psikolojik standartları ve yönergelerine dayalı olarak geliştirilmiştir.

PICA, soyut zekayı zorlamak için adaylara bir dizi soru sunarak seçim sürecindeki yanlılığı ortadan kaldırmak için tasarlanmış bir yetenek testidir. Soruları yanıtlama şekliniz, baskı altında ne kadar hızlı öğrenebileceğinizi, nasıl karar alabileceğinizi ve farklı durumlara ne kadar iyi uyum sağlayabildiğinizi gösterecektir.

PICA 50 sorudan oluşur ve 12 dakikalık süre sınırlaması bulunmaktadır. Bu soruların tamamının yanıtlanması süre bitene kadar zorunludur. Temel olarak soruları yanıtlamak için ayrılan sürenin kısa olması nedeniyle zorlu bir yetenek değerlendirmesidir. Sorular sözel, sayısal ve soyut muhakeme sorularının bir kombinasyonudur. Sözel mantık, sayısal mantık, muhakeme etme, uzay ilişkisini görebilme, şekil ilişkisini görebilme... gibi becerileri ölçmektedir (Nikki, 2023).

Testin birçok dilde uygulanabilmesi ve farklı dillerde rapor alınabilmesi en büyük avantajlarından biri iken, az bir sürede çözülmesinin beklenmesi ve ücrete tabi olması dezavantajlarından biridir. DISC ve 16PF testlerin birçok firma tarafından kullanılması sonucunda deşifre edildiğinden farklı testler aramak isteyen işverenler için bir alternatif sağlamıştır. Bu test İŞKUR bünyesinde belirli sayının altında olan işyerlerine aday yerleştirilmesinde doğrudan kullanılabilir.

6.3 16PF KİŞİLİK ENVANTERİ (CATTELL 16 PERSONALITY FACTORS)

Psikolog R.B Cattell tarafından 1949 yılında geliştirilen 16 kişilik faktör ölçeği, normal yetişkin kişiliğini ölçen en eski ölçme araçlarından biridir. Personel seçimi, psikolojik danışmanlık ve kariyer gelişimi alanında kullanılmaktadır (Yeşilyaprak B. , 2012). İnsanların kişilik özellikleri arasındaki farklılıkları tanımlamak için 16 farklı kişilik özelliğinden oluşan bir sınıflamadır. 16PF'in beşinci revizyonu toplamda 185 sorudan oluşmaktadır. Test 35-50 dakikada kağıt kalem, 20-35 dakikada bilgisayar destekli online olarak tamamlanmaktadır. İlk 170 madde "uygun", "kararsızım" ve "uygun değil" olmak üzere 3 seçenekli olup tepkiyi ölçmektedir. Geriye kalan 15 madde ise sosyal istenirlik ve yanılma hatasını içermektedir (Chernyshenko & Stark, 2006).

Dünya genelinde en sık kullanılan ve güvenilirlik konusunda en iyi olduğu bilinen envanterler arasında gösterilmekte olan 16 PF kişilik envanteri, 5 genel kişilik eğiliminden hareketle 16 temel kişilik özelliğini ölçmektedir. 16PF, Beş Faktör Modeli olarak adlandırılan ve çok sayıda kişilik envanterinin temelini meydana getiren birçok modelin

öncüsü olduğu bilinmektedir. Kişilik envanterinin tamamlanması yaklaşık 45 dakika sürmektedir. Envanter 10'lu skala üzerinden 185 adet çoktan seçmeli soru içermektedir.

Tablo 12: 16PF'in Ölçtüğü Kişilik Faktörleri ve Soru Sayıları

Ölçülen Kişilik Faktörü - Kodu	Madde Sayısı	Ölçülen Kişilik Faktörü - Kodu	Madde Sayısı
Yakınlık	11	Hayalperest	11
Duygusal Denge	10	Özel Yaşam	10
Üstünlük-Başat Olma	10	Korku	10
Canlılık	10	Değişime Açıklık	14
Kural Bilici	11	Kendine Güven	10
Sosyal Girişkenlik	10	Mükemmellik	10
Duyarlılık	11	Gerilim	10
İhtiyatlılık Olma	10	Baskıya Dayanıklılık	12

Kaynak: Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı Kitabı

Envanter sonucunda ortaya çıkan 16 kişilik şunlardır;

- Samimiyet
- Akıl Yürütme
- Duygusal Denge
- Üstünlük
- Canlılık
- Kural Bilinci
- Sosyal Cesaret
- Duyarlılık
- Dikkatli Olma
- Dalgınlık
- Mahremiyet
- Endişe
- Değişime Açıklık
- Özgüven
- Mükemmeliyetçilik
- Gerginlik

Envanter sonucunda Temel Yorum Raporu, Temel Sonuç Raporu, Kariyer Gelişim Raporu, Liderlik ve Yönetim Tarzı Raporu olmak üzere dört farklı rapor elde edilmektedir. Bu raporlar özet şeklinde olup uzman kişiler tarafından yorumlanması gerekmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

16PF, 16 yaş ve üzerine uygulanmaktadır. Elle puanlanabileceği gibi bilgisayarla da puan hesaplanmaktadır. Bilgisayar formatı Werne Waller tarafından uyarlanmış olup Türkiye’de Davranış Bilimleri Enstitüsü (DBE) tarafından kullanım hakkı alınıp Türkçeye uyarlanmıştır ve günümüzde işe alım aşamasında birçok firma tarafından uygulanmaktadır (Yeşilyaprak B. , 2012). DBE tarafından 16PF KİM Kişilik ve Mesleki Yönlendirme Envanteri, 11-22 yaş arası gençlere yönelik olarak geliştirilmiş olup, 205 sorudan oluşmaktadır. Herhangi bir zaman sınırı olmamasına karşın, uygulama ortalama 65 dakika sürmektedir (DBE, 2023)

16PF Kişilik Envanterinin avantajları; birçok test bataryasının temelini oluşturan Beş Faktör Kişilik Kuramından hareketle geliştirilmiş ve diğer modellere öncelik yapmış olan Türkçe’ye tam uyarlaması sağlanan güvenilirlik ve geçerlilik oranı yüksek olan bir test bataryası olmasıdır. Ayrıca İŞKUR’da uygulanan test bataryalarında olmayan Kariyer Gelişim Raporu, Yetkinlik Raporu, Liderlik ve Yönetim Tarzı Raporu alınabilmektedir. Bu 3 raporla birlikte adayın tanımlanan 15 yetkinlik düzeyleri, kariyer planlaması, yönetim tarzı hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR’da meslek danışmanları tarafından öğrencilere kariyer planlaması aşamasında uygulanabilecek bir testtir. Ayrıca liderlik ve yönetim tarzı işverenler tarafından önemli olan, işe alım süreçlerinde adaylarda dikkat ettikleri bir durumdur. Dezavantajı ise, birçok firma tarafından kullanılmasının uygulayıcılar tarafından sonuçların manipüle edilmesine ve çok fazla sorunun olması uygulayıcılarda dikkat ve adaptasyon sorununa neden olarak sonuçların yanıltıcı olmasına neden olabilir. Ayrıca sadece kişiliği ölçen ve bundan hareketle geliştirilen raporları içermesi bir başka dezavantajdır.

6.4 THOMAS KİŞİLİK ENVANTERİ VE THOMAS YETENEK TESTİ

Türkiye’de özellikle iş alım süreçlerinde uygulanan testlerden biride Thomas Kişilik Envanteridir. Thomas Kişilik Envanteri’nin temeli ilk olarak 1928 yılında, Amerikalı Psikolog William Marston tarafından atıldı. 1950 yılında Thomas Hendrickson sistemi ölçülebilir hale getirdi. 1981 yılında, İngilizler sistemi satın aldı. 104 ülkede kullanılmakta

olan ölçek, 1991 yılında Atila Koryürek tarafından Thomas Türkiye adıyla kuruldu. (Thomas Türkiye, 2023).

TKE dünya çapında minimum %85 güvenilirliği olan toplam 24 maddeden oluşan ve 8 dakika süren sıfat bazlı bir kişilik envanteridir. Envanter çevrimiçi ya da kağıt üzerinden uygulanmaktadır. Envanter 20'nin üzerinde; Personel Profil Analizi, Güçlü ve Limitli Yönler, Eğitim İhtiyaçları, Kariyer Rehberi, Aday Değerlendirmesi, Yönetmel Değerlendirme, Satış Değerlendirmesi, Çağrı Merkezi Değerlendirmesi, Genel Yetenek Testi, Liderlik Becerileri, Yönetici Özet Raporları sunmaktadır. Raporlar 56 farklı dilde alınabilmektedir. Bu raporlar işe alım sürecindeki adayların ilgili iş pozisyonu için "uygun" olup olmadığı hakkında yol göstericidir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Thomas Kişilik Envanteri gibi Thomas Yetenek Testi (TYT) de mevcuttur. Thomas Yetenek Testi, Mantık Yürütme, Görsel Algılama Hızı, Nümerik Hız ve Doğruluk, Çalışan Hafıza ve Boyutsal Yönelim olmak üzere 5 farklı aşamadan oluşan bireylerin yatkınlık ve yeteneklerini ölçen bir testlerdir. Her bir test 2 ile 5 dakika arasında tamamlanmakta olup toplam 30 ile 45 dakika arasında sürmektedir. Yetenekleri doğru ve güvenilir bir şekilde tahmin edebilmektedir. TYT bilgisayar ve internetin olduğu her yerden çevrim içi olarak uygulanabilmekte ve sonuçlara anında çevrim içi olarak ulaşılabilir. Kullanımı kolay ve hızlıdır. Oluşan raporların yorumlanması gayet kolay olup ayrıca bir eğitim gerektirmemektedir. Bu testin değerlendirmeleri sonucunda işverenler, doğru kişinin doğru pozisyonda çalışmasını sağlayabilmeleri yanı sıra bireyin, öğrenme kabiliyeti ve bulunduğu pozisyonda ne kadar gelişebileceğini, işini verimli yapma durumunu öğrenebilir ve bir öngöründe bulunabilir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Thomas Kişilik Envanterinin en büyük avantajlarından biri diğer kişilik testlerindeki gibi çok fazla sorudan oluşmamasıdır. Böylece kişinin dikkati dağılmadan sorulara hızlı bir şekilde cevap verebilir. Ayrıca test sonucunda 20'den fazla rapor alınabilmesi çok yönlü olarak kişinin analiz edilmesine olanak vermektedir. Bu raporlarla kişinin güçlü ve zayıf yönleri, eğitim ihtiyaçları gibi genel durumuna ek olarak satış ve çağrı merkezi değerlendirme gibi belirli mesleklere yönelik analizlerde yapılabilmektedir. Bu raporlar İŞKUR bünyesinde yer alan testlere adapta edilebileceği gibi satış ve çağrı merkezi mesleklerinde de adayların belirlenmesinde ön değerlendirme aracı olarak kullanılabilir.

