

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ
ANABİLİM DALI**



**KİMLER BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENİ OLMALI?
MESLEK KİŞİLİĞİ YAKLAŞIMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER DAĞİSTANLI

BALIKESİR, TEMMUZ 2013

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ
ANABİLİM DALI



KİMLER BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENİ OLMALI?
MESLEK KİŞİLİĞİ YAKLAŞIMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER DAĞİSTANLI

BALIKESİR, TEMMUZ 2013

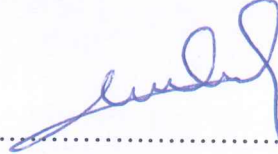
KABUL VE ONAY SAYFASI

Ömer DAĞİSTANLI tarafından hazırlanan **“KİMLER BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENİ OLMALI? MESLEK KİŞİLİĞİ YAKLAŞIMI”** adlı tez çalışmasının savunma sınavı tarihi 22.07.2013 tarihinden yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Serkan PERKMEN

.....


Üye
Doç. Dr. Yunus Emre YILDIRIR

.....


Üye
Yrd. Doç. Dr. M. Tuncay SARITAŞ

.....


Jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş olan bu tez BAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunca onanmıştır.

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Hilmi NAMLI

.....

ÖZET

KİMLER BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENİ OLMALI? MESLEK KİŞİLİĞİ YAKLAŞIMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER DAĞİSTANLI

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BİLGİSAYAR ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: YRD. DOÇ. DR. SERKAN PERKMEN

BALIKESİR, TEMMUZ 2013

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleklerinden memnuniyetini ölçmek ve kişiliğin memnuniyet düzeyi ile olan ilişkisini incelemektir. Holland ve Eşitlik Teorisi çalışmanın teorik çerçevesini oluşturdu.

Çalışmaya Türkiye'nin çeşitli yerlerinden 121 bilişim teknolojileri öğretmeni katıldı. Katılımcıların 75'i erkek 46'sı bayan öğretmendir.

Sonuçlar bilişim teknoloji öğretmenlerinin mesleki memnuniyetlerinin düşük olduğunu ve gerçekçi kişiliğin memnuniyetle istatistikî olarak anlamlı ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlara dayalı olarak gerçekçi kişiliğe sahip bireyler için bilişim teknolojileri öğretmenliğinin ideal meslek olduğu söylenebilir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: bilişim teknolojileri öğretmenleri, mesleki tatmin, Holland Teorisi

ABSTRACT

WHO SHOULD WORK AS INFORMATION TECHNOLOGY TEACHERS? VOCATIONAL PERSONALITY APPROACH

MSC THESIS

ÖMER DAĞİSTANLI

BALIKESİR UNIVERSITY, INSTITUTE OF SCIENCE

**DEPARTMENT OF COMPUTER EDUCATION AND INSTRUCTIONAL
TECHNOLOGIES**

SUPERVISOR : ASSIST. PROF. DR. SERKAN PERKMEN

BALIKESİR, JULY 2013

The main purpose of the current study was to examine vocational satisfaction of information technology teachers and the role of personality on their satisfaction. Holland and Equity theories served as the theoretical frameworks for the current study.

Participants were 121 information technology teachers in Turkey. Results indicated that the vocational satisfaction of information technology teachers were low and satisfaction was significantly related to satisfaction.

Based on these results, the profession of information technology teaching seems to be an ideal career for those with realistic personality traits.

KEYWORDS- information technology teachers, vocational satisfaction, Holland theory

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Amacı	2
1.2 Araştırma Soruları	3
1.3 Sayıtlar	3
1.4 Tanımlar	3
1.5 Sınırlıklar	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1 Kişilik Kavramı	5
2.2 Meslek Seçimi	6
2.3 Mesleki Memnuniyet	7
2.4 Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği Görev Tanımları	8
2.5 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinde Tükenmişlik.....	12
2.6 Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı	13
2.7 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeği (Self-Directed Search).....	18
2.7.1 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Güvenirliği	18
2.7.2 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Uygunluk Geçerliği	20
2.7.3 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Yapı Geçerliği	20
2.8 Eşitlik (Denge)Teorisi	20
2.9 Holland Teorisi ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	22
3.YÖNTEM.....	32
3.1 Araştırmanın Modeli	32
3.2 Evren ve Örneklem	32
3.3 Veri Toplama Araçları	33
3.3.1 Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması.....	34
3.4 Verilerin Analizi.....	34
4. BULGULAR VE YORUMLAR	35
4.1 Betimsel İstatistik.....	35
4.2 Yorumsal İstatistik	36
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	39
6. KAYNAKLAR	42
EKLER.....	48
7. EKLER.....	49
EK A – Mesleki İlgi Ölçeği	49
EK B - Katılımcıların Mesleki Tatmin ve Kişilik Puanlarının Dağılımı	51

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin üstlendikleri roller ve onlardan beklentiler	11
Şekil 2.2: Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni	16
Şekil 3.1: Mesleki tatmin ölçeği	34

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1: Holland'ın Altı Kişilik Tipi	17
Tablo 2.2: KAÖ'nin Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Kat Sayıları.....	19
Tablo 2.3: KAÖ'nün Alt Testlerinin Test –Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları..	20
Tablo 4.1: Farklı Kişilik Tipine Sahip Bireylerin Puanları.....	36
Tablo 4.2: Kişilik tipleri ve mesleki tatmin arasındaki ilişki	37
Tablo 4.3: Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları	37
Tablo 4.4: 1, 7, 19, ve 21. soruların mesleki tatmin arasındaki ilişkisi.....	38
Tablo 4.5: Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları	39

ÖNSÖZ

Çalışmamda bana değerli bilgileriyle yol gösteren, zor anlarımda desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Serkan PERKMEN'e teşekkürlerimi sunarım.

Zor zamanlarımda beni motive eden Değerli arkadaşlarım Öğr. Gör. Lale Gevrek ve Öğr.Gör. Ferdi Gevrek'e, aynı şekilde bana desteğini hiç eksiltmeyen sevgili eşim Sevda DAĞISTANLI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Anket çalışmasında da bana tüm samimiyetiyle destek veren Yozgat Boğazlıyan İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü Sayın Mustafa Şimsek'e teşekkürü bir borç bilirim.

1. GİRİŞ

Önceki çağların ekonomik yöntemleri ile günümüzün ekonomik yöntemleri, ekonomilerin gelişme düzeyleri çok farklıdır. Eskiden tarımsal üretim, ekonomik sistemin özünü oluşturmakta, bunu el sanatları ve hizmetler tamamlamaktaydı. Modern toplumda endüstriyel üretim, ekonomik yaşamın odak noktasını oluşturdu. Buna karşın el sanatları ve tarımın önemi büyük ölçüde azaldı. Bununla beraber endüstri yanında hizmetlerin aldığı yeni biçim (eğitim, sağlık, eğlence v.b.) büyük önem kazandı. Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişle beraber ekonomik sistemin de dönüşümü ile ekonomideki çeşitli sektörlerin istihdam yapılarında değişimler meydana gelmiştir.

Toplumların kültürel çeşitliliğini anlayabilmek için tarihte var olmuş dağınık toplum türlerine ve toplumsal dünyayı dönüştüren değişimlere bakmak gerekir. İnsanlık tarihinin ekonomik yapısı geçmişten günümüze kadar üç önemli aşamadan geçmiş, üç önemli devrim yaşamış ve dönüşüme uğramıştır:

a- Bunlardan ilki tarım toplumuna geçiştir. Yaklaşık yirmi bin yıl önce bazı avcı ve toplayıcı gruplar yaşamlarını sürdürebilmek için evcilleştirilmiş hayvanları yetiştirmeye ve belirli toprak parçalarını ekmeye başladılar. Kır toplumları esas olarak evcil hayvanlara dayanırken, tarım toplumları tahıl yetiştiren, tarımı uygulayan toplumlardır.[1]

b- Endüstri (sanayi) devrimi, insanlık tarihinin ikinci dönüşüm aşaması olmuştur. Sanayileşme, 18. yy İngiltere’indeki insanların yaşamlarını sürdürdükleri araçları etkileyen karmaşık bir teknolojik değişimler kümesinin kısa adı olan sanayi (endüstri) devrimiyle başlamıştır.[1]

c- İnsanlık tarihinin üçüncü dönüşüm aşaması ise İletişim-Bilişim Devrimi’dir. Teknoloji ilk olarak üretim sürecinde yani ekonomide kullanılır. Bu da yeni iş, bölümü ve uzmanlaşmalara neden olur, yeni meslekler doğar. [1]

Çağımızda hızla gelişen bilim ve teknoloji meslek çeşitlerinin artmasına, var olan mesleklerin nitelik değiştirmesine ve giderek karmaşıklaşmasına neden

olmaktadır. Gençler meslek seçimi gibi önemli bir karar aşamasında, kendilerine açık seçeneklerin sürekli değişmesi, toplumda mesleklere ilişkin değerlerin hızlı bir değişim içerisinde olması nedeniyle güçlük yaşamaktadırlar. Dünyada seçilebilecek mesleklerin sayısının artması, meslek seçimi sürecinde bireylerin etkin ve doğru karar verebilmeleri için, kapsamlı ve çok yönlü destek almalarını gerekli kılmaktadır.

Bireylerin içinde yaşadıkları toplumun bir üyesi olarak, ilgi ve yeteneklerine göre ve toplumun ihtiyaçlarına uygun doğru bir meslek seçimi yapabilmeleri, hem bireyin iş doyumunu sağlayıp mutlu olması, hem de toplumun iş gücünden en verimli şekilde yararlanması açısından önemlidir. Bireyin yaşamının büyük bir bölümünü verdiği mesleği onun mutluluk kaynağı olabileceği gibi, mutsuz ve topluma yabancılaşmış bir birey olmasına da neden olabilir.

BÖTE öğrencileri üzerine yapılan çalışmalarda, öğrenciler bölümde okumaktan ve bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktan memnun olmayacaklarını belirtmişlerdir. Bu araştırma sonuçları bazı öğrencilerin kişisel özellikleri ile (kişilik, değer) bölüm ve mesleki tatmin arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Örneğin, gerçekçi kişiliğe sahip bireyler BÖTE bölümünde okumaktan memnun iken, sanatsal kişiliğe sahip bireyler bu bölümde okumaktan memnun değillerdir.[35]

Öğrenciler dışında Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin mesleki tatminini araştıran çalışmalar da mevcuttur. Bu araştırmacılar tatminden ziyade öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Bilişim teknolojileri ile alakalı Perkmen ve Şahin (2013) yaptığı çalışmada kişiliğin mesleki tatminde önemli rol oynayabileceğini göstermişlerdir. Ancak bu çalışma da öğrenciler üzerinde yapılmıştır.

Ülkemizin değişik bölgelerinde çalışan, öğretmenlik tecrübesi 1 ile 10 yıl arasında değişen 121 Bilişim teknolojileri öğretmeni ile yapılan bu çalışmada da kişiliğin mesleki tatminle arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.1 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı Holland Teorisi ve Denge Teorisinin kullanılabilirliğini bilişim teknolojileri öğretmenleri üzerinde test etmek ve bunun sonucunda hangi

bireylerin bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktan daha memnun olduğunu bulmaktadır.

1.2 Araştırma Soruları

Çalışmanın araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Bilişim teknolojileri öğretmenleri en çok hangi kişilik tipini yansıtmaktadır?
2. Erkekler ile bayanlar arasında mesleki tatmin farkı var mıdır?
3. Holland ve Eşitlik Teorisi bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışanların mesleki tatminlerini anlamak için faydalı bir bakış açısı sunuyor mu?
4. Hangi kişilik tipi puanı mesleki tatmin ile ilişkilidir?
5. Mekaniksel kişilik puanları, eşitlik (denge) puanlarının üstüne mesleki tatmini açıklamak için anlamlı katkıda bulunuyor mu?