Dezavantajı genellikle işe alım sürecinde kullanılmasına rağmen kariyer gelişim aşamasında öğrencilere uygunluğunun test edilmiş olmamasıdır.

6.5 DISC KİŞİLİK ENVANTERİ

DISC Kişilik Envanteri ülkemizde sık kullanılan envanterler arasında yer almaktadır. Envanter, davranışsal değerlendirme yapabilmek adına geliştirilen neyi neden yaptıklarını anlamalarına yarayan bir kişisel gelişim modelidir (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Özellikle meslek seçimlerindeki öğrencilere ve velilere objektif ve bilimsel bir veri ile geri bildirim ve yönlendirme yaparak rehberlik sağladığı için lise ve üniversite öğrencileri, doğru meslek seçmek ve özelliklerini keşfetmek için bu teste başvurmaktadır.

Harvard Üniversitesi'nden Dr.Marston tarafından geliştirilen bu test, envanterin ana karakterlerinin baş harflerinden oluşmaktadır (Gider, 2015). DISC Envanterinde 28 ifadeye 1'den (çok yanlış) 5'e (çok doğru) kadar puanlama yapılmaktadır. Duyguların nasıl ifade edildiğine göre dominant (D), iz bırakan (I), sadık (S) ve ciddi (C) olmak üzere 4 davranış tipi mevcuttur. Bu davranış tipinden hareketle birbiriyle kombinasyonlu olarak 12 kişilik tipi oluşmaktadır. Mevcut olan on iki kişilik tipi şunlardır: D, DC, DI, ID, I, IS, SI, S, SC, CS, C ve CD (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Bu 4 davranış türü kırmızı, sarı, yeşil ve mavi rengi temsil etmekte olup 12 kişilik tipide bu renklerin kombinasyonundan hareketle yeni renklerin oluşturulduğu renk çarkı elde edilmektedir (Disc Akademi, 2023).

Dört temel tipten olan D kişilikler, bağımsız ve kontrol sahibi kişilerdir. İş ortamında iş arkadaşlarını motive etme ve teşvik etme eğilimindedirler (Human Resources Development Operating Structure, 2022). Ayrıca etkin ve sorgulayıcıdır. Bu özelliklerinden dolayı bu kişiler; açık sözlü, etkileyici ve düşüncelerini çekinmeden söyleyebilen kişilerdir (Disc Akademi, 2023).

Dört temel tipten biri olan S kişilikler, son derece empati yeteneği yüksek, uyumlu ve diğer insanların hatalarına anlayış gösterebilen insanlardır (Disc Akademi, 2023). İş dünyasında, güven üzerine kurulu uzun süreli, sağlıklı ilişkiler üretmede başarılıdırlar (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Dört temel tipten biri olan I kişilikler, güçlü bir sosyalleşme becerisine sahiptirler. Dışadönük sohbet yeteneği güçlü olan bu karakterler rahat, dostane bir kişiliğe sahiptir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Dört temel tipten biri olan C kişilikler, düşünceli ve sorgulayıcı, çekingen ve işlerini titizlikle yapan sosyallikten uzak ve başkalarıyla rahat olmaları uzun süren karakterdedirler. Analitik bir yaşam algıları vardır (Disc Akademi, 2023).

Yine bu 4 kişilik türünün kombinasyonundan hareketle 8 tip kişilik oluşturulmuştur. Bunlar (Human Resources Development Operating Structure, 2022);

- DC kişilik tipine sahip bireyler; realist bir yapıya sahip, somut düşünce ve temkinli davranışlar sergilerler. Sosyal ortamlardan çok hoşlanmayan, ciddi ve iş ile etkileşimli ortamlarda yer almayı seven kişilerdir.
- DI kişilik tipine sahip bireyler; verilen bir görevi hızlı, verimli ve eksiksiz bir şekilde tamamladıkları için işlerin yönetimi tarafında iyidirler. Başkalarını yönlendirme yeteneklerinde güçlü oldukları için iyi bir lider olurlar.
- ID kişilik tipine sahip bireyler; yeni insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, sosyal ortamda başarılıdır. Pratik ve heyecan verici bir iletişim becerisine sahiptirler.
- IS tipi olarak tanımlananlar; en iyiyi gören ve iyimser, neşeli bir kişiliğe sahiptir. Ana hedefleri başkalarının yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktır.
- SI tipine sahip bireyler, son derece şefkatli, empati kurma yeteneği yüksek, uyumlu ve geçinilmesi kolay kişiler olarak bilinirler.
- SC tipine sahip olanlar; risk almayı sevmeyen, karar vermeden önce her şeyi göz önüne alan ve değerlendiren kişileridir. Sıkı bir rutine göre yaşayan, bir çözüme ulaşmak için hedeflerini haritalandıran kişileridir.
- CS tipine sahip kişilikler; sözlerini çok iyi bir şekilde ifade eden, konuşmalarında fazla duygu barındırmayan ciddi kişilerdir. Sosyal ilgiden pek hoşlanmasalar bile samimiyetsiz ve bencil insanları fark etmede güçlü bir sezgiye sahiptir.
- CD tipine sahip kişilikler; bir olayın sebeplerini irdeleyen ve sorular sorarak mantıklı cevaplar vermeyi seven kişileridir. Bu tip bireyler çok fazla yalnız kalmaya ve kişisel bir alana ihtiyaç duyarlar.

İfadeler ne kadar sürede yanıt verildiği önemlidir. Sistemde tanımlı 70 iş profili yer almakta olup cevaplara göre eşleşme sağlanmaktadır. Ayrıca envanter soruları kendi içerisinde tutarlılığı test etmek için farklı şekillerde tekrarlandığı görülmektedir. Yanıtların tutarlılığı, testin cevaplanma süresi ve diğer veriler beraber değerlendirilmektedir (Gider, 2015).

DİSC Kişilik Envanteri 48 ifadenden oluştuğundan kısa süren bir test bataryasıdır. Böylece uzun olmasından kaynaklanan dikkat ve adaptasyon sorunu görülmez. Diğer test bataryalarından farklı olarak DİSC’de Mavi Yaka Raporu alınabilmektedir. İŞKUR’a kayıtlı olan işsizlerin çoğunun mavi yaka olduğunu düşünürsek işe yönlendirilmelerinde geniş kitlelere doğrudan satın alınarak uygulanabilecek bir test bataryasıdır.

6.6 MYERS BRIGGS TEST (MBTI)

Kariyer danışmanlarının kişilik tercihlerini belirlemede en sık kullandıkları araçlardan biridir. Ölçek kişilik tiplerine ilişkin bireysel tercihleri ölçer. İsviçreli bir psikiyatrist olan Carl Gustav Jung, 20 yıllık çalışmalar sonucunda ortaya çıkan 1921 yılından itibaren kişilik analizi, kişisel gelişim alanında dünyada en çok kabul gören bir kişilik çözümleme çalışmasıdır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Jung bireylerin sağ ya da sol el kullanımı gibi, belirli görev ve işleri yerine getirme konusunda psikolojik veya zihinsel tercihleri olduğunu, insan davranışlarının rasgele olmadığını ve bunların sınıflanabilir olduğunu savunarak; insanların bilgiyi alma, düzenleme ve sonuçlara ulaşmada belirgin farklılıkların olduğunu ortaya koyan bir kişilik kuramı geliştirmiştir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Jung insanları içe dönük ve dışa dönük olarak sınıflamaktadır ve bir davranışın alışkanlık haline gelmesi durumunda bir tipten bahsedilebilir. Her insanda ya içe dönüklük ya da dışa dönüklük daha ağırlıktadır. İçe dönükler uyaranları içinden alırken, dışa dönükler uyaranları çevreden almaktadır (Tuzcuoğlu, 1996). Dışadönüklükte enerji dış dünyaya, içe dönüklükte enerji iç dünyaya yöneliktir.

Jung duyuş, hissetme, düşünme ve sezgi olmak üzere 4 ana fonksiyon tanımlamıştır. Bunlardan hareketle 8 içe ve dışa dönük tip oluşmaktadır.

Katharine Cook Briggs, Jung’un Psikolojik Tipler Kitabından (1971) çok etkilenmiş ve kızı olan Isabel Briggs Myers ile paylaşmıştır. Jung’un kuramına algılama-yargılama boyutunu

ekleyerek on altı farklı kişilik tipini ölçen Myers Briggs Tip Belirleyici (MBTI- Myers Briggs Type Indicator) olarak bilinen bir kişilik envanteri geliştirmişlerdir (Human Resources Development Operating Structure, 2022). İlk kez 1977 yılında basılan ölçek 1985’de revize edilip 1985’de el kitabı haline getirilmiştir (Yeşilyaprak B. , 2012). MBTI’nın Türk kültürüne uyarlanması ve psikometrik çalışmaları A.Semai Tuzcuoğlu tarafından yapılmıştır.