1.3 Sayıtlar

Bu araştırmada;

1. Geliştirilen mesleki ilgi ölçeğinin Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin kişiliklerini ortaya çıkarmada etkili ve yeterli olduğu,
2. Katılımcıların uygulanan ölçekte yer alan sorulara, içtenlikle doğru yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.4 Tanımlar

Kişilik: Kişilik, davranışsal açıdan, kişinin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşam tarzına yansımalarıdır. İnsanlar arasında birtakım benzerlikler olsa bile, kişilik kavramı, insanlar arası farklılıklar üzerine kurulmuş bir olgudur.[2]

İş memnuniyeti: İş görenin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan keyif verici veya olumlu duygusal durum olarak tanımlanır.[3]

İlgi: “Bir kimsenin özel bir çaba sarf etmeden dikkat ettiği, gözlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak sürekli olarak yaptığı şeyler” şeklinde tanımlanabilir.[4]

1.5 Sınırlıklar

Bu araştırma;

1. Holland mesleki kişilik teorisi ile,
2. 2011 – 2012 Eğitim Öğretim yılında Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan 121 Bilişim Teknolojileri Öğretmeni ile,
3. Veri toplama araçlarından Mesleki İlgi Ölçeği ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1 Kişilik Kavramı

Kişilik kavramının farklı bilim dallarındaki bilim adamları tarafından farklı şekillerde ele alındığı ve tanımlandığı görülmüştür. Allport (1937) kişilik kavramının içeriğini ifade edebilmek için, felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi birçok farklı bilim dalının bakış açısından hareket edilerek birbirine pek de yakın olmayan elliden fazla tanımın kullanılabileceğini ifade etmiştir. [5] Funder (1997) ise kişiliği çok genel olarak, bireyin düşünce davranış ve duyguları ile ilgili karakteristik özellikler olarak tanımlamıştır. [6] Furnhan ve Heaven (1991)'ın çalışmalarına göre, kişilik, psikoloji bilim dalı bünyesinde tanımlanmaya çalışılan oldukça karmaşık bir kavramdır. Bu kavram karmaşıklığı itibariyle basit bir şekilde tanımlanamadığı gibi, olaya karşı ortaya konan farklı yaklaşımlar nedeniyle birden fazla farklı şekilde tanımlanabilmektedir. [7] James ve Mazerolle (2002)'in yaklaşımına göre kişilik, bireylerin çevrelerine karşı duygusal ve davranışsal tepkilerini şekillendiren, dinamik zihinsel yapılanmalar ve koordineli zihinsel süreçler olarak tanımlanabilir. [8]

Kişilik kavramı bugün, bireyin düşüncelerini ve duygularını anlamlandırabilme ve tahmin edebilme açısından psikoloji biliminde sahip olduğu yaşamsal rolün yanı sıra, örgütsel davranış bilim dalı açısından da örgüt içerisinde yer alan örgüt üyesini sadakati, yaratıcılık özellikleri, rekabet anlayışı, takım çalışmasına yatkınlığı gibi özellikleri açısından değerlendirebilmemize yardımcı olmaktadır. [9] Eren'e (2000) göre kişiliğin temel özellikleri;

- Kişilik, kalıtım yoluyla aktarılan ve sonradan edinilmiş eğilimlerin toplamıdır.
- Her bireyin kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar vardır.
- Kişilik bireyin özelliklerini çevreye uyarlar. Aynı bireyin farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışları sergilemesi buna bağlıdır.
- Her bireyin kişiliğinde doğuştan kazanılmış tek bir karakter vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir ögesidir. [12]

2.2 Meslek Seçimi

Meslek seçimi; Kuzgun(1994)'a göre "bir kimsenin kendisine açık olan meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirip kendi ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesidir". [13] Meslek seçimi ve mesleki tercihler, belli bir gelişim süreci içinde belirlenmektedir. Bu karmaşık süreci bireyin ihtiyaçları, ilgileri, yetenekleri, değerleri ve diğer kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörler; ailesi, yaşanılan çevrenin özellikleri, iş olanakları, rastlantılar ve piyasadaki arz-talep durumu gibi çok çeşitli faktörler etkilemektedir[14]. Süper (1953)'e göre meslek seçimine ilişkin en önemli gelişim görevi, giderek artan ölçüde "kendini tanıma" ve olumlu, gerçekçi bir "ben" kavramı geliştirmedir. Bir diğer görev çalışmaya karşı olumlu tutum geliştirme, iş dünyası hakkında doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olmaktır.[15]

Meslekler, gerektirdikleri nitelikler ve sağladıkları olanaklar yönünden çok çeşitlilik gösterirler. Meslekler arasında gözlenen bu çeşitlilik bireyler arasında gözlenen nitelik çeşitliliğine denk düşmektedir. Burada önemli olan bir kimsenin sahip olduğu özellikleri en çok gerektiren ve beklentilerini en iyi biçimde karşılayacak olan bir mesleği seçmesidir. Seçme durumunda bulunan bir kimsenin doğru ve yerinde karar verebilmesi için her şeyden önce, ne istediğini bilmesi ve isteklerine erişebilme gücünü iyi tanması gereklidir. Bu da gerek kendisi, gerekse üzerinde durduğu meslek seçenekleri hakkında sistemli bir inceleme yaparak gerekli bilgiye sahip olmasına bağlıdır.[16]

İyi bir meslek seçimi için iki noktayı dikkate almak gerekir. Bunlar; 1) kendini tanıma, 2) meslekleri tanımadır. Bir kimsenin kendisini tanıması demek; onun meslek seçiminde rol oynayan kişilik özellikleri yönünden kendini açık ve doğru bir biçimde değerlendirebilmesi demektir. Yani bireyin seçilen meslek ile benlik tasarımı arasında ilişki kurabilmesi için, benliğini oluşturan öğeleri tanımış, farkında olması gereklidir. [54]

2.3 Mesleki Memnuniyet

İş tatmini çalışanın işini değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak belirtilmektedir. [18] Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir.[19] Kişi işine karşı edindiği deneyimler sonucu oluşan tutumu olumlu ise iş tatmini vardır fakat kişinin işine karşı tutumu olumsuz ise iş tatmini yoktur şeklinde değerlendirme yapabiliriz[20]. İş tatmini, iş şartlarının ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır[21]. Bu anlamda, iş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır.[22] İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır.[23]

Smith, Kendall ve Hulin ifade ettiği gibi, iş tatminini etkileyen, işe ilişkin önemli özellikleri gösteren beş iş boyutu vardır. [22]

1-İşin kendisi: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, sorumluluk alma şansı vermesi

2-Ücret: Diğer organizasyonlarla karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi

3-Yükselme fırsatı: Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması

4-Yönetim: Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması

5-İş arkadaşları: İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleri

Uzmanlar iş tatmininin, iş performansı, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir.[24] Genellikle, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır.[25]

2.4 Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği Görev Tanımları

Bilim ve Teknolojinin öğretmenlik mesleğine kazandırdığı alanlardan biri Bilişim Teknolojileri Öğretmenliğidir. Bilişim Teknolojileri Öğretmenleri üniversitelerin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümlerinden mezun olmaktadır. Bu bölümlerin kuruluş amacı ilk ve orta dereceli okullarda yer alan Bilgisayar derslerini verecek öğretmenler yetiştirmektir. Bu bölümlerden mezun olan öğrenciler Bilgisayar Öğretmeni unvanıyla atanmaktadır.

Zaman içerisinde Bilgisayar dersleri Bilişim Teknolojileri adını almış, seçmeli ders statüsüne yerleştirilerek, haftalık ders saati 1 saate düşürülmüş ve karne notu da kaldırılmıştır. Bu durum Bilişim Teknolojileri (BT) öğretmenlerinin ders ile ilgili bütün yaklaşımlarını (derse bakışlarını, derste kullandıkları etkinlikleri, yöntem ve teknikleri vb.) olumsuz yönde etkilemiştir.[26]

“Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bilgisayar laboratuvarlarının düzenlenmesi ve işletilmesi ile bilgisayar ve bilgisayar koordinatör öğretmenlerinin görevleri” hakkında 15.3.1993 tarih ve 2378 sayılı bir yönerge yayımlanmıştır. Bu yönergeyle bilgi teknolojisi sınıflarının daha etkin, verimli, bilinçli ve yoğun kullanılması amacıyla okullarda Bilgisayar Formatör Öğretmenleri görevlendirilmiştir.[27]

Bugün, bu öğretmenler Bilişim Teknolojileri Formatör Öğretmeni (BİTEFO) olarak adlandırılmaktadır.

Memmedova (2001), yaptığı çalışmada formatör öğretmenleri “Hizmet içi eğitim uygulamalarıyla formasyon eğitimi alan ve diğer öğretmenleri bu alanda eğitmekle görevli kişiler” olarak belirtmiştir.[28] İlköğretim okullarında görev yapan BT Formatör Öğretmenlerinin görev tanımları ve çalışma esasları aynı yönergede şu şekilde belirtilmiştir.

- Görevli olduğu okulda bilgisayar eğitiminin ve bilgisayar destekli eğitimin verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- Bilgisayar laboratuvarını mesai saatleri içinde açık tutmak, gerektiğinde mesai saatleri dışında da öğrenci ve öğretmenlerin kullanmalarını sağlamak,

- Her ay en az bir defa veya gerekli durumlarda bilgisayar öğretmenleri ile toplantı yapmak,
- Görevli olduğu okulda öğretmenlere Bilgisayar Destekli Eğitim konusunda kısa süreli kurs veya seminer düzenlemek,
- Program müdür yardımcıları veya müdür başyardımcıları başkanlığında eğitim yazılımı bulunan derslerin öğretmenleri ile bir araya gelerek laboratuvar kullanım programı hazırlamak,
- Bilgisayar laboratuvarının devamlı kullanılabilmesi için, öğretimi yapılacak ders yazılımlarının sabit diske yüklenmelerini sağlamak,
- Bilgisayar laboratuvarının kullanılması sırasında ortaya çıkabilecek ve kendisinin çözüm getiremediği teknik sorunları okul müdürlüğü kanalı ile il milli eğitim müdürlüklerine bildirilmesini sağlamak,
- Firmaların periyodik olarak yapması gereken bakım onarım işlerini takip etmek,
- Her yarıyıl sonunda bilgisayar eğitimi ve bilgisayar destekli eğitim faaliyetleri ile ilgili her türlü problemi ve genel durumu, hazır anket formları yoluyla rapor ederek Genel Müdürlüğe gönderilmesini sağlamak,
- Ders yazılımlarını ilgili dersin öğretmenleri ile inceleyerek yazılımların geliştirilmesi için önerilerde bulunmak,
- Bilgisayar dersi zümre öğretmenleri toplantısına başkanlık yapmak,
- Bilgisayar öğretmenleri ile koordineli çalışarak bilgisayar için sicil fişi tutmak ve bunların takibini yapmak,
- Laboratuvar kullanım kılavuzunu laboratuvarının uygun bir yerine asmak,
- Bilgisayar eğitimi ve bilgisayar destekli eğitimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- Ders sırasında çıkabilecek kullanım problemlerini anında çözmek ve ilgili öğretmene yardımcı olmak,
- Yazılımlar ve uygulamalarla ilgili öğretmen isteklerini idareye bildirmek,
- Ders yazılımlarının ve kitaplarının B demirbaş defterine kayıt edilmesini sağlamak ve takip etmek,
- Laboratuvarında bulunan yazılımlar ve kitaplar için B demirbaş eşya yardımcı defterini tutmak,
- İdari ve diğer amaçlı bilgisayarların kullanımına yardımcı olmaktır.

Aynı yönergede BİTEFO görevlendirmeleri için öğretmenlerin bakanlıkça belirlenen Bilgisayar koordinatör öğretmenliği hizmet içi eğitimi kursuna giriş sınavını kazanmış ve buna müteakip konu ile ilgili kursu başarı ile tamamlamış olmaları gerektiği belirtilmiştir.

Bu hizmet içi eğitime katılabilmek için ise;
En az üç yıl bilgisayar dersini okutan,
Mesleki kıdemi en az üç yıl olan,
Orta derecede İngilizce bilen,
Öğretmenlerin sınava girmeleri ve başarılı olmaları gerekmektedir.

Tüm bu görev tanımlamalarına rağmen İlköğretim Okullarında görev yapan BT öğretmenleri ile BT Formatör öğretmenlerinden beklentiler farklılıklar göstermektedir. Ayrıca, bu öğretmenlerin lisans öğrenimleri sırasında aldıkları eğitimle onlardan yapmaları beklenen görevler arasında tam bir uyumun olmaması bu öğretmenlerin mesleklerine karşı olan inancını da olumsuz yönde etkilemektedir. [29]

Diğer taraftan 1998 yılında açılan BÖTE Bölümlerinin öğretim programında fen bilimleri dersleri (Fizik Kimya, Biyoloji) yoğun olarak yer almaktaydı. Bölüm öğrencileri bu derslerle ilgili olarak hem zorlanmakta hem de bu derslerin kendilerine bir faydası olmadığını düşünmekteydiler. [31] Bu doğrultuda yapılan çalışmalar sonucunda 15.06.2006 tarih ve 189413191 sayılı yazı ve ekleri ile BÖTE Bölümlerinin öğretim programlarında değişikliğe gidildi ve bu dersler kaldırılarak daha ziyade alan dersleri ve seçmeli dersler yerleştirilerek BÖTE Bölümü öğretim programı zenginleştirilmiştir. [52]

BÖTE Bölümleri lisans eğitiminin yanı sıra lisansüstü eğitimleri de vermektedir. Türkiye’de 14 Bölümde yüksek lisans programı ve sadece 3 üniversitede doktora programı yer almaktadır. BÖTE Bölümlerinde öğretim elamanı sıkıntısı yaşanmakta iken doktora programı olan üniversite sayısının bu kadar az olması düşündürücüdür. [32]

Bilişim teknolojileri Öğretmeni olarak çalışan mezun öğrenciler gittikleri okullarda seçmeli olarak verilen bilişim teknolojileri dersini vermeleri, bilgisayar laboratuvarlarının sorumluluğunu üstlenmeleri ve bilgisayarların donanım ve yazılım

problemlerini çözmeleri beklenmektedir. Mezun olup öğretmen olarak atanan birçok öğrenci bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktan memnun olmadıklarını ve zamanlarının çoğunu öğretmenlikten ziyade şekil 2.1’de anlatıldığı gibi okullarının ve diğer öğretmen arkadaşlarının bilgisayarlarını tamir etmekle geçirdiklerini ifade etmektedir.