İçedönüklük/Dışadönüklük;

- İçedönüklük (Introverted) “I” harfi ile ifade edilir. (IXXX)
- Dışadönüklük (Extraverted) “E” harfi ile ifade edilir. (EXXX)

Sezgisel/Duyumsama;

- Sezgisel (Intuitive) “N” harfi ile ifade edilir. (XNXX)
- Duyumsama (Sensing) “S” harfi ile ifade edilir. (XSXX)

Düşünen/Hisseden;

- Düşünen (Thinker) “T” harfi ile ifade edilir. (XXTX)
- Hisseden (Feeler) “F” harfi ile ifade edilir. (XXFX)

Yargılayıcı/Algılayıcı;

- Yargılayıcı (Judging) “J” harfi ile ifade edilir. (XXXJ)
- Algılayıcı (Perceiving) “P” harfi ile ifade edilir. (XXXP)

“Duyusal”, “sezgisel”, “içedönük” ve “dışadönüklük” baskın tipler iken, “düşünen”, “hisseden”, “yargılayan” ve “algılayan” ise yardımcı tipler olarak yer almaktadır (Myers & Myers, 1997). Bu dört temel kişilik boyutuna bağlı olarak 16 farklı MBTI profili ve bu profillerin baskın özelliklerine göre yakın olabilecekleri meslek dalları oluşturulmuştur (Akdeniz & Erişti, 2015). Örneğin, bir kişinin kişilik tipi dışadönük-duyusal-düşünen-yargılayan tip olabilir. Böylece örnek verilen bireyin kişilik tipi “ESTJ” ile gösterilir. Dört boyutta olan bu modelin olası kombinasyonları ile 16 farklı kişilik tipi ortaya çıkar (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Tablo 13: MBTI Profilleri ve Meslek Alanları

	Duyusal		Sezgisel		
	Düşünen	Hisseden	Düşünen	Hisseden	
Algılayan	(DDDA)	(DDHA)	(DSHA)	(DSDA)	Dışadönük
	Gözlemci, etkin, rasyonel pazarlamacı, iş dünyası becerileri girişimci, organizatör	Gözlemci, sempatik, idealist, sıcakkanlı sağlık ve eğitim bilimleri artist, müzisyen	Yaratıcı, enerjik, arkadaş canlısı din ve eğitim bilimleri avukat, savunmacı	Yaratıcı, hayal gücü yüksek, kuramcı, analitik, rasyonel fen ve yönetim bilimleri, teknoloji mucit	
Yargılayan	(DDDY)	(DDHY)	(DSHY)	(DSDY)	İçedönük
	Sayısal, yansız yapıcı eleştirme, pratik, yönetim bilimleri şef	İşbirlikçi, pratik kararlar alan, eğitim, sağlık ve din bilimleri tedarikçi	Hayal gücü güçlü, destekleyici, sanat, din bilimleri ve öğretim öğretmen	Analitik, kavramsal düşünen, yaratıcı planlar hazırlayan, yönetim ve liderlik mareşal	
Yargılayan	(İDDY)	(İDHY)	(İSHY)	(İSDY)	İçedönük
	Pratik, duyarlı, sayısal yönetim bilimleri müfettiş	Pratik, soyut, işbirlikçi, duyarlı eğitim, sağlık, din koruyucu	İçgörü, idealist din bilimleri danışman, avukat	İçgörü, uzun süreli düşünebilme, rasyonel ve açık görüşlü fen bilimleri, bilgisayar ve teknik alanlar	
Algılayan	(İDDA)	(İDHA)	(İSHA)	(İSDA)	İçedönük
	Sayısal problemlerin çözücüsü, yarımcı teknik bilimler zanaatkar	Güvenen, iyi kalpli, duyarlı, gözlemci, yarımcı, soyut düşünen sağlık ve iş dünyası bestekar	Duyarlı, idealist, yaratıcı, vizyoner yazar, sanatçı doktor	Sayısal, içgörü fen ve teknik bilimler mimar	

Kaynak: Myers, 1998 ve Wheeler, 2001. (Uyarlayan: Akdeniz, C., & Erişti, B. Kişilik ve Öğretim Süreci, s. 17)

MBTI'yı, diğer test bataryalarından ayıran en önemli özelliği yurtdışında kariyer danışmanlığı alanında çok sık kullanılmasıdır. İŞKUR bünyesinde meslek danışmanlığı

faaliyetleri kapsamında öğrencilere kullanılabilir bir ölçektir. Dezavantajı ise beyana dayalı olması ve sadece kişilik testini içermesidir.

6.7 NEO PI-R (NEO PERSONALITY INVENTORY / NEO KİŞİLİK ENVANTERİ)

ABD’li psikologlar tarafından geliştirilen NEO PI-R, ABD, İngiltere, Çin, Türkiye ve İsrail gibi dünyanın birçok yerinde kullanılmakta olan kişilik envanteridir. NEO PI-R, beş faktör kişilik modelini esas almakta ve bireylerin beş farklı kişilik boyutunda değerlendirilmektedirler. Boyutlar; duygusal dengesizlik, dışadönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk şeklinde sıralanabilirler. Beş ana boyutun altında 6 adet alt boyut olmak üzere toplamda 30 adet alt boyut bulunmaktadır. Yürütülen çalışmalar neticesinde, bu kişilik modeline dayalı kişilik testleri ile iş hayatındaki çeşitli davranışla pozitif ve negatif ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Gençlere ve yetişkinlere yönelik olup online ve kağıt kalem şeklinde yapılabilmektedir. Test toplamda 30-40 dakika sürmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

1970’lerde Costa ve McCrae tarafından geliştirilmiş ve daha sonra 2005’te nihai hale getirilmiştir. Tarihsel olarak sırasıyla NEO PI, NEO PI-R ve NEO PI-3 olarak üç güncellenmiş versiyonu bulunmaktadır (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Tablo 14: NEO PI-R Envateri Kişilik Boyutları

Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Açıklık	Geçimlilik	Sorumluluk
Kaygı	Sıcakkanlılık	Hayal gücü	Başkalarına güven	Beceriklilik Duygusu
Kızgınlık	Sosyallik	Estetik eğilim	Açık sözlülük	Düzen
Depresyon	Baskınlık	Duygusal eğilim	Yardımseverlik	Güvene bağlılık
Sosyal kaygı	Hareketlilik	Deneyime açıklık	Uyum	Başarma güdüsü
Kontrolsüz davranış	Heyecan arama	Zihinsel merak	Alçakgönüllülük	Öz disiplin
Strese Yenilme	Neşe	Açık görüş	Yumuşak kalplilik	Ayrıntılı düşünme

Kaynak: <https://www.assess.com.tr/neo-pi-r>

Koç Üniversitesi Psikoloji Bölümü’nden Prof. Dr. Sami Gülgöz tarafından Türkiye’nin kültür yapısına uyarlanmış bir testtir. NEO PI-R envanterine verilen cevaplar sonucunda; profil rapor, özet rapor, görev uyum raporu, ayrıntılı rapor, davranış tarzları raporu ve NEO

PI-R yetkinlik profili raporları elde edilmektedir. Bu raporların incelenmesiyle kişinin davranışları, eğilimleri, tutumları, yaklaşımları, iş ortamında sergilediği güçlü yönleri ve gelişme ihtiyacı gösteren özellikleri hakkında bilgi edinilir. Kişinin, problem çözme (düşüncelerini organize etme, karar verme, risk alma), planlama, organizasyon ve uygulama (hareket odaklılık, sorumluluk bilinci, değişime açıklık, liderlik özellikleri), kişiler arası ilişkiler (açıklık, diğerlerine güven, uyum, sosyallik), duygu ve ruh hali (kişinin öz değerleri, özel ve iş yaşamına yaklaşımı, duygusal dengesi ve zekası, öz disiplini ile kontrolü ve stresle ve kaygıyla baş etme yöntemleri) gibi çeşitli alanlardaki yetkinlikleri hakkında bilgi edinilir (Assess İnsan Gücü Değerlendirme ve Danışmanlık, 2023).

Dezavantajı; NEO PI-R testinin sadece kişiliği ölçmesi ve MYTB'deki Mesleki Kişilik Testinde de kullanılan Beş Faktör Kişilik Modeli'nden hareketle oluşturulmuş olmasıdır. Bu nedenle testin ayrıca İŞKUR için uygulanması önerilmemektedir. Ancak NEO PI-R testinin MYTB'ye göre çok daha fazla ve kapsamlı raporlar vermesi üstün özelliklerinden biridir.

6.8 MAPP KARIYER DEĞERLENDİRMESİ

MAPP 1995 yılında oluşturulmuş olup ilk olarak 1995 yılında çevrim içi uygulanan bir testtir. Dünyanın birçok ülkesinde İngilizce, İspanyolca, İsveççe, Almanca, Fransızca ve Portekizce olarak 6 farklı dilde uygulanmakta ve 1000'den fazla meslek eşleştirilmesi imkanı sunulmaktadır. Sonuçlar 1000'den fazla işe göre puanlanır ve hangi işlerin en uygun olduğu, gerekli eğitim ve kariyer görünümüne ait sonuçlar elde edilmektedir. 13 yaş ve üzeri için önerilen test ücretsiz olarak uygulanmaktadır. Ancak tam bir rapor için ücret talep edilmektedir (Assessment, 2023).

Kişinin kendi potansiyelini keşfetmesi ile bireysel ve profesyonel bir ortamda verimli büyümeyi desteklemek için kullanılan bir araçtır. Bireylerin potansiyellerini nesnel, nicel ve sezgisel biçimlerde değerlendirme sistemidir. Ölçek bireylerin en çok tercih ettiği, en az tercih ettiği ve birini boş bıraktığı 3 ifade arasında seçeneklerinin yer aldığı 71 sorudan oluşmakta ve toplamda 20-25 dakika sürmektedir (Human Resources Development Operating Structure, 2022).