Şekil 2.1: Bilişim teknolojileri Öğretmenlerinin üstlendikleri roller ve onlardan beklentiler.[30]

Bu izlenime dayalı olarak ülkemizdeki bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki tatminleri (memnuniyetleri) ve buna etki eden faktörler (1) Eşitlik Teorisi, (2) Holland Teorisi [33,34] ile bilimsel yolla bu çalışmada incelenmektedir.

Bu teorilerden Holland Teorisi meslek tatmininde kişiliğin önemine vurgu yapmaktadır. Bu teori ülkemizde BÖTE bölümünde okuyan öğrencilerin tatminlerini incelemek amacıyla bir çalışmada kullanılmış ve öğrencilerin memnuniyetini anlamak için faydalı bir bakış açısı sağlamıştır.[35] Eşitlik teorisi ise meslek psikolojisinde önemli bir teori olmasına rağmen öğretim teknolojileri dalında hiç incelenmemiştir.

2.5 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinde Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger (1974) tarafından başarısızlık, yıpranma enerji ve güç kaybı olarak ele alınmış ve bireyin çevrenin kendisinden talep ettiklerine yanıt verememesi sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlanmıştır.

İşleri insanlarla yüzyüze onlara hizmet olan bireyler, zamanla öfke, huzursuzluk, endişe gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Sürekli bu tür ortamlarda bulunan bireyler tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Tükenmişlik; işine hevesli başlayan bireylerin beklentilerinin karşılığını görememeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Holland teorisine göre sosyal iş çevrelerinde çalışanlar, bu tür sorunlarla daha çok karşılaşmaktadırlar.

Öğretmenlik de öğrencilerle ve velilerle yüzyüze olunan bir meslek olduğu için tükenmişlik bu meslekte de bireyin başına gelebilmektedir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik duygusu öğrencileri ve meslektaşları ile iletişimlerini, ayrıca derslerindeki başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Sorumlulukların ve beklentilerin artması ile birlikte bir de altyapı yetersizliği gerekli desteğin alınamaması gibi etkenler de öğretmenlerin dersteki etkinliğine ve öğrencilerle olan ilişkisine olumsuz olarak yansımaktadır.

Deryakulu (2005), bilişim teknolojileri öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini incelediği bir çalışmada erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca ortaöğretimde görev yapan BT öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ilköğretim görev yapan BT öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksek olduğunu da saptamıştır. [55]

Deryakulu'nun (2006) bilişim teknolojileri öğretmenleri üzerinde yaptığı diğer bir çalışmada, ders yükünün ve öğretim sürecinde yaşanan sorun sayısının duygusal tükenmede önemli belirleyiciler olduğunu, yine ders yükünün, öğretim kademesinin, cinsiyet ve ders sırasında yaşanan sorun sayısının duyarsızlaşmanın önemli belirleyicileri olduğunu saptamıştır. [56].

2.6 Holland'ın Mesleki Tercih Kuramı

Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıkları görüşünü savunmaktadır[53]. Diğer bir deyişle, söz konusu kurama göre kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır, dolayısıyla mesleki ilgi kişiliğin bir parçasıdır. Sonuç olarak, şansın ufak bir rolü olsa da, meslek seçimi rasgele bir olay olmaktan çok kişiliğin bir yansımasıdır [53].

Holland'ın mesleki kişilik teorisinin merkezinde dört önemli varsayım bulunmaktadır. Bu varsayımlar, kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin niteliklerini; bu kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin nasıl şekillendiğini ve teorisinin açıklamaya çalıştığı mesleki, eğitimsel ve sosyal olguları nasıl bir etkileşim içinde ürettiklerini içermektedir [34]:

1. Her birey, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birisine dahil olabilir.

Her bir kişilik tipinin tanımlanması, hem belirli bir kişilik tarzına sahip kişilere ilişkin bilgilerimizi içerir hem de bu bilgileri anlamaya yönelik özel bir yolu içerir. Her bir kişilik tipi teorik veya ideal bir kişilik tipidir. Bu kişilik tipleri, biyolojik kalıtımı, anne-babayı, arkadaşları, sosyal sınıfı, kültürü ve fiziksel çevreyi içeren çeşitli biyolojik, kültürel ve kişisel güçler arasındaki bir etkileşimin ürünüdür. Kişi, bu etkileşimler içinde edindiği tecrübeler sonucu, bazı etkinlikleri tercih etmeyi öğrenir. Zaman içinde bu tercih edilen etkinlikler güçlü ilgilere dönüşür. Bu ilgiler de özel bir grup yetkinliklerin gelişimini sağlar. Sonuçta, bu ilgiler ve yetkinlikler, kişiyi, özel şekillerde düşünmeye, algılamaya ve davranmaya götüren belirli bir kişilik tipi üretir.

2. Kişilik tipleri gibi, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı tip iş çevresi vardır.

Her bir çevrede belirli bir kişilik tipindeki bireyler baskındır ve her çevre belirli sorunlar veya fırsatlardan oluşan koşulları içerir. Farklı kişilik tipindeki bireyler

farklı ilgilere, yetkinliklere, kişisel tarzlara sahip oldukları için, kendi ilgileri, yetkinlikleri, tarzlarıyla uyumlu kişileri ve materyalleri seçerler ve bunlarla uğraşırlar.

3. Kişiler, kendi becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri, kendileriyle uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kendileriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler ararlar.

Örneğin, sanatsal yetenekleri olan bir kişi bu yeteneklerini sergileyebileceği resim ve müzik gibi meslekleri seçmek isterken, insan ilişkileri iyi olan bir birey, insanlarla iletişimin ön planda olduğu bir iş çevresi arayışı içindedir.

4. Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimle belirlenir.

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı çevrenin özellikleri birbiri ile karşılıklı olarak etkileşir ve bireyin mesleki davranışı bu etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkar.

Bir başka ifade ile davranış kişilik ve çevrenin fonksiyonudur.

Davranış= f(Kişilik, Çevre). Dolayısıyla biz bireyin kişilik özellikleri ile çalıştığı çevrenin özelliklerini bilirsek onun mesleğinde nasıl bir davranış sergileyebileceğini kestirebiliriz.

Holland'a göre; meslekler çevre bakımından altı tip olup, bu meslekleri yapacak kişilik tipleri de altı adettir. Holland'ın altı tür meslek çevresinden her birine uygun kişilik tipleri şu şekildedir [34].

Gerçekçi Tipler: Bu kişiler, güç, beceri ve koordinasyon gerektiren, fiziksel etkinlikleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin atılgan, fiziksel faaliyetlerde etkili, mekanik ilgileri olan, sağlam, pratik, güçlü insanlar olduklarını söylemek mümkündür. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara değer verirler, insanlar arasında bulunmaktan ve sözel etkileşimden sıkılırlar, sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısız olurlar. Bu kişilik tipine örnek olarak; çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi ve mühendis gösterilebilir.

Araştırmacı Tipler: Bu kişiler, duygusal aktivitelerden ziyade dūřünmeyi, beden güçleri yerine zihin güçlerini kullanmayı tercih ederler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarıma güdüsü yüksek, dūřünceleri esnek, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik dūřünme gücüne sahip insanlardır. Çevreyi doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama güç ve isteğine sahiptirler. Bu kişilik tipine örnek olarak; antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı gösterilebilir.

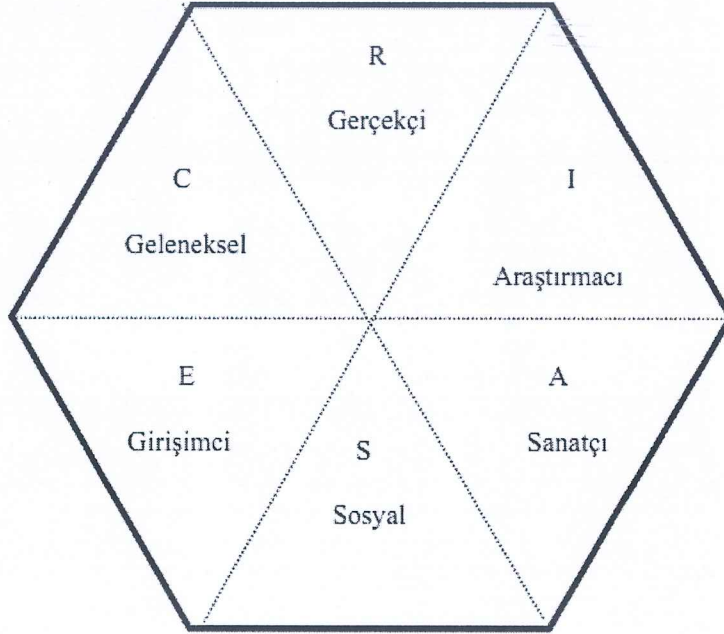
Sanatçı Tipler: Kendini ifade etmeyi, sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlerle ilgili kişilerdir. Bu bireyler, hayal gücü ve sezgileri yüksek olan kişilerdir. Bu kişilik tipine; Modelist, yazar, müzisyen, mimar, bestekâr, örnek olarak gösterilebilir.

Sosyal Tipler: Başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, insanlara yardım etmeyi seven, empati gösterebilen insanlar bu gruba girerler. İnsanları ve duygularını anlama çabası gösterirler. Sosyal bireyler, grup kurmada başarılı, neşeli, dışa dönük, anlayışlı insanlardır. Bu insanlar, kişilerarası ilişkilere değer verirler, mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar. Bu kişilik tipine; meslek danışmanı, psikolog, öğretmen, eğitimci örnek olarak gösterilebilir.

Girişimci Tipler: Bu bireyler, diğer kişileri etkileme ve sözel faaliyetlerde etkin, iyi cümleler kuran, enerjik, dışadönük, cesaretli, hırslı ve ikna edici kişilerdir. Güç ve statü elde etmek için çaba sarf ederler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıya değer verirler, bilimsel yeteneklerden yoksundurlar. Bu kişilik tipine; politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı televizyon yapımcısı örnek olarak gösterilebilir.

Geleneksel Tipler: Nesnelere üzerinde odaklaşma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrol bu tipi belirleyen temel özelliklerdir. Bu kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşlanırlar. Duygulardan çok nesnelere anlamak isterler. Organizasyona ve işte başarıya önem verirler, sanatsal becerilerden yoksundurlar. Bu kişilik tipine; yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı örnek olarak gösterilebilir.

İnsanların mesleki yetenekleri açısından altı biçimde sınıflandırılabilmesine inanmak, fazlasıyla basit olacağı için Holland, çoğu insanda baskın olarak bu altı kişilik tipinden birisinin bulunabileceğini, aynı zamanda daha az önem taşıyan bir yada iki kişilik türünün de mevcut olabileceğini varsaymaktadır. Tamamen gerçekçi, yani asosyal, pratik, somut nesnelere değer veren, insanlarla çalışmaktansa makinelerle çalışmayı yeğleyen bir insan bulmak çok nadir bir durumdur. İki grubun birden özelliklerine ve ilgilerine sahip birini bulmak daha olasıdır. Örneğin, gerçekçi ve araştırmacı. Burada gerçekçi özellikteki birey, araştırmacı özelliğe sahip olanın rasyonel, meraklı, sembolik, çözümlemeci yönlerinden etkilenir [34].



Şekil 2.2: Holland'ın Mesleki tercih Altıgeni[34]

Şekil 2.2 deki altıgende kişilik tipleri birbirine ne kadar yakın ise aralarında da bir o kadar uyumdan bahsedilebilir. Bitişik tipler tam uyum içerisindeyken, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; artistik ile girişimci) karşıt köşeler ise son derecede uyumsuzdur (örneğin: gerçekçi ile sosyal; artistik ile geleneksel). Yine bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır[53].