Bir bireyin; iş içeriğine ilgi, mizaç ve yetenek, akıl yürütme ve düşünme tarzı, matematiksel yetenek, dil seviyeleri, kişisel stil ve özellikler, kişilerarası ve sosyal eğilimler, öğrenme stili,

insanlara yaklaşımlar ve yönelimler, veri ve bilgiye yaklaşım gibi ölçümleri mevcuttur (Assessment, 2023). Sonuçlar, kişiselleştirilmiş bir anlatım raporu dahil olmak üzere çeşitli biçimleri de mevcuttur. Bireyin kişisel özellikleri ile iş ve meslekler için gerekli özelleştirilmiş karşılaştırma çizelgeleri mevcuttur. Kariyer alanı raporu motivasyona uygun olarak ilk 20 kariyer alanını 1'den 10'a kadar puanlayarak raporlamaktadır. Testin güvenilirlik sonuçları %95'dir (Assessment, 2023).

MAPP Kariyer Değerlendirme Testi ücretsiz olarak uygulanması avantajı iken, testin Türkçe versiyonunun olmaması ve tam rapor için ücret talep edilmesi dezavantajlarından biridir.

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Bu bölümde genel bir değerlendirme yapılarak İŞKUR’da meslek seçim aşamasında olan ya da mevcut mesleğini değiştirmek isteyenlere yönelik uygulanabilecek test bataryaları hakkında önerilerden bahsedilecektir.

Türkiye’de İŞKUR başta olmak üzere MEB, ÖSYM ve GSB gibi kamu kurumları tarafından kişilerin kendilerini değerlendirmelerine yardımcı olmaları amacıyla çeşitli ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca çeşitli kurumların yine bu kapsamda çeşitli projeler yürüttüğü ve bu projelerin bir kısmının hayata geçirilmeden ortadan kalktığı, zamanla geçerliliğini kaybettiği ya da artık aktif olarak kullanılmadığı görülmektedir.

Bir Değerlendirme Merkezinin Oluşturulması

- 1- GSB, MEB, ÖSYM ve İŞKUR’un ölçek çalışması kapsamında yapmış olduğu faaliyetleri tek bir çatı altında yürütmek ve farklı ve geniş kesimlere çeşitli testler uygulayıp bunların sistematik olarak takibini yapabilmek için ayrı bir kurum oluşturulabilir ya da,
- 2- İŞKUR bünyesinde ayrı bir daire olarak faaliyette bulunabilir.

Değerlendirme Merkezi ister İŞKUR bünyesinde olsun isterse de ayrı bir kurum olarak faaliyet gösterebilir bu konuda çalışmalar yürüten ve değerlendirme merkezinin faaliyetlerinden faydalanacak olan kurumlarla yakın bir ilişki içinde çalışması gerekmektedir. Değerlendirme Merkezinde yapılan faaliyetler konusunda sadece kamu sektörü değil (ÖSYM, MEB, GSB...gibi) özel sektör kurumlarıyla (organize sanayi bölgesi gibi) da sıkı bir ilişki içinde olması gerekmektedir.

Değerlendirme Merkezi Ölçek Geliştirilmesi

Kültürel farklılıklardan dolayı dünyada uygulanan testleri doğrudan almak yerine başarılı test bataryaları incelenerek kendi kültürümüze uygun test bataryalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece kültürel farklılıklardan kaynaklanan soruların anlaşılabilirliği ortadan kaldırılmış olur.

Ayrıca her ülkenin üretim modeli ve içinde bulunduğu teknolojik seviye farklıdır ve bu da ülkeler bazında mesleki becerileri farklılaştırmaktadır. Bu nedenle ülkenin iş yapma modelleri ve teknikleri dikkate alınarak meslek bazında becerilerin tanımlanıp, buna uygun olarak ölçek sorularının hazırlanması gerekmektedir.

Değerlendirme Merkezinde Çeşitli Gruplara Farklı Ölçeklerin Uygulanması

- 1- Lise ve üniversite tercih aşamasında olan öğrencilere farklı, üniversiteyi bitirmiş yeni mezun ya da meslek değiştirmek isteyenlere farklı testler uygulanabilir ya da,
- 2- Yaş kriterine göre farklı testler uygulanabilir (10-16 yaş - 16-25 yaş ve 25 ve üstü yaş şeklinde).

Henüz öğrenci olan kişiler ile iş hayatında bulunan kişiler arasında bilgi deneyim, hayata bakış açısında farklılıklar vardır. Aynı şekilde aynı ifadeyi anlamada, yorumlamada, kendi hayatı ile özdeşirmede kişiler zorlanabilir ya da ifade, ölçme kriteri olmaktan uzaklaşabilir. Örneğin, Holland ilgi testinde “bir bankaya yatırılan paranın faizini hesaplarım” ve “bir oyun için takım oluştururum” ifadeleri vardır. İlk ifade henüz öğrenci olan bir kişi için matematiğe olan ilgiyi ölçerken, yetişkin biri için ise geçinmenin bir parçası olduğundan matematiğe olan ilgiyi ölçmekten uzaktır. İkinci ifade ise ekip çalışmasını ölçmeye yöneliktir. Oyun oynamak çocukların günlük rutini olduğu için soru anlamlıyken yetişkinler için ise anlamsızlaşır. Bu “bir oyun için takım oluştururum” ifadesi yerine “işyerindeki projelerin yürütülmesine öncelik ederim” gibi bir ifade kullanılabilir.

Değerlendirme Merkezinde Çeşitli Testler

Değerlendirme merkezinde kişilerin meslek seçiminden önce birçok açıdan kendilerini tanımlarını sağlamak amacıyla çeşitli testler yapılabilir.

Değerlendirme merkezinde meslek seçimini etkileyen yetenek ve beceri testlerinin yanı sıra ilgi, değer, tutum, beklentiler ve çalışma koşullarını da ölçen çeşitli testler olmalıdır. Böylece her bir test birbirini desteklemiş ve birey hakkında gerçeğe daha yakın veriler elde edilmiş olunur. Örneğin, mimarlık el becerisi ve yaratıcılık gerektiren bir meslektir ve ilgi testi sonucunda bir kişinin ilgi alanı mimarlık çıkabilir. İlgi testi sonucuna göre bu kişinin mimarlık mesleğine yönlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu kişi yetenek beceri testine girerse ve testin sonucunda yaratıcılık becerisi düşük çıkarsa birey ya yaratıcılık

gerektirmeyen bir mesleğe ya da yaratıcılığını geliştirebileceği bir aktiviteye yönlendirilmesi gerekmektedir.

Değerlendirme merkezinde bu kadar çok testin olması testleri dolduran kişilerin sıkılmalarına, testi yarıda bırakmalarına ya da soruları okumadan cevap vermelerine neden olabilir. Bunu ortadan kaldırmak için ilgi, değer, tutum ve beklentiyi ölçen testler zaman sınırlaması olmadan, kalındığı yerden devam edilebilecek şekilde tekrar uygulanabilmelidir. Ancak yetenek beceri testlerinde stres ve baskı altında bireyin dikkat ve hızını ölçmeye yönelik sorular olduğu için süre sınırlaması olabilmektedir. Burada da farklı yetenek ve becerileri ölçen soruların sayısı çok olduğundan bu yetenek ve beceriler kendi içinde sınıflandırılabilir ve kendi içinde süreye tabi olarak sorulabilir. Bazı sorular süreye tabi olmaz ama ne kadar süre içinde soruyu cevaplamanız sonucu, alınan puanı etkilemektedir. Örneğin kelime ya da sayıları eşleştirmenizi isteyen 10 sorunun sorulduğunu düşünelim. Her soru için ayrı ayrı süre verilip sürenin tamamlanmasının ardından sistem otomatik olarak bir sonraki soruya geçerek puanlama yapabileceği gibi ya da süre verilmeyip toplamda 10 sorunun kaç saniyede çözüldüğüne bakılarak ilgili ölçek için bir puanlama yapılabilir.

Değerlendirme merkezinde yetenek ve becerileri ölçen testler de uygulanmalıdır. Yine burada testlerin geniş kesimlere uygulanabilmesi için yetenek becerilerin temel, mesleki, yönetsel/liderlik yetenek ve beceriler şeklinde gruplandırılması gerekmektedir. Burada her üç grup altında alt becerilerin ve bunları içeren bir alt becerilerin de tanımlanması gerekmektedir. Üst beceriden alt becerilere incek şekilde soruların sırasıyla “kolay” seviyeden, “orta” ve “zor” seviyeye doğru sorulması sağlanmalıdır. Örneğin her beceri için 3 seviyede olmak üzere 3'er soru olduğunu düşünelim. “Kolay” seviyede yer alan 3 sorudan ikisine doğru cevap veremeyen birine bir sonraki seviyedeki sorular sorulmadan başka yetenek ve beceriyi ölçen sorular sorulmalıdır. Eğer birey başka bir yetenek ve beceri ölçen sorularda “kolay” seviyedekilerden 3'te 3 ya da 3'te 2 yaparsa, bireye ilgili yetenek ve beceriye ait orta seviyedeki sorular sorulmalıdır. Burada da birey 3'te 3 ya da 3'te 2 yaparsa bireye ilgili yetenek ve beceriyi ölçen “zor” seviyedeki sorular sorulmalıdır. Böylece bu kişinin ilgili yetenek ve becerideki seviyesi de ortaya çıkmış olur. Örneğin zihinsel yeteneklerden olan “dikkat” becerisini ölçmeye ait “kolay”, “orta” ve “zor” seviyedeki sorular sırasıyla sorulduğunda kişi ilk üç sorudan ikisini, ikinci grup sorudan birini doğru yaptıysa sonraki gruptaki soruları göremeyeceği için toplam puanı dokuz üzerinden 4 olur.

Eğer ilk gruptan iki, ikinci grup sorularda iki soruyu doğru cevaplırsa üçüncü grup soruları da görecektir ve buradan da bir soruyu doğru yaparsa “dikkat” yeteneği puanı dokuz üzerinden 5 puan olacaktır. Yine beyana dayalı testlerde süre sınırlaması yokken dikkat testinde ise süre sınırlaması vardır ve soruların zorluk seviyesi verilen süreyle ölçülebilir.

Tablo 15: Beceri ve Alt Beceri Örneği

Beceriler	Birinci Derecede Beceriler	İkinci Derecede Beceriler
Temel Beceriler	İletişim Becerisi	Aktif Dinleme
		Etkili Konuşma
		Yazılı İletişim
	Öğrenmeye Açıklık	
	Bilgi Paylaşımı	
	Ekip Çalışması	

İŞKUR’da uygulanan MYTB’yi kişiler yaptıktan sonra ikinci kez yapamamaktadır. İkinci kez yapmak istediklerinde mevcut kaydın silinmesi gerekmektedir ve burada kişi aynı soruları ikinci kez gördüğünden ölçek deşifre edilmiş ve testin güvenilirliği ve geçerliliği zedelenmiş olmaktadır. Ancak yetenek ve beceri testleri zorluk seviyesine göre 3 grupta sıralanıp zorluk seviyesine göre sorulmasıyla birlikte bu testlere kişiler belirli aralıklarla girebilirken testteki sorular deşifre edilmiş olunmaz. İlgi, değer, tutum ve beklentileri ölçen testlerde ise bunlar tamamen beyana dayalı olduğu için kişinin yaşının ilerlemesi, içinde bulunduğu sosyal ve psikolojik durumlardan dolayı zaman içinde değişebilmektedir. Bu değişimi görmek için tekrardan testlerin yapılmasında bir sakınca olmamaktadır.

Yukarıda üçüncü, dördüncü ve altıncı bölümde anlatılan testlerin her birinin avantajları ve dezavantajları tek tek ele alınıp anlatıldığından öneriler kısmında ayrıca testlerin avantaj ve dezavantajlarına değinilmemiştir. Ancak kısaca avantaj ve dezavantajlardan bahsedecek olursak; değerlendirme merkezinde bu kadar testin olmasının en büyük avantajı elde edilen sonuçların karşılıklı değerlendirip aday hakkında daha doğru bilgiler elde etmeyi sağlarken, en büyük dezavantajı ise çok testin olmasının kişilerin soruları cevaplarırken sıkılmasına ve dikkatinin dağılmasına neden olmasıdır.

Değerlendirme Merkezinde Öğrenciler için “Kariyer Gelişim Takibi” Uygulaması

Meslek seçiminin anlık bir durum değil bir süreç olduğunu düşünürsek öğrencilerin meslek seçim sürecindeki durumunu görebilmek ve bu süreçteki değişimi ve gelişimi takip edebilmek için düzenli aralıklarla sistematik olarak çeşitli testler yapılabilir. Bu testin sonucuna göre öğrencilere ilgisi ve yeteneğine uygun olan meslekler hakkında bilgi verilebilir, arzu edilen meslek alanındaki gelişim süreci takip edilebilir.

Değerlendirme Merkezindeki ilgi, yetenek, beceri gibi testler düzenli aralıklarla öğrencilere (4’üncü, 8’inci ve 12’inci sınıf öğrencilerine ilk dönem) uygulanarak öğrencilerin gelişim süreci takip edilebilir. Burada öğrencinin istediği meslek için gerekli olan becerilere sahip olup olmadığı ya da ilgili becerideki ilerlemenin olup olmadığı takip edilebilir ya da zaman içinde ilgilerinin değişimi izlenebilir. Örneğin ışık ve sese ne kadar süre içinde tepki verdiği psikomotor yeteneklerden tepki hızıyla ölçülmektedir. Şoför ve pilotların ışık ve ses gibi uyarıcılara hızlı tepki vermesi önemlidir. Pilot olmak isteyen bir öğrenci eğer ilk 3 sorudan sadece 1 tanesine cevap vermişse ve pilot olma konusunda ısrar ediyorsa, bu beceriyi geliştirebileceği bir eğitim ya da spora yönlendirilip tekrar teste alınarak gelişim süreci takip edilebilir. Ya da bu öğrenci kendi beceri ve yeteneklerine uygun olan mesleklere yönlendirilip ilgili meslekler hakkında detaylı bilgi verilebilir. Bir başka örnek verecek olursak okçuluk mesleğinde koordinasyon, dikkat yeteneği, el-göz koordinasyonu önemlidir. Bu meslekte kariyer yapmak isteyen bir kişi erken yaşlarda koordinasyon için basketbol eğitimine, dikkat yeteneği için resim kursuna ve el göz koordinasyonu için piyano kursuna yönlendirilebilir.

“Kariyer Gelişim Takibi” ilkokul seviyesinden başlayıp mezun olana hatta meslek edinilene kadar devam eden uzun bir süreç olarak takip edilmelidir.

Değerlendirme Merkezindeki Testlerin İş Aileleriyle İlişkilendirilmesi

Değerlendirme merkezinde kullanılan testlerin meslekler hatta iş aileleriyle entegre edilerek kişinin uyguladığı test sonucuna göre seçebileceği meslek grupları belirlenebilir. Böylece kişilere meslek seçiminde daha geniş bir alternatif sunulmuş olunacaktır. Diğer taraftan mevcutta bir mesleği olan ve çeşitli nedenlerden dolayı farklı bir meslek yapmak isteyenlere

de bu testler uygulanarak mevcut “iş ailesi”¹ içinden alternatif mesleklere bu kişiler yönlendirilebilir. Böylece bireyin fazla maliyet ve zaman harcamadan mevcut becerilerini geliştirerek ya da yeni birkaç beceri ekleyerek yeni bir mesleğe sahip olması sağlanabilir. Çünkü “iş ailesi” dışında yeni bir meslek edinmek bireyin sıfırdan başlamasına neden olur ve o mesleği yapabilmek için yeni eğitimlere, kurslara katılması gerekmektedir. Örneğin takım çalışması gerektiren bir mesleği yapmak isteyen bir kişi şimdiye kadar hep bireysel çalışmayı gerektiren meslekleri yapmışsa ve testlerde takım çalışmasına uygun olmadığı ortaya çıkmışsa bu beceriyi kazanması oldukça zaman alacak ve o mesleği yaparken sıkıntı çekeceği için verimliliği ve motivasyonu düşecektir. Bu nedenle bu kişinin takım çalışması gerektiren alternatif mesleklere yönlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 16: İş Ailesi Örneği

Mimarlık Mühendislik Ailesi	Ziraat Mühendisi Mesleği
	Kimya Mühendisi Mesleği
	Haritacılar Mesleği
	İnşaat Teknikeri Mesleği
	Bilgisayar Donanım Mühendisi Mesleği
Yiyecek Hazırlama, Servis Ailesi	
Kurulum, Bakım ve Onarım Ailesi	
Ofis, İdari Destek Ailesi	

Korn Ferry - Hay Grup İş Değerlendirmesi’nde² ve O*NET Occupation mesleklerin sınıflandırılmasında iş ailelerinin dikkate alındığı görülmektedir. Hay Grup İş Değerlendirmesi’nde üretim ailesi, lojistik ailesi, stratejik destek ailesi, yönetim ailesi, yönetim destek ailesi şeklinde meslekler gruplandırılmıştır. Örneğin “İnsan Kaynakları Mesleği”, yönetim ailesi ya da yönetim destek iş ailesi içinde gruplandırılabilir. Yönetim ailesinin alt iş ailesi finans, insan kaynakları ve tedarik olarak belirlenebilir ve yine bu yönetim iş ailesine sorumluluk, analitik düşünme ve etkili iletişim gibi temel beceriler tanımlanabilir. Bu temel beceriler o iş ailesinde tüm meslekleri yapabilmek için gerekli olan

¹ **İş Ailesi:** Benzer işleri içeren ve benzer eğitim, beceri, bilgi ve uzmanlık gerektiren grup işidir. Mevcut iş ailesi veya başka bir iş ailesi içinde bireyin kariyer gelişim fırsatları tanımlanır. Kariyer planlaması, özel eğitim ihtiyaçları ve kariyer değerlendirme yapılır. Aynı iş ailesinde benzer işlerle karşılaştırılarak işler daha tutarlı bir şekilde değerlendirilir.

² **İş Değerlendirmesi:** Çok temel olarak işleri tanımlamak, karşılaştırmak ve derecelendirmektir. Mevcut işler arasındaki değer farklılıklarını ortaya çıkaran sistematik bir karşılaştırma yöntemidir. Hay Grup İş Değerlendirmesi’ndeki iş aileleri örgütün yapısına göre yani işyerine özgü olarak oluşturulabilmektedir.

beceriler olmalıdır. Ayrıca o iş ailesinde yer alan her bir meslek için ayrıca “mesleki beceriler” tanımlanmalıdır. Böylece bireyler uyguladıkları testler sonucunda o iş ailesi içinde tercih edeceği meslekteki becerilerinden hangisine sahip olup olmadığını görüp bir “kariyer gelişim haritası” oluşturabilirler.

Değerlendirme Merkezinde Aletli Testler

Değerlendirme merkezinde geliştirilen kağıt kalem testlerinin yanı sıra aletli testlerde yapılmalıdır. Aletli test olarak İŞKUR’da geçmiş yıllarda GYTB uygulanmış olup zamanında olumlu geri bildirimler alınmıştır. Ancak test uzun bir süre kullanılmadığı için güncelliğini yitirmiştir. Diğer bir aletli test ise Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi tarafından kullanılan MEBET testleridir. Hem GYTB hem de MEBET testi meslek liselerine girişte kullanılmıştır. Yine bu testlere benzeyen geleceğin becerilerini de kapsayan aletli testler oluşturulabilir ya da İŞKUR bünyesinde mevcut olan GYTB güncellenerek yeniden kullanıma hazır hale getirilip öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesinde kullanılabilir. Ayrıca yine bu aletli testler organize sanayi bölgesindeki sanayiye özgü mesleklerdeki eleman açığını kapatmak içinde kullanılabilir. Hatta belirli sektörler/sanayilere özgü aletli testler geliştirilebilir. Sanayiye özgü aletli testlerin geliştirilmesinde sanayi kuruluşları ile işbirliği yapılarak sanayide aranan beceri ve yetenekler karşılıklı diyalog içinde belirlenip bu aranan/açık beceri ve yetenekleri ölçmeye uygun aletli testler geliştirilebilir.