Tablo 2.1: Holland'ın Altı Kişilik Tipi[35]

<i>Kişilik Tipi</i>	<i>Benlik kavramı ve değerleri</i>	<i>Potansiyel Yetkinlikler</i>	<i>Çalışma Faaliyetleri ve Ortamları</i>
Gerçekçi	Duygusal istikrarlı, tutumlu, güvenilir, utangaç, mütevazı, Kendisi hakkında konuşulmasından rahatsız olan, geleneksel değerlere bağlı	Mekanik yetenek ve hüner, Makinelerle ve araçlarla problem çözme, Motor beceriler, Fiziksel güç	Somut işler, ağır ekipmanla çalışma, Tamir, inşaat işleri
Araştırmacı	Bağımsız, kendini motive eden, İçerici, içe dönük, analitik, meraklı, görev odaklı, özgün, yaratıcı, aykırı	Bilimsel yetenek, analitik beceriler, matematik becerisi, yazma becerisi, azim	Belirsiz veya soyut görevler, düşünce ile sorunları çözme, bağımsız çalışma, bilimsel ve laboratuvar ortamında veri toplama ve işleme
Sanatçı	bağımsız, aykırı, kendini ifade edebilen, hassas, sezgileri güçlü, duygusal, itici, estetik nitelikler	Yaratıcı, Hayal gücü yüksek, Sözel zekası iyi, müzik yeteneği, sanatsal yetenek	Sanat yapma, bağımsız çalışma, Kişinin kendini ifade edebileceği esnek ortamlar
Sosyal	İnsancıl, idealist, etik, başkalarının refahı ile ilgilenen, işbirliğini seven, ince ruhlu, cömert, nazik, samimi, neşeli, anlayışlı.	Sosyal ve iletişim becerileri, sözel yetenek, Öğretim becerileri, Empati ve başkalarını anlama yeteneği	Öğretme, Sorunlarını çözmeye rehberlik, Eğitim, sosyal hizmet ve ruh sağlığı kuruluşları.
Girişimci	Durum bilinçli, iddialı, sosyal, rekabetçi enerjik, popüler, agresif, Maceracı	Konuşma ile ilgili sözel beceriler, ikna yeteneği, Liderlik becerileri, esneklik, Yüksek enerji, iyimserlik, sosyal ve iletişim becerileri	Satış, satın alma, insanları ve projeleri yönetme, Sözlü anlatım ve sunumlar Finans, hükümet ve siyasi örgütler
Geleneksel	vicdanlı, pratik, azimli, düzenli, muhafazakar, sistematik, hassas, dikkatli, Kontrollü	verimlilik, organizasyon, sistem ve veri yönetimi, matematik, detaylara dikkat, Mükemmeliyetçilik, Büro makineleri ile çalışma	Organizasyon ofis işlemleri, Kayıtların tutulması ve dosyalama sistemleri Rapor yazma grafikler yapma, Yapısal kuruluşlar

2.7 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeği (Self-Directed Search)

Kendini Araştırma Ölçeği “Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel” olarak adlandırılan Holland'ın altı kişilik tipini belirleme için kullanılan bir ölçektir. Kendini Araştırma Ölçeği 228 maddeden oluşmaktadır.

Bu ölçeğin 4 alt alanı bulunmaktadır. Bunlar etkinlikler, yeterlilikler, meslekler ve kendini değerlendirmedir. Bu alt ölçeklerden etkinlikler, yeterlilikler ve meslekler alt alanların her biri altı kişilik tipini belirleyen soru maddeleri içermektedir. “Etkinlikler” alt alanında 54 “Yeterlilikler” alt alanında 54, “Meslekler” alt alanında 60, “Kendini Değerlendirme” alt alanında da 12 soru bulunmaktadır. Testi alan kişi soruların çoğuna “severim, sevmem”, “evet, hayır” şeklinde cevaplar verir. Kendini değerlendirme bölümünde ise, Holland'ın 6 kişilik tipi ile ilgili özelliklerin her birinde kendini 1 ile 7 arasında derecelendirir. Testin sonunda elde edilen puan aralığı 1 ile 42 arasındadır. Böylece 6 kişilik tipine ilişkin elde edilen puanlardan üç harfli bir kodlamaya ulaşılır. Bu üç harfli kod; kişinin testten elde ettiği puanların en yüksek üç tanesidir. Örneğin, Testi alan kişi test sonucunda elde ettiği en yüksek üç puan sırayla Sosyal, Gerçekçi ve Araştırmacı olsun. Bu kişinin üç harfli kodlaması “SGA” şeklinde olacaktır.

2.7.1 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Güvenirliği

Ölçek Amerika'nın, 25 eyaletinde toplam 2602 kişiye uygulanmıştır. İç tutarlılık katsayısı her bir alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanmıştır.[57]

Tablo2.2: KAÖ'nin Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Kat Sayıları.[57]

<i>Alt Ölçekler</i>	α
<i>Etkinlikler</i>	
Gerçekçi	.86
Araştırmacı	.84
Sanatçı	.82
Sosyal	.80
Girişimci	.80
Geleneksel	.88
<i>Yeterlilikler</i>	
Gerçekçi	.84
Araştırmacı	.83
Sanatçı	.74
Sosyal	.80
Girişimci	.79
Geleneksel	.80
<i>Meslekler</i>	
Gerçekçi	.87
Araştırmacı	.85
Sanatçı	.88
Sosyal	.88
Girişimci	.84
Geleneksel	.90
<i>Toplam Puanda</i>	
Gerçekçi	.92
Araştırmacı	.91
Sanatçı	.92
Sosyal	.92
Girişimci	.92
Geleneksel	.92

Ölçek 73 kişiye 4 hafta sonra test-tekrar test güvenirliliği için tekrar uygulanmıştır. Test –tekrar test korelasyonu toplam puanlar üzerinde $r = .76$ ile $.89$ arasında bulunmuştur.[57]

Tablo 2.3: KAÖ' nün Alt Testlerinin Test –Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları.

Alt Ölçekler	\bar{X}	SS.	R
Gerçekçi	16.76	10.66	.78
Araştırmacı	22.37	10.60	.87
Sanatçı	26.32	11.48	.89
Sosyal	31.17	11.89	.89
Girişimci	25.00	10.45	.82
Geleneksel	18.68	9.82	.76

2.7.2 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Uygunluk Geçerliği

Holland'ın mesleki tercih kuramı esas alınarak katılımcıların kişilik tipleri ile öğrenim gördükleri alanın gerektirdiği kişilik tipi arasındaki benzerlik derecesine bakılmıştır. Karşılaştırma sonucunda benzerlik oranı %54,7 bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli bir araç olarak kullanılabileceğinin göstergesi olarak kabul edilmiştir. [57]

2.7.3 Holland'ın Kendini Araştırma Ölçeğinin Yapı Geçerliği

Alt ölçekler arasındaki korelasyon katsayıları -0.14 ile 0.66 arasında bulunmuştur. Bu verilerin mesleki tercih kuramında yer alan altıgen (Hexagonal) modele göre açıklanmış olan tipler arasındaki ilişkiyi desteklediği rapor edilmiştir.[57]

2.8 Eşitlik (Denge)Teorisi

Leon Festinger'e göre, bireyler düşünceleri/tutumları ile davranışlarının tutarlı ve dengeli olmasını ister. [36] Örneğin, bir birey yalan söylemeyi sevmezse (negatif tutum) ancak buna karşılık yalan söylerse tutarsız ve dengesiz bir durum vardır. Bu dengesiz ve tutarsız durum bireyde çelişki yaratır ve zihninde rahatsızlık meydana getirir. Bu dengesizliği gidermek için bireyin önünde iki seçenek vardır. Birincisi, tutumu davranış yönünde değiştirmektir. Örneğin, birey yalan söylemeye karşı tutumunu pozitif hale getirebilir ve yalan söylemek o kadar kötü bir şey değil diye

düşünebilir. İkinci alternatif olarak birey davranışını tutum yönünde değiştirebilir. Bu örnekte birey yalan söylediğine pişman olabilir, yalan söylediği kişiye gidip özür dileyebilir ve ileride yalan söylememeye gayret gösterebilir.

Festinger'in bakış açısını iş yaşamında da incelemek mümkündür. Örneğin birey işini sevmezse ve buna bağlı olarak işini bırakırsa dengeli ve tutarlı bir durum vardır. Ancak işini sevmeyen birey işine devam ederse tutarsız ve dengesiz bir durum vardır. Bu durum bireyi rahatsız eder ve birey bunu denge durumuna getirmeye çalışır. Dengeye getirmek için bireyin önünde iki seçenek vardır. Birincisi birey davranışını tutum yönünde değiştirerek işi bırakabilir. İkincisi, birey tutumunu davranış yönünde değiştirerek yaptığı işin pozitif yönlerini düşünebilir ve işini sevmeye başlayabilir. Denge durumu ise bireyi zihinsel yönden rahatlatır.

Festinger'in bakış açısını temel alan Adams denge durumunu iş yaşamında incelemiş ve Eşitlik Teorisini ortaya atmıştır. Adams'a göre iş aynı zamanda bir alışveriştir.[33] Birey, bir işi yapmak için tecrübesini, emeğini, eğitimini ve zamanını ortaya koyar. Bireyin işi ve mesleğini yapmak için ortaya koyduğu şeylere Girdi (G) denir. Bu girdilerin karşılığı olarak mesleğinde ve yaptığı işte kendisine maaş, prim ve sosyal olanaklar verilir. Bireyin yaptığı işin karşılığı olarak aldıklarına Çıktı (Ç) denir.

Eğer G ile Ç eşit ($G = \text{Ç}$) ise denge durumu vardır. Bir başka deyişle, birey mesleğinin ve yaptığı işin karşılığını aldığını hissediyordur. Bu durum bireyi mutlu eder. Bazen bireyler bir mesleğe sahip olabilmek için çok emek sarf eder. Örneğin üniversitede akademisyen olmak için birey üniversite sonrası ortalama 6 – 7 sene süren yüksek lisans ve doktora yapar (G). Bu süreçte epey zorluklar yaşar. Bir yerde akademisyen olduğu zaman kendisine belli ücret verilir, çalışma ortamı sağlanır, sosyal haklar sunulur (Ç). Eğer birey emeğinin karşılığı olarak maaşını az bulur, çalışma ortamı ve sosyal haklarının yetersiz olduğunu düşünürse dengesiz bir durum olur ($G > \text{Ç}$). Bu dengesiz durum bireyi mutsuz eder.

Bu dengesiz durumu gidermek için birey daha iyi ücret veren ve olanakları daha iyi olan bir üniversiteye geçmeyi deneyebilir. Yani Ç' yi artırabilir. İkinci yol olarak yaptığı işte daha az emek harcayabilir ve işine özen göstermeyebilir. Yani G' yi azaltabilir. Her iki durumda da birey $G = \text{Ç}$ denge durumunu yakalamaya çalışır.

Bu teoride matematiksel olarak G , \mathcal{C} ye bölünür (G / \mathcal{C}). Bu oran 1 ise denge durumu vardır. Eğer 1'den fazla ise ($G > \mathcal{C}$) birey emeğinin karşılığını alamıyor demektir. Eğer 1'den az ise birey emeklerinin karşılığında fazlasını alıyordur ($\mathcal{C} > G$).

2.9 Holland Teorisi ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Holland'ın kişilik tipleri ve çalışma ortamı ile ilgili yapılmış pek çok akademik ve ticari çalışma bulunmaktadır. 1971 yılından itibaren her yıl 5 ile 19 arasında referans gösterilmesi Holland teorisinin yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir.

Holland Teorisi ile ilgili Türkiye'de Organizasyon ve yönetim bilimleri, müzik eğitimi ve BÖTE bölümü ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. John Holland'ın ortaya koyduğu teori bir çok ülkede mesleki ilgiyi belirlemede kullanılmıştır.

Kamaşak ve Bulutlar (2010)'ın "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmalarında akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişki, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmada, mesleki tercih ve kişilik ile kariyer başarısı arasındaki bu ilişki araştırılırken, akademisyenin bağlı olduğu kurumdan aldığı desteğin kariyer başarısındaki rol ve önemi de göz önünde bulundurulmuştur.

Holland'ın mesleki tercihler kuramı incelendiğinde akademisyenlerin de uzmanlık alanlarına göre eğilimlerinin farklı olabileceği sonucuna varılmıştır. Dolayısı ile akademisyenlerin uzmanlık alanları ile araştırmacı ve eğitimci yönlerinin kişilikleri ile gösterdikleri uyum veya uyumsuzluğun, algılanan kariyer başarıları üzerinde etkili olacağı düşünülmüştür. Ancak bu ilişki üzerinde etkili olabilecek kurumsal unsurların da incelenmesi gerekliliği nedeni ile kurumun akademisyene sağladığı veri tabanları, yazılımlar, yeterli boş zaman, fonlar ve finansal kaynaklar gibi araştırma destekleri de modelde ara değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada kariyer başarısının ölçülmesinde objektif olarak kullanılacak üç ana unsur, (1) maaş ve ödemeler, (2) üretkenlik, yayın kalitesi ve sayısı ve (3) fark edilme yani ödüller, editörlük, yayın kurullarında yer alma, hakemlik vb. olarak belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 3 farklı boyutu ölçmesi amaçlanan ve toplam 95 adet sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümü akademik personele ait kariyer başarısını ölçmeye ve demografik bilgi toplamaya yönelik olarak hazırlanan 23 sorudan meydana gelmekte iken, akademik personelin kariyer başarısında kurumsal desteğin önemini ölçmeye yönelik olan ikinci bölüm, 6 sorudan oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümü ise, kişilik tipi ile mesleki tercih arasındaki uyumu belirlemeye yönelik olarak Holland tarafından geliştirilen ve 66 sorudan oluşan Kendini Araştırma Envanteri'ni içermektedir. Anket formunun birinci ve ikinci bölümüne ait soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmış, üçüncü bölüm ise, tamamı ile Holland'ın mesleki tercih testinden alınmıştır.

Araştırmanın ana kütesini Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma ve öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Anketin uygulanacağı öğretim üyelerinin belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiş ve toplam 156 akademik personelden veri toplanabilmiştir.

Araştırmanın analizinde kişilik tipleri ve öğretim üyelerinin başarıları arasındaki ilişki ve sağlanan kurumsal desteğin ara değişken olarak rolü ise, lojistik regresyon aracılığı ile test edilmiştir. Kişilik tipleri tahmin edilmeye çalışılmış ve kodlanan kişilik tipleri doğru veya yanlış hiç tahmin edilememiş ve bu nedenle modelin sınıflama başarısı yetersiz görülmüştür.

Yapılan çalışmanın sonucunda Holland'ın kişilik tipleri ile kurumsal desteğin, öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin performansını açıklayıcı herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Söz konusu sonucu etkileyen iki farklı unsurun olabileceği düşünülmektedir. Bunlardan birincisi, Holland'ın kişilik tiplerinin Türk insanına uygulanabilirliği konusudur. Türk insanına ait kültür ve alt kültürler ile ülkenin özgün sosyo-ekonomik koşullarına bağlı olarak, kişilik-meslek ilişkisinin, Holland'ın tipolojisinden farklı bir ayırım gerektirebileceği düşünülmektedir.

Çalışmada sonuçların bu şekilde çıkmasına sebebiyet verebilecek bir diğer unsur ise, öğretim üyeliğini mesleğini icra edecek olanların baskın kişiliğinden

ziyade kişiliklerinin olabileceğidir. Bir öğretim üyesinin öğretmenlik görevi haricinde araştırmacılık görevinin de bulunduğu ve her öğretim üyesinin uzmanlık alanının farklı olabildiği de gözardı edilmemelidir. Örneğin; makine mühendisliği konusunda uzmanlaşmış bir öğretim üyesinin hem mühendisliğe hem de öğretmenliğe yatkın kişilik özelliklerine sahip olması gerekebilir ki Holland'ın modelinin bunu açıklamadığı görülmüştür.[38]

Çevik ve Perkmen (2010)'in "Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği" isimli çalışmaları Holland'ın Kariyer Tercihi Kuramına dayanarak, üniversitelerin müzik bölümünde okuyan öğretmen adaylarının kişilik profillerini incelemek ve kişilik türleri ile eğitim görülen bölümden duyulan hoşnutluk arasındaki ilişkiyi tanımlamak için yapılmıştır.

Araştırmaya 99 müzik öğretmen adayı (59 bayan, 40 erkek) katılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak "Mesleki İlgil Ölçeği" Holland'ın çalışması esas alınarak hazırlanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik hesaplarından yararlanılmıştır. Bölüm ve bölümden memnuniyet için uygun görülen kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonuçları, katılımcıların çoğunlukla artistik (Artistic) olduğunu ortaya koymuştur. Bu da, onların sanatla ilgili etkinliklerden hoşlandıklarını ve muhtemelen kendilerini hayalci, orijinal ve idealist olarak gördüklerini; bununla birlikte, katılımcıların, sosyal olduğunu, bunun anlamının başkalarının memnuniyeti için fedakârlık gerektiren etkinliklere katılmaktan hoşnut olduklarını göstermiştir. Müzik öğretmenliği bölümünde başarılı olmak için araştırmacı (Investigative) kişiliğe sahip olmak gerekirken, katılımcıların araştırmacı skoru ise düşük olduğu bulunmuştur. [39]

Pike (2006), öğrencilerin yüksek öğrenim beklentilerini ve tecrübelerini anlayabilmek için Holland teorisinin fiziksel ve sosyal yorumlarından yararlanmıştır. Bu araştırma ile öğrencilerin kişilik tipleri, uzmanlaşmak istedikleri alanlar ve üniversite için beklentileri değerlendirilmiştir.

Araştırmaya 631 öğrenci katılmıştır. Öğrencileri çok azının Gerçekçi ve Geleneksel(Resmi) Aktivitelere ilgi duyması sebebiyle araştırmaya bu veriler dahil

edilmemiştir. Bu yüzden kalan 543 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. (Bunları 367 si bayan, 176 sı erkek).

Öğrencilerin kişilik tipleri ve akademik disiplin karakteristiği, öğrencinin yüksek okul beklentileri ile ilişkili olup, bu beklentiler öğrencilerin, üniversitede yoğunlaştıkları dalların seçimlerinde önemli bir kıstas olarak görülmektedir.

Çalışmada veriler dört bölümden oluşan ölçümler sonucu elde edilmiştir. Bu verilerin birincisi ACT ilgi envanterinden elde edilen puanlardır. İlgi envanterinde her bir Holland kişilik tipini ilgilendiren 15'er soru bulunmaktadır.

Elde edilen veriler ikinci olarak öğrencilerin ilgilendikleri anabilim dallarıyla ilgili raporlardır. Üçüncü bölümde katılımcılar cinsiyetlerine göre sınıflandırılmıştır. Son bölümde ise Beklenti skorları elde edilmiştir. Bu veriler Zihinsel Beceriler, Fen ve Matematik, Sanatsal ve Kültürel deneyimler, Arkadaş ilişkileri, üniversite kulüpleri ve organizasyonlar adlı kısımlardan oluşmaktadır.

Pike'ın yaptığı çalışmalarda yapılan ilk analizlerin gösterdiklerine göre cinsiyet, önemli ölçüde öğrencilerin yüksek öğrenim tercihleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bayanların matematik ve bilime olan ilgileri erkeklerin ilgisine göre önemli ölçüde daha az çıkmıştır. Bayanların yeni tanıdığı kişilerle iletişimi ve Üniversite kulüplerine, organizasyonlara katılım oranı ise erkeklere göre yüksek çıkmıştır.[40]

Primavera, Church, Katigbak, Bruna, White ve Peradilla (2010)'nın "The structure of vocational interests in Filipino adolescents" isimli çalışmalarında Filipin toplumunda mesleki ilgiyi araştırmışlardır. Çalışmaya Filipinlerin Lipa şehrindeki Mabini Akademisi'nde okuyan 503 yüksekokul öğrencisi katılmıştır(217 erkek 285 bayan). Bu öğrencilere 303 tane kültürleriyle alakalı meslek adı ve 93 tane çalışma alanıyla ilgili mesleki ilgilerini ölçen anket uygulanmıştır.

Çalışmada 9 ilgi alanı, Vasıfsız/Yarı Vasıflı işçi, Erkek egemen, Mühendislik/Teknoloji, Sağlık, Sanat, Eğitim, Fen, Ticaret, İdare/Hukuk olacak şekilde belirlenmiştir.

Cinsiyet, bağımsız değişken; 9 özel ilgi alanı ise bağımlı değişken olarak atanmıştır. Mesleki ilgilerin cinsiyet açısından farklılıklarını ölçmek için MANOVA kullanılmıştır. Madde düzey temel bileşen analiziyle genel ilgiler prestij ve cinsiyete bağlı boyutlar saptanmıştır.

Ayrıca çalışmada faktör analizleri sonucu Prediger'in (1982) Vasıfsız İşçi, Erkeğin baskınlığı ve Mühendislik / Teknoloji boyutlarının, Holland'ın Gerçekçi kişilik boyutuna benzer olduğu, Fen ve Sanat boyutunun Holland'ın Sanatsal ve Araştırmacı boyutuna benzer olduğu, Ticaret boyutunun Holland'ın Girişimci ve Geleneksel boyutuna benzer olduğu, İdare/Hukuk boyutunun da ayrıca Holland'ın Geleneksel boyutuna benzer olduğu saptanmıştır. Erkekler vasıfsız işler, erkeğin baskın olduğu ve Mühendislik/Teknoloji alanlarında daha yüksek ilgiye sahip olduğu, bayanların ise sağlık, sanat, ticaret ve eğitim alanlarında daha yüksek ilgiye sahip olduğu görülmüştür. Fen ve idare/hukuk alanlarında cinsiyet farkı görülmemiştir.[41]

Eggerth ve Andrew (2006), herhangi iki Holland kodunun arasındaki uzaklığı ifade eden C- indeksinin yeniden hesaplanması üzerine bir çalışma yapmışlardır. Araştırmacılar, bazı mesleklerin 3 değil de sadece 2 ya da 1 kod ile ifade edilebileceğinden hareketle, özellikle O*NET sınıflandırmasındaki Holland kodlarının bazı meslekler için daha dikkatli tartışılması gerektiğini vurgulamışlardır.[42]

Deng, Armstrong ve Rounds (2007)' in "The fit of Holland's RIASEC model to US occupations" isimli çalışmalarında Holland'ın RIASEC modelinin Amerika'daki mesleklere genellenebilirliğini test etmeyi amaçlamışlardır.

Çalışmaya 838 (bunların 266'sı erkek, 572'si bayan) üniversite öğrencisi katılmıştır. İki boyutlu MDS (çok yönlü ölçekleme) ile yapılan analizde Holland modelinin Amerika'nın %85'ini temsil eden meslekler için uyumlu olmadığı ancak üç boyutlu yapılan analizlerde Prediger'in Somut şeyler/İnsanlar ve Veri/Fikirler boyutlarının Holland modeliyle tutarlı olduğu ifade edilmiştir.

Sonuçta RIASEC tiplerinin bütün mesleki ilgileri temsil etmek için yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Prestij ve cinsiyet tipinin bu temsili bozduğu sonucuna varılmıştır.[43]

Tang (2009)' ın "Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students" isimli çalışmasında Holland'ın kariyer geliştirme teorisinin geçerliliğini Çinli üniversite öğrencilerinin mesleki ilgileriyle kariyer seçimleri arasındaki ilişki üzerinden araştırmıştır. Tang çalışmasında, 165 Çinli üniversite öğrencisine, Holland'ın geliştirdiği Kendini Araştırma Ölçeğinin Çin versiyonunu uygulamıştır. Çalışmadaki ölçüm sonuçlarının erkek öğrenciler için Holland'ın R-I-A-S-E-C sıralı modelini desteklediği, bayan öğrenciler için ise altı boyut arasındaki uzaklıkların Holland'ın R-I-A-S-E-C tipolojisiyle denk düştüğü; katılımcıların çoğunluğu C indeksine göre, ilgileriyle meslek seçimleri arasında orta düzeyde uyum olduğu görülmüştür.

Kişisel ilgiler, sosyal ihtiyaçlar ve meslek alanlarının kariyer seçiminin en büyük sebepleri olduğu görülmüştür[44].

Yang, Stokes ve Hui (2005)'nin "Cross-cultural validation of Holland's interest structure in chinese population" isimli çalışmalarında Holland'ın 1973, 1985,1997 yıllarında ayrı ayrı geliştirdiği teorisini Çin ve Hong Kong toplumlarında değerlendirmişlerdir.

Çalışmaya 811 kişi (273'ü Çin topraklarından 528'i Hong Kong'dan 10 kişi diğer topraklardan) katılmıştır. Bunlardan 801'i kullanılmıştır. (Hong Kong'dan katılanların 203'ü erkek 325'i bayan, Çin topraklarından katılanların 150'si erkek 123'ü bayan) Çalışmada Holland'ın geliştirdiği 228 maddelik kendini araştırma testinin bütün bölümleri uygulanmıştır. Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi yapmak için LISREL 8.50 programı kullanılmıştır.

Ki-Kare testiyle cinsiyet bileşeninin her iki örnekleme de anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($\chi^2= 19.87$, $df =1$, $p < .01$). Cinsiyetin etkisini anlayabilmek için, erkek ve bayanlar için ayrı ayrı analiz yapılmıştır.

Randomizasyon testi için RANDALL programı kullanılmıştır. Çalışmada daha önce yapılan çalışmalara dayanarak kendini araştırma ölçeğinin alt bölümlerini ayrı

ayrı ele almak gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, analiz sonuçları erkeklerin bayanlara göre Holland'ın altıgeniyle daha iyi uyduğuna göstermiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi genel olarak Holland'ın dairesel sıralı modelinin Çin toplumunda desteklenmediğini göstermiştir. Randomizasyon testiyle ise Holland'ın dairesel sıralı modelinin Çin topraklarında ve Hong Kong örneğinde aktiviteler ve mesleki tercihler alanlarında uyum gösterdiği görülmüştür.[45]

Long ve Tracey (2006)'nin "Structure of RIASEC scores in China: A structural meta-analysis" isimli çalışmalarında Holland'ın dairesel sıralı modeli, Gati'nin üç gruplu parça modeli, Rounds ve Tracey'in alternatif üç gruplu parça modeli ve Liu ve Rounds'ın değiştirilmiş oktant modeliyle RIASEC tiplerinin uyumlarını 29 adet RIASEC korelasyon matrislerinin yapısal meta analizini uygulayarak değerlendirme yapmışlardır.