Tüm bu aletli testler konusunda uzman kişilerin gözetimi altında uygulanması gerekmektedir. Bu aletli testlerin sadece merkezde olması erişime engel olacağı için, bu testler Türkiye genelinde belirli bölgelere dağıtılması ve testlerin buradaki uzman kişilerce uygulatılıyor olması gerekmektedir. Örneğin, İŞKUR İl Müdürlüklerinde her il için 2 tane İş ve Meslek Danışmanlığı görevlendirilip bu kişiler yılın belirli bir dönemi ilkököl 7. ya da 8.sınıf öğrencilerine bu testi uygulayabilirler. Bu testin sonucuna göre de ilgili meslek liselerine yönlendirilebilirler.

Değerlendirme Merkezinde Beceri-Nitelik Uyumsuzluğu Araştırması

ÇASGEM 2019 yılında “Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği” raporunda firmaların nitelik uyumsuzluğundan daha çok beceri uyumsuzluğu problemi ile karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Uygulanan testlerin piyasanın ihtiyaç duyduğu

becerileri ölçmesi için değerlendirme merkezinin belirli aralıklar ile beceri-nitelik uyumsuzluğunu ölçen araştırmalar yapıp bu araştırmalara göre tanımlı becerileri revize ederek ölçekleri buna uygun hale getirmesi gerekmektedir. Bu araştırmalar ile ölçekler meslek-birey eşleştirmesinde daha verimli kullanılmış olunacaktır.

Değerlendirme Merkezi ve Özel Sektör Ölçme Değerlendirme Araçları

Özel sektörün işe alım sürecinde kullandıkları çeşitli ölçme ve değerlendirme araçları vardır. Bu ölçekler değerlendirme merkezine entegre edilerek İŞKUR'a kayıtlı olan kişilerin kullanımına açık hale getirilebilir. Ancak çeşitli nedenlerden dolayı her firma bunu kabul etmeyecektir. Bunun içinde İŞKUR'un çeşitli faaliyetlerinden (İEP, MEK gibi) faydalanan büyük firmaların bu faaliyetlerden faydalanmaları karşılığında İŞKUR'a kayıtlı kişilerin ilgili firmanın ölçeğine erişimine izin vermesi sağlanmalıdır.

Kurumun çeşitli faaliyetlerinden faydalanan firmaların kendi geliştirmiş oldukları ölçeklere kurumun web sitesinde, bir web uzantısı şeklinde kuruma kayıtlı kişilerin erişimini sağlayacak bir sistem kurulabilir. Kuruma kayıtlı olan kişilerin kuruma özgü testleri gördüğü gibi aynı şekilde farklı firmalara ait testleri de görebilmelidir. Burada farklı firmalara ait ölçeklerin olduğu bir liste yer almalı ve isteyen kişilerin bu ölçeklere tıklaması halinde erişimini sağlayan bir bağlantı olmalıdır. Böylece kuruma kayıtlı olan kişilerin uygulayabilecekleri testlerin sayısı arttırılmış olunur. Diğer taraftan ise özel sektör kendi işe alım aday havuzunu daha fazla adayla doldurmuş ve işe alım sürecini kısaltmış olacaktır. Çünkü hali hazırda adayın değerlendirmesinde kullanacağı tüm bilgilere önceden hazır bir şekilde erişecektir.

Değerlendirme Merkezi Ölçek Sonuçları

Değerlendirme merkezindeki ölçeklerin geniş kesimlere uygulanmasıyla (özellikle kariyer gelişim aşamasında öğrencilere uygulanmasında) çeşitli kriterlere göre (mezun, öğrenci, şehir bazında ve ülke çapında) mevcut "Beceri Haritaları" çıkarılabilecektir. Mevcut becerilerden hareketle "Eğitim İhtiyaç Analizi" yapılarak işgücü piyasasının mevcutta ihtiyaç duyduğu ve gelecekte ihtiyaç duyacağı beceriler karşılaştırılarak ülkenin beceri açığı ortaya konulabilecektir. Beceri açığını ortaya çıkarabilmek için eğitim ihtiyaç analizlerinin 5, 10, 15 ve 20 yıllık periyodları kapsaması gerekmektedir. Böylece bu analizler MEB, ÖSYM gibi önemli kurumlar başta olmak üzere çeşitli eğitim kurumlarına önemli çıktılar

olarak kaynak sağlayacak ve bu kurumlar eğitim müfredatını bu açığı kapatacak şekilde revize edebilme imkanına sahip olacaktır.

Testlerin Online ve Mobil Uygulaması

Değerlendirme merkezi tarafından uygulanan testlere erişimi arttırabilmek için aletli testler hariç diğer tüm testlerin internete erişimin olduğu her yerden uygulanabilir olması gerekmektedir. Hatta özellikle öğrencilerin gelişimlerini takip edebilecekleri ve testlerin sonuçlarını görebilecekleri mobil uygulamalarda geliştirilmelidir. Günümüzdeki dijitalleşmeyi düşündüğümüzde mobil uygulama ile testler çok geniş kesimlere erişmiş olacaktır.

Testler Sonucunda Alınan Raporlar

Değerlendirme merkezinde uygulanan testler sonucunda elde edilen raporlarda genel bir değerlendirmenin yanı sıra sivrilen özelliklerinde (değerlendirmede çok yüksek ve çok düşük çıkan değerler) ayrıca yer alması ya da ayrı bir rapor olarak sunulması gerekmektedir. Böylece kişinin gelişime açık alanları belirlenmiş ve törpülenmesi gereken özellikleri ortaya çıkarılmış olunur. Bu raporlar kişinin kariyer planlamasında ve meslek değiştirmesinde önemli bir kaynak oluşturacaktır.

Benzer bir şekilde uygulanan testler sonucunda elde edilen raporlarda sadece kişinin potansiyel olarak yapabileceği meslekler değil aynı zamanda yapamayacağı mesleklerin de listesinin yer alması gerekmektedir.

Testlerin Raporlanması ve Değerlendirilmesi

Yapılan testlerin sonucunun yer aldığı özet raporlar oluşturulmalıdır. Bu özet raporların nasıl yorumlanacağına dair dokümanlar sistemde yer almalı ve isteyen kişiler özet raporun yanında bu dokümanlara da erişebilmelidir.

Her ne kadar yapılan testler sonucunda özet raporlar alınsa da bu özet raporların ve detaylarının karşılıklı olarak ele alınıp incelenmesi gerekmektedir. Bu özet raporlarının karşılıklı olarak nasıl ele alınıp yorumlanacağı konusunda ilgili kurumlarla işbirliği yapılarak İş ve Meslek Danışmanları ve okullarda bulunan PDR'cilere eğitimler verilebilir. Öğrenci olanlar kendi okulundaki rehber hocasından, öğrenci olmayanlar ise ilgili iş ve

meslek danışmanından özet raporların geri bildirimini alabilirler. Bu geri bildirim online ve yüz yüze olabilir. Ancak yüz yüze olmasına önem verilmelidir.

Yine uygulanan testlerde yapılan revizeler hakkında ilgili dokümanlar güncellenip testlerin yorumlanmasında yetkili kişilere bilgilendirme mailleri otomatik olarak gönderilmelidir. Ayrıca bu kişilerle uzaktan eğitim ile bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.

Testlerin Türk Meslekler Sözlüğü ve Beceri Envanteri ile Eşleşmesi

İŞKUR bünyesinde Beceri Envanteri projesi yürütülmekte olup bu proje kapsamında mesleklere ait beceri setlerinin oluşturulmasına dair çalışmalar yürütülmektedir. Meslek bazında oluşturulacak olan beceri setlerinden hareketle belirlenen beceriler dikkate alınarak ölçek soruları oluşturulmalıdır. Böylece testler hem kişilerin yetenek ve becerilerini ortaya koymuş hem de bunlara denk gelen meslek ve iş ailelerini de göstermiş olur. Aynı şekilde mesleklere yönelik ilgi, tutum, değerler ve beklentilerinde belirlenip mesleklere entegre edilmesiyle testler, kişinin bir mesleğe uygun olup olmadığını sadece yetenek beceri bakımından değil aynı zamanda değer, ilgi, tutum ve beklenti bakımından ele alınıp değerlendirilmesine imkan verecektir. Örneğin, bir kişinin sistemde kayıtlı olan testi çözmesi sonucunda iş ailesi, yönetim ve yönetim destek olarak çıkmış ise testin sonucunda ilgili iş ailelerine, ilgili iş ailelerinden o iş ailesine tanımlı mesleklere, o mesleklere tanımlı ilgi, değer, tutum, beceri ve yeteneklere ilgili kişi tek bir tıklama ile erişebilmelidir. Yani testin sonucundan çıkan meslekler ile Türk Meslekler Sözlüğü'ne otomatik olarak erişim sağlanabilmelidir.

Testler ile Meslek Edindirme Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları

Yine değerlendirme merkezinde yapılan bu testler geleceğin meslekleri ile endüstri 4.0 kapsamında yürütülen Meslek Edindirme Kursu ve İşbaşı Eğitim Programına başvuran adaylara uygulanabilir. Bu testler ön eleme aracı olarak kullanılabileceği gibi başvuru yapanların doğru programlara yönlendirilmesini sağlayarak kaynak ve zaman israfını da engellenmiş olacaktır.