Sonuçta Gati'nin, Rounds ve Tracey'in modelleri RIASEC tipleri ile daha iyi uyumuşken, Holland'ın modeli RIASEC tipleri ile en kötü uyumu göstermiştir. Kullanılan ölçekler, cinsiyet, yaş ve yaşanılan bölge karşısında modellerin sıralanmasında küçük farklar bulunmuştur. Sonucun böyle olması Amerika ile Çin kültürlerinin farklılıklarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır.[46]

Sverko ve Babarovic (2006)'nin "The Validity of Holland's Theory in Croatia" isimli çalışmalarında Hırvatistan'da Holland teorisinin geçerliliğini araştırmışlardır. Çalışmada 1998 ve 2002 yıllarında olmak üzere iki ayrı uygulama yapılarak toplam 1866 katılımcı test edilmiştir. (751'i erkek 1112 si bayan 3 kişi ise cinsiyet şikkını işaretlememiş) Katılımcılar 15 ile 19 yaşları arasındaki öğrencilerden oluşmuştur.

Çalışmada 4 alan (Aktiviteler, Yeterlikler, Mesleki Tercihler ve Kendini değerlendirme) ve Holland'ın geliştirdiği 228 maddelik kendini araştırma testinin bütün bölümleri uygulanmıştır. Randomizasyon testi için RANDALL programı kullanılmıştır.

Randomizasyon testinde hiçbir örnekte "p" değeri 0.5' i aşmamıştır. Yapılan çalışmada C indeksine göre küçük yaşta öğrencilerin Holland dairesel modeline uyumunun düşük olduğu, yaşlandıkça ise bu uyumun yükseldiği anlaşılmaktadır.

16 ve 17 yaşlarındaki katılımcılarla yapılan uygulamalarda Holland teorisine uyum, ilk uygulamada düşük, ikinci uygulamada yüksek çıkmıştır. Bu yaşlardaki bu belirsizliğe rağmen 18 ve 19 yaşlarındaki katılımcıların uygulama puanları Holland teorisinin geçerliliğini kanıtlar durumdadır. Bu çalışma Hırvatistan'da Holland teorisinin geçerliliğine kapsamlı kanıtlar sunmaktadır. Sonuçta Hırvatistan örneğinin Holland teorisinin geçerliliğini desteklediği görülmektedir.[47]

Soh ve Leong (2001)'in "Cross-Cultural Validation of Holland's Theory in Singapore: Beyond Structural Validity of RIASEC" isimli çalışmalarında Singapurda Holland Teorisinin yapısal geçerliliğini araştırmışlardır.

Çalışmada sadece Holland teorisinin yapısal geçerliliği değil ayrıca yapısal denklik de incelenmiştir. Çalışmaya 180 Amerika 184 de Singapur halkından öğrenciler katılmıştır. Her iki örneklem de kendi topluluklarının etnik gruplarını temsil etmektedir. Veri toplama aracı olarak UNIACT ilgi envanteri (UNIACT-R; Swaney, 1995) kullanılmıştır. UNIACT ilgi envanterinde altı alt alan bulunmaktadır. Bunlar Teknik, Sanatsal, Fen, Sosyal Hizmetler, İletişim, Ticari İşlemlerdir.

Her iki örnekte de yapısal denkleğin varlığı faktör yükleri değişmezliği ile kabul edilir. Çalışmada Amerika ve Singapur örneklerinin kovaryans mstrislerinin RIASEC ile uyumlu olup olmadığını anlayabilmek için LISREL 8 programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Randomizasyon testi sonucunda Amerika örneğinin C indeksi .63, Singapur örneğinin C indeksi .61 olarak bulunmuştur. Ayrıca her iki örnekte de Sosyal puan en yüksek çıkmıştır. Yapılan çalışmada iki örneklem arasında yapısal denkleğin olduğu belirlenmiştir. Cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Her iki toplumda da Holland Altıgeninin geçerliliği desteklenmiştir.[48]

Tak (2004)'in "Structure of Vocational Interests for Korean College Students" isimli çalışmasında Holland Teorisini Kore toplumunda değerlendirmiştir. Çalışmaya Korenin farklı yerlerindeki 13 üniversiteden 829 öğrenci katılmıştır.(593'ü Seul, 150'si Kyongsang, 54'ü Chonra, 32'si Choonchung).

Çalışmanın veri toplama aracı olarak 317 maddelik SII (Strong Interest Inventory) kullanılmıştır. Mesleki ilgilerin cinsiyet açısından farklılıklarını ölçmek

için MANOVA kullanılmıştır. Randomizasyon testi için de RANDALL programı kullanılmıştır.

MANOVA analizi sonucunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sanatçı kişilik tipi cinsiyet farklılığını belirlemede en çok katkırı sağlamıştır. Girişimci kişilik tipi ise bu katkırı en az sağlamıştır. İki boyutlu MDS (çok yönlü ölçekleme) ile yapılan analizde Holland modelinin erkekler için uyumlu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada erkek öğrencilerin girişimci puanının en yüksek olduğu bayanların ise sanatçı puanının en yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmanın sonuçları Kore toplumunda Holland'ın dairesel modelininin desteklendiğini göstermiştir.[49]

Dik ve Hansen (2010)'in "Moderation of P-E Fit - Job Satisfaction Relations" isimli çalışmalarında kişilik ile çalışma ortamındaki uyumu araştırmışlardır. Çalışma için Minnesota Üniversitesi İlgi Ölçümü Araştırma merkezinin arşivinden alınan veriler kullanılmıştır. Çalışmada örneklem 352 çalışan yetiştikten oluşmuştur(198'i bayan, 154'ü erkek).

Çalışmada mesleki ilgi hakkında veri toplamak için SII (Strong Interest Inventory) kullanılmıştır. Envanterde sorulara katılımcılar "severim" "ilgisizim" "sevmem" gibi cevaplar vermiştir. Mesleğe bağlılık hakkında veri toplamak için Kanungo(1982)'nin Mesleğe bağlılık (Job Involvement) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Mesleğin önemliliği hakkında veri toplama için 6 maddeden oluşan Greenhous ve Simon(1977)'un CSS(career salience scale) ölçeği kullanılmıştır.

İç motivasyonu ölçmek için Lawler and Hall (1970)'in IMS(Intrinsic Motivation Scale) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 1- 4 arası değişen likert tipi bir ölçektir. Çalışmada Psikolojik Katılım ölçeği de kullanılmıştır. Mesleki memnuniyet hakkında veri toplamak için ise QES(Quality of Employment Survey) anketi kullanılmıştır.

Çalışmada mesleğe bağlılığın, içsel motivasyonun ve psikolojik katılımın düşük seviyede olduğu durumlarda memnuniyet ve uyum arasındaki ilişkinin,

mesleğe bağlılığın, içsel motivasyonun ve psikolojik katılımın yüksek seviyede olduğu durumlara göre daha güçlü olduğu ortaya çıkmıştır.[50]

Perkmen ve Şahin (2013) “Who should study instructional technology? Vocational personality approach” isimli çalışmalarında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri (BÖTE) öğrencilerinin bölüm memnuniyetleri ile meslek kişiliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 103 BÖTE öğrencisi katılmıştır. (60 erkek, 43 bayan). Çalışmada 6 araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Çalışmada Mesleki ilgi ölçeği kullanılmıştır. (Perkmen, Cevik & Alkan, 2010). Kullanılan anket 30 maddeden oluşmaktadır. Holland’ın her bir kişilik tipi 5 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar cevaplarını 0’dan 5 e kadar değişen likert tipi ölçekte belirtmiştir. Çalışmada katılımcılara 30 soru maddesi dışında 3 soru maddesi daha ek olarak sorulmuştur. Birinci madde katılımcıların kişiliklerinin BÖTE bölümüyle uyumu sorulmuştur. Katılımcılar 1(kişiliğim BÖTE bölümüne hiç uygun değil), ile 4 (kişiliğim BÖTE bölümüne kesinlikle uygun) arasında yanıtlamışlardır.

İkinci maddede katılımcılara BÖTE bölümünde okumalarından memnun olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılar 1(hiç ya da çok az memnunum) ile 4 (çok memnunum) arasında yanıt vermişlerdir. Üçüncü maddede ise katılımcılara mezun olduktan sonra kariyerlerine nasıl devam edecekleri, 6 meslekten (1. Bilgisayar Öğretmeni 2. Bilgisayar Programcısı 3. Web Tasarımcısı 4. Bilgisayar Tamircisi 5. Bilgisayar Satıcısı 6. Akademisyen.) hangisini en çok tercih ettikleri sorulmuştur.

Çalışmada öncelikle mesleki ilgi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup cronbach alfa değeri 0.87 çıkmıştır. Bu sonuç katılımcıların anketi samimi yanıtladıklarını göstermiştir. Ortalaması en yüksek çıkan 3 kişilik tipi Sosyal (ort: 20.45, SS: 3.41), geleneksel (Ort: 15.88,SS: 4.39) ve sanatsal (Ort: 15.03, SS: 6.00) olmuştur. Ortalaması en düşük kişilik tipi de girişimci(Ort: 13.95, SS: 5.47) olarak çıkmıştır. ANOVA analizinin sonucunda kişilik tipleri arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sosyal kişilik tipi puanı diğer kişilik tiplerinden daha yüksek çıkmıştır. Pearson korelasyon analizi sonucu gerçekçi kişilik tipine ve resmi kişilik tipine sahip bireylerin bölümdeki memnuniyetleri yüksek çıkmıştır. Ayrıca sanatsal kişilik tipindeki bireylerin bölümdeki memnuniyetleri arasında da negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da sanatsal kişilik tipindeki bireylerin bölümden memnun olmadıklarını göstermektedir.[35]

3.YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Araştırmacı, amacına göre tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşımdan birini kullanır.

Bu çalışma kesitsel bir araştırmadır. Kesitsel araştırma ise, herhangi bir olayın belli bir zaman kesiti içinde araştırılmasıdır. Sayım, durum saptama ve tarama araştırmaları bu gruptadır. Çalışmanın araştırma modeli ise korelasyon türü ilişkisel tarama modelidir.

Tarama modeli geçmişte ya da o anda varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan her neyse onları değiştirme ve etkileme çabası yoktur.

İlişkisel taramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmediğine; değişme varsa bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışılır. İlişkisel tarama iki türlü yapılabilir. Biri korelasyon türü ilişkisel tarama modeli, diğeri ise karşılaştırma türü tarama modelidir.[51]

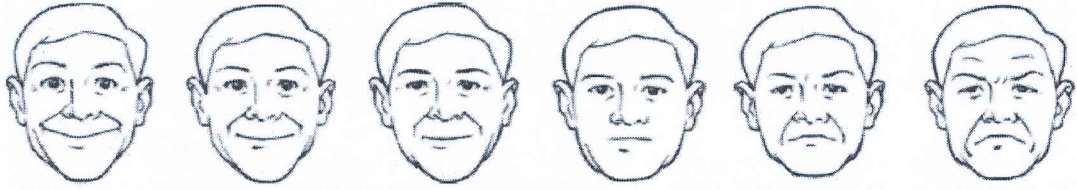
3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin çeşitli yerlerinde görev yapan 121 bilişim teknolojileri öğretmeni (46 Bayan, 75 Erkek) oluşturmuştur. 66 öğretmen (%54) İç Anadolu, 21 (%17) öğretmen ise Marmara bölgesinden çalışmaya katılmıştır. 34 öğretmen ise (%27) diğer bölgelerden çalışmaya katılmıştır. Katılımcıların öğretmenlik tecrübesi 1 ile 10 yıl arası değişmekte olup ortalama öğretmenlik tecrübesi 4.29 yıldır. 85 katılımcı bilişim teknolojileri öğretmenliğine verdiği emeğin karşılığının daha fazla maaş ve sosyal olanaklara sahip olunması gerektiğini ($G > Ç$), 36 katılımcı ise emeğinin karşılığı maaş aldığını ve sosyal olanaklara sahip olduğunu ($G = Ç$) ifade etmiştir. Katılımcılara e-mail yoluyla ulaşılmış olup kendilerine

çalışmanın önemi anlatılmış ve cevaplaması ortalama 5 dakika kadar süren bir anket doldurmaları istenmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara cinsiyetleri, kaç yıldır bilişim teknolojileri öğretmenliği yaptıkları ve Türkiye'nin hangi bölgesinde görev yaptıkları sorulmuştur. İkinci bölümünde ise katılımcıların mesleki tatminleri sorulmuştur. Bunun için kendilerine Şekil 3.1'deki altı yüz ifadesi gösterilmiş ve bu ifadelerden hangisinin bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktan memnuniyetlerini en iyi yansıttığı sorulmuştur. Bu ölçekteki puanlar sağdan sola olmak üzere 1 ile 6 puan arası değişmektedir. Yüksek puanlar yüksek mesleki tatmini ifade etmektedir.



Şekil 3.1: Mesleki tatmin ölçeği [37]

Anketin üçüncü bölümünü oluşturan Mesleki İlgi Ölçeğinde katılımcılara her bir kişilik boyutundan 5 tane olmak üzere toplam 30 tane aktivite verilmiş ve bu aktiviteleri yapmayı ne kadar sevdiğini kendilerine sorulmuştur. Katılımcılar cevaplarını 1'den 5 e kadar değişen likert tipi ölçekte belirtmiştir (1 = Hiç Sevmem, 2 = Sevmem, 3 = Ne Severim Ne Sevmem, 4 = Severim, 5 = Çok Severim). Bazı anket soruları şöyledir: “Bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeye çalışmayı” (Gerçekçi Tip), “Bilimsel teorileri anlamaya çalışmayı” (Araştırmacı Tip), “Bir müzik enstrümanı çalmayı” (Artistik Tip), “Diğer insanların problemlerini dinlemeyi ve onlara çözümler üretmeye çalışmayı” (Sosyal Tip), “Başkalarına bir ürün satmayı veya reklamını yapmayı” (Girişimci Tip), “Evrak düzenleyip dosyalamayı” (Resmi Tip). Katılımcıların her bir kişilik boyutundaki puanları 1 ile 5 puan arası değişmektedir. İlgili kişilik boyutunda alınan yüksek puanlar bireylerin o kişiliği yüksek düzeyde yansıttığını göstermektedir. Bu çalışmada kullanılan Mesleki

İlgi Ölçeği daha önce başka bir çalışmada kullanılarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. [35]

3.3.1 Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

30 soruluk Mesleki İlgil Ölçeği üzerine yapılan güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha değeri 0.84 bulunmuştur. Bu değer katılımcıların ölçek sorularına verdiği yanıtların tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4 Verilerin Analizi

Öncelikli olarak Cronbach Alpha değerine bakarak bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki ilgi ölçeğindeki maddelere verdikleri yanıtların güvenirliği incelendi. Güvenirlik analizinin ardından betimsel istatistik yoluyla katılımcıların en çok hangi kişilik tipine ait aktiviteleri yapmayı sevdikleri ve t-testi kullanılarak aktivitelere olan ilginin cinsiyete göre farklı olup olmadığı bulundu. Ardından Pearson korelasyon analizi yapılarak kişilik tipi puanlarının mesleki tatmin ile olan ilişkisi incelendi. En son hiyerarşik regresyon analizi yapılarak gerçekçi kişilik tipinin mesleki memnuniyeti tahmin etmeye yardımcı olup olmadığı incelendi.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin bulguları betimsel istatistik ve yorumsal istatistik olmak üzere iki ana bölümde verilmiştir.

4.1 Betimsel İstatistik

Güvenirlik çalışmasının ardından bireylerin her bir kişilik tipindeki puanları ve mesleki tatminleri incelenmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların Kişilik Tiplerindeki Puanları

Kişiliğin Boyutları ve Tatmin	Ort	SS	Min	Mak	Alınabilecek Skor Aralığı
1. Gerçekçi (R)	3.42	.85	1.25	5	1-5
2. Araştırmacı (I)	4.02	.98	1	5	1-5
3. Artistik (A)	2.99	.74	1	4.5	1-5
4. Sosyal (S)	3.95	.58	1	5	1-5
5. Girişimci (E)	2.38	1.25	1	5	1-5
6. Resmi (C)	3.45	.93	1	5	1-5
7. Mesleki Tatmin	3.25	1.56	1	6	1-6

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi bireylerin bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktan memnuniyeti (mesleki tatminleri) düşüktür. Bilişim teknolojileri öğretmenleri en çok araştırmacı, ikinci olarak sosyal aktivitelere, en az ise girişimci aktivitelere ilgi duymaktadır. Holland Teorisine göre gerçekçi kişilik bilişim teknolojileri öğretmenliği tatmininde önemli olmasına rağmen katılımcıların gerçekçi kişilik tipine uygun aktivitelere ilgisi orta düzeydedir. Holland teorisine göre kişilik tipleri cinsiyetten etkilendiği için betimsel istatistik erkekler ve bayanlar için ayrı yapıldı.

Tablo 4.2 Katılımcıların Cinsiyete Göre Gerçekçi Kişilik Tipindeki Puanları

Kişilik Tipleri	Cinsiyet	Ort	SS
Gerçekçi	Bayan	3.15	.85
	Erkek	3.59	.98
Artistik	Bayan	3.25	.81
	Erkek	2.84	.65

Tablo 4.2 de görüldüğü gibi cinsiyete göre yapılan incelemede erkeklerin gerçekçi puanının (Ort = 3.59, SS = .83) bayanlardan (Ort = 3.15, SS = .80), bayanların artistik puanının (Ort = 3.25, SS = .81) ise erkeklerden (Ort = 2.84, SS = .65) istatistiki düzeyde anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki tatmin de dahil olmak üzere kişiliğin diğer boyutlarında cinsiyet farklılığı ortaya çıkmamıştır.

4.2 Yorumsal İstatistik

Betimsel istatistiğin ardından kişilik tiplerinin mesleki memnuniyet ile olan ilişkisini incelemek için pearson korelasyon analizi yapıldı. Tablo 4.3’de görüldüğü gibi yalnızca gerçekçi kişilik tipi puanlarının mesleki tatmin ile istatistiki olarak anlamlı ilişkisi bulundu ($r = 0.24, p < .01$). Ayrıca bazı kişilik tipi puanları arasında da ilişkiler bulundu. Örneğin, araştırmacı ile sosyal kişilik tipleri arasında orta düzey ilişki bulundu ($r = .40, p < .01$).

Tablo 4.3: Kişilik tipleri ve mesleki tatmin arasındaki ilişki

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1. Gerçekçi (R)	-	.28**	.08	.30**	.32**	-.02	.24**
2. Araştırmacı (I)		-	.12	.40**	.03	.08	-.03
3. Artistik (A)			-	.22*	.04	-.05	-.03
4. Sosyal (S)				-	.12	.27**	.13
5. Girişimci (E)					-	-.08	.15
6. Resmi (C)						-	.02
7. Mesleki Tatmin							-

* $p < .05$. ** $p < .01$

Ayrıca madde madde korelasyon analizi yapıldı ve mesleki ilgi ölçeğindeki hangi maddelerin mesleki tatminle anlamlı ilişkisi olduğu bulundu. Analiz sonucunda yalnızca bir sosyal maddesinin (1.Soru) “Diğer insanların problemlerini dinlemeyi ve onlara çözümler üretmeye çalışmayı” ($r = .22, p < .05$), ve üç tane gerçekçi (mekaniksel) maddesinin (7.soru) “Kullanma kılavuzunu takip ederek bir mobilya ürününü monte etmeye çalışmayı” ($r = .19, p < .05$), (19.soru) “Bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeye çalışmayı” ($r = .24, p < .01$), (21.soru) “Bir deney seti üzerinde (Elektrik, Elektronik, Kimya deney setleri vb.) deneyler yapmayı” ($r = .24, p < .05$) mesleki tatmin ile anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Diğer hiç bir maddenin mesleki tatmin ile anlamlı ilişkisi bulunamadı. (Bakınız Tablo 4.4)

Tablo 4.4: 1, 7, 19, ve 21. soruların mesleki tatmin arasındaki ilişkisi

Değişken	1. soru	7.soru	19.soru	21.soru	Mesleki Tatmin
1. soru	-	.21*	.18*	.34**	.22*
7. soru		-	.57**	.48**	.19*
19. soru			-	.53**	.24**
21. soru				-	.24**
Mesleki Tatmin					-

* $p < .05$. ** $p < .01$

Korelasyon analizi cinsiyete göre erkekler ve bayanlar için ayrı ayrı yapıldığında gerçekçi puanın tatminle ilişkisi bayanlar için orta düzey bulunmuş ($r = 0.39, p < .01$) ancak erkekler için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = 0.13, p > .05$). Bir başka ifadeyle, gerçekçi puanlarla tatmin arasındaki anlamlı ilişki sadece bayanlar için geçerlidir.

Korelasyon analizi denge durumuna göre de yapıldı. Yaptığı işin karşılığı olarak daha fazla maaş ve sosyal olanaklar sahibi olması gerektiğini düşünenler için ($G > Ç$) yalnızca gerçekçi puanlarının tatminle anlamlı ilişkisi bulunmuştur ($r = 0.28, p < .01$). Yaptığı işin karşılığını aldığını düşünenler için ($G = Ç$) yalnızca girişimci puanların tatminle anlamlı ilişkisi bulunmuştur ($r = 0.41, p < .05$).

Gerçekçi kişilik tipi puanlarının mesleki tatminin diğer değişkenlerin üstüne mesleki tatmini tahmin etmeye ne kadar yardımcı olduğunu anlamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapıldı. Regresyon denklemine öncelikli olarak demografik değişkenler (cinsiyet, bölge, öğretmenlik tecrübesi) girildi ve bu değişkenlerin mesleki tatminin istatistiki olarak anlamsız olarak %3'ünü yordadığı bulundu. Bu değişkenlerin ardından denge değişkeni denkleme girildi ve bu değişkenin mesleki tatmini demografik değişkenlerin üstüne %9 yordadığı bulundu. En son aşamada demografik özelliklerin ve denge değişkeninin üstüne gerçekçi puanlar regresyon denklemine girildi. Analiz sonuçları gerçekçi puanların mesleki tatmini demografik özelliklerin ve dengenin üstüne istatistiki düzeyde anlamlı olarak %6 yordadığı bulundu. Bu çalışmadaki üç değişken (demografik özellikler, denge ve gerçekçi kişilik) birlikte mesleki tatmin varyansının %18'ini yordadı (Bakınız Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişken	<i>R</i>	<i>R</i> ² değişimi	<i>F</i> değişimi
Demografik Değişkenler	.16	.03	1.07
Denge (Adalet)	.34	.09	11.16**
Gerçekçi Kişilik	.42	.06	8.16**

** $p < .01$.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı Holland ve Eşitlik teorisinin ışığı altında bilişim teknolojileri öğretmenlerinin kişiliğin mesleki memnuniyetle olan ilişkisini incelemektir. Bu çalışmaya 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli yerlerinde görev yapan 121 bilişim teknolojileri öğretmeni (bunların 46'sı Bayan, 75'i ise Erkek) katılmıştır. 66 öğretmen (%54) İç Anadolu, 21 (%17) öğretmen ise Marmara bölgesinde çalışmaktadır. 34 öğretmen ise (%27) diğer bölgelerde çalışmaktadır. Katılımcıların öğretmenlik tecrübesi 1 ile 10 yıl arası değişmekte olup ortalama öğretmenlik tecrübesi 4.29 yıldır. 85 katılımcı bilişim teknolojileri öğretmenliğine verdiği emeğin karşılığının daha fazla maaş ve sosyal olanaklara sahip olunması gerektiğini ($G > Ç$), 36 katılımcı ise emeğinin karşılığı maaş aldığını ve sosyal olanaklara sahip olduğunu ($G = Ç$) ifade etmiştir. Çalışmada bir adet veri toplama aracı kullanılmış olup elde edilen veriler betimsel ve yorumsal istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki tatminlerinin az olduğunu ve gerçekçi kişilik tipini daha çok yansıtan bireylerin daha az yansıtanlara göre bilişim teknolojileri öğretmeni olarak görev yapmaktan daha fazla memnuniyet duyduğunu göstermiştir. Teorik tahminin aksine sosyal kişiliğin mesleki tatmin ile ilişkisi bulunmamıştır. Mesleki tatminine denge teorisinin ışığı altında bakıldığı zaman bilişim teknolojileri öğretmenliğine verdikleri emeğinin karşılığı olarak yeterli maaş ve sosyal olanaklar elde ettiğini düşünenlerin mesleki tatmini emeklerinin karşılığını yeterince alamadıklarını düşünenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Holland teorisine göre bireyleri ilgi ve yeteneklerine göre altı kişilik boyutuna ayırmak mümkündür. Bunlar gerçekçi(R), artistik (A) , araştırmacı (I), girişimci (E) , sosyal (S) ve geleneksel (C) boyutlarıdır. Holland'a göre mesleklerde yürütüldükleri çevre bakımından altı gruptur.

Holland teorisine göre öğretmenlik meslekleri sosyal bir iş çevresine sahiptir. Dolayısıyla sosyal kişiliğe sahip bireylerin bu meslekte tatmin olmaları beklenir. Teorinin aksine, bu çalışmada sosyal puanlar ile mesleki tatmin arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucun bilişim teknolojileri öğretmenlerinin temel görevi olan öğretmenliği yeteri kadar yapmamalarından kaynaklanması çok büyük bir olasılıktır. Fakat Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin sosyal aktivitelere katılımı ikinci sırada çıkmıştır.