Testlerin Geçerliliğinin Sağlanması

Endüstri 4.0 ve dijitalleşme kapsamında işgücü piyasasının hızla değişmesine paralel olarak bazı meslekler ve beceriler önemini yitirirken yeni meslekler ve beceriler ortaya

çıkılmaktadır. Uygulanan testlerin bu değişime uyum sağlayabilmesi ve geçerliliğini koruyabilmesi için belirli aralıklarla düzenli olarak meslek ve beceriler bazında soruların güncellenmesi, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin yapılması gerekmektedir.

“Yetenek Avı” Uygulaması ve Mobil Aracı

Endüstri 4.0 ve dijitalleşme kapsamında hem dünyada hem de ülkemizde geleceğin mesleklerinde bir açık olduğu ve bu açığın gelecekte de devam edeceği çeşitli raporlarda ifade edilmektedir. Ülkemizde de bu alandaki açığı kapatmak ve bu becerileri olan kişileri bulmak için “Yetenek Avı” projesi uygulanabilir.

“Yetenek Avı” projesi, sadece geleceğin mesleklerini kapsayan bir proje olmalıdır. Bu projede sisteme tanımlı olan yine geleceğin meslekleriyle ilgili geleceğin becerilerini ve sisteme kayıtlı olan her bir mesleğe ait mesleki becerileri de ölçen bir ölçeği içermelidir. “Yetenek Avı” projesi 10-15 yaşı aralığındaki genç çocukları kapsadığı için bu ölçek bir oyun sistemine entegre edilmelidir. Kişinin seçmiş olduğu karakterden oyun içinde aldığı kararlara, verdiği tepkilerden belirlediği stratejilere kadar yapmış olduklarından hareketle ilgili becerilerdeki yetenekleri ölçülmelidir. Bu ölçek sonucunda belirli bir puanı elde edenler “altın”, “gümüş” ve “bronz” olarak üç grupta sınıflandırılabilir. Diğer taraftan geleceğin becerilerinde istihdam eksikliğini kapatmak ve genç yeteneklere erişip kendi kurumsal kültürü ile bu kişileri yetiştirmek isteyen firmalarla işbirliği yapılarak isteyen firmalar bu projeye entegre edilmelidir. Staj Portalına kayıtlı olan firmaların bu kişilere erişimi sağlanabilir. Böylece geleceğin mesleklerinde beceri eşleşmesinden kaynaklanan sorunlarında önüne geçilmiş olunur.

Bu proje senede 2 ya da 3 kez “Yetenek Avı” web sitesinden online olarak uygulanmalıdır. Ayrıca doğuda evinde bilgisayar, interneti olmayan genç yeteneklere erişmek için İŞKUR’un mobil aracı kullanılabilir. Bu mobil aracının içindeki laptoplar ile çocukların uygulamaya erişimi sağlanmalıdır.

Tablo 17: Geleceğin Meslekleri ve Becerileri

Geleceğim Meslekleri	Geleceğim Becerileri
Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanları	Yaratıcı düşünce
Sürdürülebilirlik Uzmanları	Analitik düşünme
İş Zekası Analistleri	Teknoloji okuryazarlığı
Robotik Mühendisleri	Merak ve yaşam boyu öğrenme
Veri Analistleri ve Bilim İnsanları	Direnç, esneklik ve çeviklik
FinTech Mühendisleri	Sistem düşüncesi
Bilgi Güvenliği Analistleri	AI ve büyük veri
Tasarımcılar	Motivasyon ve öz farkındalık
Veri Mühendisleri	Yetenek yönetimi
Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanları	Hizmet yönelimi ve müşteri hizmetleri
E-ticaret Uzmanları	Liderlik ve sosyal etki
Blockchain Geliştiricileri	Empati ve aktif dinleme
Dijital Dönüşüm Uzmanları	Güvenilirlik ve detaylara dikkat
Tarım Aletleri Operatörleri	Kaynak yönetimi ve operasyonlar
Büyük Veri Uzmanları	Ağlar ve siber güvenlik

Kaynak: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2023

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgücü piyasasında emek arz ve talebinde beceri - nitelik uyumsuzluğundan kaynaklanan bir sorunun olduğu ulusal ve uluslararası birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Bu uyumsuzluk mikro seviyede iş arayan ve işveren kesimini, makro seviyede ise ülkenin üretkenlik ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu beceri - nitelik uyumsuzluğu domine etkisi şeklinde toplumun tüm kesimini hem maddi hem de sosyal anlamda etkilemektedir.

Beceri uyumsuzluğunun birçok nedeni vardır ve bu nedenlerinden biri de kişilerin yanlış meslek seçimlerinden kaynaklanmaktadır. Meslek seçimi, çocukluktan itibaren başlayan uzun vade de verilebilecek bir karar olması gerekirken ülkemizde çoğu zaman meslek seçimi üniversiteye başlamadan hatta üniversiteden mezun olduktan sonra verilen bir karar haline gelmiştir.

İŞKUR olarak İş ve Meslek Danışmanlığı aracılığıyla öğrencilere ve meslek seçim aşamasında olan kişilere çeşitli hizmetler verilmektedir. Bu çalışmada İŞKUR olarak gençlerin ve öğrencilerin erken yaşlarda meslek seçimlerine yardımcı olmak ve kariyer gelişimlerini takip etmek amacıyla geliştirilebilecek ölçme değerlendirme araçlarından bahsedilmiştir. Uygulanabilecek çeşitli ölçme ve değerlendirme araçları önerilmiştir. Ayrıca bu araçların uygulanmasında ve sonuçların değerlendirilmesinde İŞKUR'un paydaşları ve iş ortaklarıyla nasıl bir işbirliği içinde olması gerektiğinden bahsedilmiştir.

Sadece kamu sektörü değil özel sektör piyasa aktörlerinin de sürece dahil olması ölçüklerin bilinilirliğini arttırmasına ek olarak kullanıcı sayısının artmasına neden olacaktır. Böylece hem işverenler aradıkları becerilere en uygun adaylara hazır bir şekilde erişebilecek hem de iş arayanlar kendi tercihlerine uygun firmaları değerlendirme fırsatına sahip olacaktır.

Yine değerlendirme merkezinde yer alan ölçüklerin geniş kesimlere uygulanması sonucunda tüm ülkeyi kapsayan beceri haritaları, beceri açığı, eğitim ihtiyaç analizleri gibi kapsamlı çıktılar elde edilebilecek ve bu çıktılardan hareketle önemli kararlar alınabilecektir.

Bu çalışmanın öncelikle İŞKUR olmak üzere alandaki diğer aktörlere de katkı sağlayacağı, yol göstereceği ve uygulanacak politikalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, F., & Balcı, A. (2016). Yetenek Yönetiminin Bazı Türk Üniversitelerinde Uygulanmasına İlişkin Öğretim Üyesi Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 955-974.
- Akdeniz, C., & Erişti, B. (2015). *Kişilik ve Öğretim Süreci*. Türkiye Alim Kitapları.
- Akdeniz, Y. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçme ve Yerleştirme: Sigorta Sektöründe Alan Çalışması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Assess İnsan Gücü Değerlendirme ve Danışmanlık. (2023). *Neo PI-R*. 04 25, 2023 tarihinde <https://www.assess.com.tr/neo-pi-r> adresinden alındı
- Assessment. (2023). *Assessment MAPP Your True Calling*. 04 26, 2023 tarihinde <https://www.assessment.com/MemberCenter/YourMAPPResults> adresinden alındı
- Assessment Systems. (2020). *C-MATCH Mesleki İlgi Envanteri Örnek Rapor*. 04 26, 2023 tarihinde <https://www.assessment.com.tr/tr/envanterler/kisilik-envanterleri/c-match-mesleki-ilgi-envanteri> adresinden alındı
- Atli, A. (2012). Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi (Doktora Tezi). Malatya.
- Atli, A., & Keldal, G. (2017). Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 73-93.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bakırcıoğlu, R. (2000). *İlköğretim Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Barrett Values Center. (2022). *Barrett Modeli Yedi Bilinç Düzeyi*. 12 26, 2022 tarihinde <https://www.valuescentre.com/barrett-model/> adresinden alındı
- Bundesagentur Für Arbeit. (2022). *Check-U*. 04 27, 2023 tarihinde <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt> adresinden alındı
- Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2006). *Sixteen Personality Questionnaire-16PF*. In J.H.Greenhaus & G.A.Callanan (Eds). *Encyclopedia of Career Development*. (S. Pablication, Dü.)
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and Vocational Interests. *Journal of Applied Psychology*, 390-400.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakanel, Z. (2018). Duyusal Zeka, Sosyal Zeka ve Sosyal Girişimcilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek lisans Tezi). Denizli.
- Çakmak, Z. (2019). İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya.
- Çınar, Ç. (2011). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Benlik Algısının Önemi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler. *European Journal of Educational & Social Sciences*, 117.
- Dalkılıç, S. (2016). *Erkut Mesleki Eğitim Merkezi Mesleki Beceri Testleri*. 07 19, 2023 tarihinde <https://silo.tips/download/erkunt-meslek-etm-merkez-meslek-becer-testler> adresinden alındı
- Dalman, Ö. (2016). *Ulusal Meslek Bilgi Sistemi*. 07 17, 2023 tarihinde Slideplayer: <https://slideplayer.biz.tr/slide/8264606/> adresinden alındı

- DBE. (2023). *16PF KİM Kişilik ve Mesleki Yönlendirme Envanteri*. 04 25, 2023 tarihinde <https://www.dbe.com.tr/tr/kurumsal/15/16pf-kim-kisilik-ve-meslek-yonlendirme-envanteri/> adresinden alındı
- DBE. (2023). *Kurumsal Gelişim Merkezi*. 04 18, 2023 tarihinde <https://www.dbe.com.tr/tr/kurumsal/11/ise-alim-testleri/> adresinden alındı
- Demirkol, Ş., & Ertuğrul, S. M. (2007). İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 23-34.
- Deniz, K. Z. (2008). Uzmanlık Gerektiren Mesleklere Yönelik Bir İlgi Envanteri Geliştirme Çalışması (Doktora Tezi). Ankara.
- Disc Akademi. (2023). *Disc Akademi Blog*. 04 25, 2023 tarihinde https://www.discakademi.com/blog/disc-profillerine-genel-bakis.hrm?blog_id=210 adresinden alındı
- Doğan, D., & Şahin, F. (2007). Duygusal Zeka: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler için Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Doğan, T. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zeka Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya.
- Erdoğan, İ. (1990). Personel Seçim Sisteminin Düzenlenmesinde Psikoteknik Yöntem, İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*(403), 145-178.
- Erkalan, M., M.Hanife, C., & İsmail, Ş. (2012). Çoklu Zeka Kuramından Yararlanılarak Meslek Seçiminde Kullanılacak Bir Uzman Sistem Tasarımı ve Gerçekleştirilmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 53-54.
- Eryetiş, M. V. (2016). Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2023). E-Rehberlik Sistemi ve Hayat Becerileri İzleme Programı Bilgi Notu. Ankara.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2023, 07 12). *Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı Hakkında*. 07 17, 2023 tarihinde <https://sportifyetenektaramasi.gsb.gov.tr/Sayfalar/4869/3429/program-hakkinda.aspx> adresinden alındı
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2023, 07 17). *Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı Sıkça Sorulanlar*. 07 17, 2023 tarihinde <https://sportifyetenektaramasi.gsb.gov.tr/HaberDetaylari/1/227399/turkiye-sportif-yetenek-taramasi-ve-spora-yonlendirme-programi-sikca-sorulan-sorular.aspx> adresinden alındı
- Gider, S. (2015). İşe Alım Sürecinde Kişilik Envanteri Kullanımının Doğru Personel Seçimindeki Rolü Üzerine Bir Araştırma (Yüksel Lisans Tezi). İstanbul.
- Goleman, D. (2019). *İşbaşında Duygusal Zeka* (19 b.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Günay, A., & İlker, Ç. (2019). İnsan Kaynakları İşe Alım Sürecinde Kullanılan Psikoteknik Testlere İlişkin Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Vizyoner Dergisi*, 10(23), 178-194.
- Herrity, J. (2023). *Cognitive Skills: What They Are and How to Improve Them*. 04 19, 2023 tarihinde Indeed: <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/predictive-index-test> adresinden alındı
- Holland, J. (1997). *Making Vocational Choise*. Florida: Psychological Assesment.
- Human Resources Development Operating Structure. (2022). *Activity 1.3 Development of Vocational Orientation Tests and Online Counseling Applications (LUMP SUM) Draft Activity Report*. Ankara: İŞKUR.

- İnan, Ş. (2006). Kariyer Eğilim Envanterinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma (Yüksek Lisan Tezi). Adana.
- Indeed Yayın Ekibi. (2023). *Indeed Kariyer Rehberi*. 04 19, 2023 tarihinde <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/skills-assessment-test> adresinden alındı
- Indeed Yayın Ekibi. (2023). *Indeed Kariyer Rehberi*. 04 19, 2023 tarihinde <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/skills-assessment-test> adresinden alındı
- İŞKUR. (2013). İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitabı.
- İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi. (2015). Meslek Yönelim Test Bataryası Eğitim Kitapçığı. Ankara.
- İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi. (2019). Ölçme ve Değerlendirme Araçları Bilgi Notu. Ankara.
- İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi. (2020). Genel Yetenek Test Bataryası Soru Cevap. Ankara.
- İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi. (2020). *Ülke Araştırması Raporu 11.08.2020*. Ankara: İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi.
- Karakaş, S. (2002). Yüksek ve Düşük Dikkat Performansı Gösteren Bireylerin Olay İlişkili Potansiyel ve Gamma Tepkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 169.
- Keleş, E., & Çepni, S. (2006, Aralık). Beyin ve Öğrenme. *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 3(2), 66-82.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Kızıloğlu, S. D. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Kozak, M., & Kızılırmak, İ. (2001). "Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 9-16.
- Kulaksız, A. (1999). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Kuzgun, Y. (1995). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y., & Sözalan, S. (2000). ÖSYM BİLDEMER-2000 Kişisel Değerlendirme Formu. ÖSYM.
- Küçük, N. (2016, Eylül-Ekim). Schwatz'ın "Değer Yönelimleri Ölçeği" İle Türkiye'deki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Olan Bazı Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*(57), 281.
- Myers , I. B., & Myers, P. B. (1997). *Kişilik: Farklı Tipler Farklı Yetenekler*. (H. Ovacık, Çev.) İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Nikki, D. (2023, 07 27). *Predictive Index Tests – A 2023 Guide*. 07 27, 2023 tarihinde Psychometric Success: <https://psychometric-success.com/aptitude-tests/test-types/predictive-index-tests> adresinden alındı
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademik.
- O*NET IP. (2023). *O*NET Interest Profiler*. 02 24, 2023 tarihinde Mynextmove: <https://www.mynextmove.org/explore/ip> adresinden alındı
- Okakın, P. (2008). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım ve Yayıncılık.

- Olgundeniz, A. V. (2023). *Kariyerde Ebeveyn Etkisi*. 04 13, 2023 tarihinde https://www.kariyerdoktoru.com.tr/FileUpload/ks15567/File/kariyerde_ebeveyn_etikisi_-_nisan_2015.pdf adresinden alındı
- Özbay, Y. (2003). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Trabzon: Akademi Yayıncılık.
- Özcan, D. (2006). Personel Seçim Sürecinin Etkinliğinde Psikoteknik Testlerin Rolü (Yüksek Lisans Tezi). İzmir.
- Özden, Y. (2002). *Kendini Gerçekleştirir*. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Özen, Y. (2016). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 81-96. 04 12, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/pub/eibd/issue/22683/242221> adresinden alındı
- Özyazıcı, K., Ebru Boğa , B., Nurcan, A., Kübranur, V., Zekeriya, A., Semra, A., & Mehmet, S. (2021). Duyuların Gelişimi ve Duyu Bütünleme. *Gelişim ve Psikoloji Dergisi*, 213.
- Paksoy, M. (1990). İşletmelerde Terfi Çalışmalarında Psikoteknik, İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu. 106-107. Ankara: Produktivite Merkezi Yayınları.
- Pehlivan, K. B. (2008). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyo-Kültürel Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 151-167.
- Pehlivan, R. (2008). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Aydın.
- Roe, A. (1957). Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 212-217.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Saç, H. (2017). Danışmanlık Hizmetlerinde Kullanılan Ölçme ve Değerlendirme Araçları. *İstihdam 31 Dergisi*(23), 78-79.
- Sakalhoğlu, Y. (2018). Türkiyede Sağlıklı Bireylerin Psikoteknik Viyana Test Sistemiyle Kişilik, Zihinsel, Psikomotor, Algısal Yetenekleri, El Tercihi ve Parmak Uzunluk Oranları (2D: 4D) Dağılım ve Analizi (Yüksek Lisans Tezi). Manisa.
- Sezer, Ş. (2018). Öğretmenliğin Meslekî Değerleri ve Etik. M. Ergün, N. Karabacak, İ. Korkmaz, & M. Küçük içinde, *Öğretmenliğin Meslekî Değerleri ve Etik* (s. 260). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sürücü, A., & Kula, E. (2020). Dikkat Becerisi Geliştirmeye Dayalı Programın Dikkat Eksikliği Olan İlkokul Öğrencileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Konya.
- The Predictive Index. (2023). *PI Behavioral Assessment*. 07 27, 2023 tarihinde <https://www.predictiveindex.com/demo/> adresinden alındı
- Thomas Türkiye. (2023). *Thomas Kişilik Envanteri*. 02 10, 2023 tarihinde <https://www.thomasturkiye.com/thomas-kisilik-envanteri/> adresinden alındı
- Tuğrul, B., & Esra, D. (2003). Her Çocuk Başarılı Olmak için Bir Şansa Sahiptir: Zekanın Çoklu Boyutluluğu Çoklu Zeka Kuramı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 229.
- Tuzcuoğlu, A. S. (1996). Myers Briggs Psikolojik Tip Belirleyicisinin Dilsel Eşdeğerlilik, Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması (Doktora Tez). İstanbul.
- Ünver Fidan, R. (2018, Haziran). Koku Duyusunun Diğer Duyulardan Farkı ve Farklılığın Evrimsel Perspektifle Değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(35).

- Vurucu, F. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- Yalçınay, M. (2000). Birey Değerlemede Psikomotor Yetenekler ve Bir Uygulama Çalışması (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli.
- Yaycı, L. (2007). İlköğretim Dördüncü Sınıf Öğrencilerinde Seçici ve Yoğunlaştırılmış Dikkat Becerilerini Geliştirmeye Dayalı Bir Programın Etkililiğinin Sınanması (Doktora Tezi). İstanbul.
- Yazgan İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yelken, K. (2008). Orta Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler (Doktora Tezi). Sakarya.
- Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Yılmaz, O. (2011). Mesleki İlgi Envanteri'nin Geliştirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- Yöney, H. (2007). *Mutlu ve Başarılı Bir İş Yaşamı için Profesyonel Zeka*. İstanbul, Remzi Kitapevi.
- Zavod Republike Slovenije Za Zaposlovanje. (2023, 04 29). *E-svetovanje*. 04 29, 2023 tarihinde E-svetovanje: <https://esvetovanje.ess.gov.si/> adresinden alındı

ÖZGEÇMİŞ

Nermin DEMİREL 23 Eylül 1987 yılında İstanbul'da doğmuştur. Üniversiteyi önce İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda, ardından Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde en son ise Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi bölümünde okumuştur.

2008-2017 yılları arasında özel sektörde farklı firmalarda insan kaynakları bölümünde organizasyonel ve gelişim, performans yönetimi, ücretlendirme ve yan haklar alanlarında uzman olarak çalışmıştır. 2020 tarihinden itibaren İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı'nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.