Holland teorisine göre bilgisayar bilimleri ile ilgili mesleklerin gerçekçi bir iş çevresine sahip olması gerekir. Bu da bilgisayarın donanımsal yapısının olmasından dolayıdır. Bilişim teknolojileri öğretmenleri gerektiğinde bilgisayarın donanımsal kısmıyla ilgilenmek durumundadır. Bu çalışmada sadece bayanların gerçekçi puanları ile mesleki tatmin arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Holland teorisine göre bilgisayar bilimleri ile ilgili mesleklerin araştırmacı bir iş çevresine sahip olması da gerekmektedir. Bu da bilgisayar bilimlerinin sürekli güncellenen yapısından kaynaklanmaktadır. Bilişim teknolojileri öğretmenleri bilgisayar bilgilerini çalışma hayatları boyunca güncel tutmaları gerekmektedir. Bu çalışmada bilişim teknolojileri öğretmenlerinin araştırmacı puanları ile mesleki tatmin arasında bir ilişki bulunamamıştır. Fakat Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin araştırmacı aktivitelere katılımı en yüksek çıkmıştır.

Günümüzde bilişim teknolojileri öğretmenlerinin okullardaki görevlerine bakıldığında bu meslek sosyal kişiliğe sahip bireyler için ideal bir meslek olarak gözükmemektedir.

Günümüzde bilişim teknolojileri öğretmenlerinin okullardaki asil görevi bilgisayar laboratuvarı sorumluluğu yapmak, okulundaki diğer öğretmenlerin bilgisayarlarını tamir etmek olarak gözükmemektedir. Dolayısıyla tamir işleri ön planda olduğu için bu meslek gerçekçi iş çevresine sahip meslektir. Bu çalışmada gerçekçi kişilik puanlarının mesleki tatminle pozitif ilişkisi bulunmuştur. Daha önemlisi gerçekçi kişilik puanları regresyon analizinde denge değişkeninin üstüne mesleki tatmini yordamaya anlamlı katkıda bulundu. Bir başka deyişle, bilişim teknolojileri öğretmenlerine emeğinin karşılığı verilse bile gerçekçi kişilik tatmininde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak bilişim teknolojileri öğretmenliğinin gerçekçi kişilik tipine en çok uyduğu söylenebilir.

Mesleki tatminde erkek-bayan farkı bulunamamıştır. Ancak bayanların gerçekçi puanının erkeklerden daha düşük olduğunu tespit edilmiştir. Daha da önemlisi, mesleki tatmin-gerçekçi puan ilişkisi erkek ve bayanlara göre ayrı ayrı incelendiğinde gerçekçi kişilik puanlarının yalnızca bayanlar için mesleki tatminle pozitif ilişkisi bulunmuştur. Dolayısıyla BÖTE bölümünde okumak veya bilişim teknolojileri öğretmeni olmak isteyen bayanların gerçekçi kişilik tipini yansıtmasında fayda vardır. Üniversiteye giriş sınavında BÖTE bölümünü seçmek isteyen bayan öğrencilerin “mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeyi”, “bir deney seti kullanarak deney yapmayı”, “kullanma kılavuzunu takip ederek bir mobilya ürününü monte etmeye çalışmayı” gibi gerçekçi aktiviteleri ne kadar sevdiğini belirlemeleri önemlidir.

Gerek Holland gerekse Denge teorisi bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki tatminlerini anlayabilmek için faydalı bakış açısı sunmaktadır. Elbette kişilik mesleki tatmine etki eden tek faktör değildir. Başka araştırmacıların kişilik dışında mesleki tatmine etki eden diğer faktörleri araştırmasında fayda vardır. Bu konuda yapılacak olan diğer araştırmaların BÖTE bölümünde kimlerin okuması ve kimlerin bilişim teknolojileri öğretmeni olması gerektiğine ilişkin eğitim dünyasına ışık tutacağına inanıyorum.

6. KAYNAKLAR

- [1] Kocacık, F., “Bilgi Toplumu ve Türkiye”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27/1,1-2, (2003).
- [2] Erođlu, F., *Davranış Bilimleri*, (4. Basım). İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 139, (1998).
- [3] Türk, M.S., “Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya, 17,(2003).
- [4] Özgüven, İ.E., *Bireyi Tanıma Teknikleri*. Ankara: Sistem Ofset,151-152, (1998).
- [5] Moody, M. C., “Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits”, Ph.D Thesis, *George Washington University*, Washington, 20, (2007).
- [6] Roach, P. D., “Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test”, Ph.D Thesis, *University of Oregon*, Oregon, 83, (2006).
- [7] Kittisopee, T., “The Influences of Personality, Social Cognition and Environmental Factors on Pharmaceutical Care”, Ph.D Thesis, *The University of Iowa*, Iowa, 10, (2001).
- [8] Jia, H. H., “Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior”, Ph.D Thesis, *Southern Illionis University Carbondale*, Illionis, 26 , (2008).
- [9] Nelson, K. W., “Motivation and Personality: An Examination of the Big Five Personality Trait Factors and Their Relationship with Sales Performance in a Non-Cash Incentive Program”, Ph.D Thesis, *Capella University*, Minnesota, 15,(2011).

- [10] Efilti, E., "Ortaöğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi", Doktora Tezi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya,59, (2006).
- [11] Dyrenforth, P. S.. "Big Five Personality and Relationship Satisfaction: Actor, Partner and Similarity Effects", Ph.D Thesis, *Michigan State University*, Michigan, 2, (2010).
- [12] Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım, 51, (2000).
- [13] Kuzgun, Y., "Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı, Meslek Seçimi", *Bilim ve Teknik Dergisi*, Sayı: 325, (1994).
- [14] Özgüven, İ.E., *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Ankara: PDREM Yayınları, (1999).
- [15] Kuzgun, Y., *Mesleki Rehberlik Ders Notları*, Ankara, 161, (1989).
- [16] Kuzgun, Y., *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*, Ankara: Ö.S.Y.M. Yayınları, (1995).
- [17] İnam, A., "Mesleğim Benim Neyim Oluyor?", *Bilim ve Teknik Dergisi*, Sayı: 326, 56, (1995).
- [18] Okray-Kocabıyık, Z. ve Çakıcı, E., "Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9, 132-138, (2008).
- [19] Üngüren, E. Algür, S. ve Cengiz. F., "İş Tatmini Ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 36-56, (2009).

- [20] Konuk, M., “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*, Konya, 59, (2006).
- [21] Schneider, B. and Snyder, R., “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate”, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 31, (1975).
- [22] Luthans F., *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.,114, (1994).
- [23] Erdoğan, İ., *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi, 242, 376, (1991).
- [24] Rusbelt, Farrell, Rogers and Mainous, “Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction”, *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599, (1988).
- [25] Shalley C., Gilson L. and Blum T., “Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave”, *Academy Of Management Journal*, Vol.43 Issue 2, 215-223, (2000).
- [26] Timuçin, E., Tatlı, Z. ve Öngöz, S., “Bilgisayar Öğretmenlerinin İlköğretim Bilgisayar Ders Saatlerine İlişkin Düşünceleri Ve Müfredata Yönelik Önerileri”, *7th International Educational Technology (IETC) Conference*, Lefkosa, Kıbrıs 199-207, (2007).
- [27] “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bilgisayar laboratuvarlarının düzenlenmesi ve işletilmesi ile bilgisayar ve bilgisayar koordinatör öğretmenlerinin görevleri hakkında yönerge”, *Tebliğler Dergisi*, 2378, (1993).
- [28] Orhan, F. ve Akkoyunlu, B., “Eğitici Bilgisayar Formatör (Master) Öğretmenlerin Profilleri Ve Uygulamada Karşılaştıkları Güçlüklerle İlişkin Görüşleri”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (24), 90-100, (2003).

- [29] Topu F.B. ve Göktaş, Y., “İlköğretim Bilişim Teknolojileri(BT) Öğretmenlerinin Aldıkları Eğitimle Görev Yaptıkları Okullarda Onlara Yüklenen Görev ve Sorumlulukların Karşılaştırılması”, 3. *Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu*, Trabzon, (2009).
- [30] Topu, F. B. ve Göktaş, Y., “Bilişim teknolojileri Öğretmenlerinin üstlendikleri roller ve onlardan beklentiler”, *Kuramdan ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1) , 461-478, (2012).
- [31] Tatlı, Z. ve Timuçin, E., Öğretmen Adayları Gözüyle BÖTEB: KTÜ Örneği, 7th *International Educational Technology (IETC) Conference*, , Lefkosa, Kıbrıs, 743-749, (2007).
- [32] Erdoğan, F. ve Çağiltay, K., “Türkiye’de Eğitim Teknolojileri Alanında Yapılan Master ve Doktora Tezlerinde Genel Eğilimler”, *XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, (2009).
- [33] J. S. Adams, “Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*”, *Academic Press*, New York ,Vol.2 , (1965).
- [34] J. L. Holland, “Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd edition)”, *Psychological Assessment Resources*, Odessa, FL, (1997).
- [35] S.Perkmen, S.Sahin, “Who should study instructional technology? Vocational personality approach”, *British Journal of Educational Technology* Vol 44 No 1,54–65 (2013).
- [36] L. Festinger, “A theory of cognitive dissonance”, *Row Peterson, Evanston, IL*, (1957).
- [37] T. Kunin, “The construction of a new type of attitude measure”, *Personnel Psychology*, 8, 65-77, (1955).

- [38] Kamaşak, R., Bulutlar, F., “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126, (2010).
- [39] Perkmen, S., Çevik, B., “Holland’ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği”, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications, Antalya-Turkey*, 24-28, (2010).
- [40] Pike, G. R., “Students’ Personality Types, Intended Majors, And College Expectations: Further Evidence Concerning Psychological And Sociological Interpretations Of Holland’s Theory”, *Research in Higher Education*, Vol. 47(7), (2006).
- [41] Primavera, M.T., Church, A.T., Katigbak, M.S., Bruna, L., White, J.R., Peradilla, I., The structure of vocational interests in Filipino adolescents”, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 213-226, (2010).
- [42] Eggerth, D.E. and Andrew M.E., “Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length” *Journal of Career Assessment*, 14: 267, (2006).
- [43] Deng, C., Armstrong, P.I. and Rounds, J., “The fit of Holland’s RIASEC model to US occupations”, *Journal of Vocational Behavior*, 71, 1-22, (2007).
- [44] Tang, M., “Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students”, *Journal of Career Assessment*, 17(1), 86-98, (2009).
- [45] Yang, W., Stokes, G.S.S. and Hui, C.H., “Cross-cultural validation of Holland’s interest structure in chinese population”, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 379-396, (2005).
- [46] Long, L. and Tracey, T.J.G., “Structure of RIASEC scores in China: A structural meta-analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 39-51, (2006).

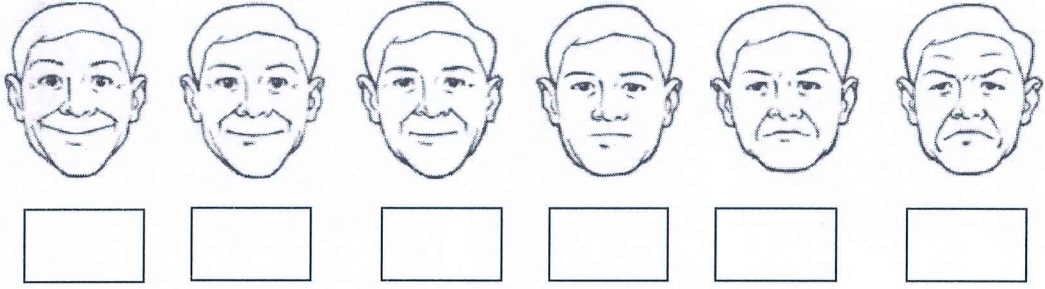
- [47] Sverko, I. and Babarovic, T., "The Validity of Holland's Theory in Croatia", *Journal of Career Assessment*, 14:490, (2006).
- [48] Soh, S. and Leong, F.T.L., "Cross-Cultural Validation of Holland's Theory in Singapore: Beyond Structural", *Journal of Career Assessment*, 9, 115, (2001).
- [49] Tak, J., "Structure of Vocational Interests for Korean College Students", *Journal of Career Assessment*, 12, 298, (2004).
- [50] Dik, B.J. and Hansen J-I.C., "Moderation of P-E Fit - Job Satisfaction Relations" 19, 35, (2011).
- [51] Karasar, N., *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara:Nobel Yayınları, (2005).
- [52] YÖK, *Öğretmen Yetiřtirme Ve Eğitim Fakülteleri,1982-2007*, 62, Ankara, (2007).
- [53] Ivancevich, J. M., *Human Resource Management*. NewYork: McGraw Hill, (2003).
- [54] Parsons, F.. *Choosing a vocation*, Boston: Houghton Mifflin, (1909).
- [55] Deryakulu, D. "Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi". *Eğitim Araştırmaları*,19, 35.53 (2005)
- [56] Deryakulu, D. "Burnout in Turkish computer teachers: Problems and predictors", *International Journal of Education Reform*, 15(3), 370-385.(2006)
- [57] Balkıs, M. "Holland'ın Kendini Değerlendirme Ölçeęini Türkçeye uyarlama çalışmaları".

EKLER

7. EKLER

EK A – Mesleki İlgi Ölçeği

Bilgisayar öğretmeni olarak çalışmaktan **memnuniyetinizi** hangi yüz ifadesi en iyi yansıtmaktadır. Cevabınızı seçtiğiniz yüz ifadesinin altına işaretleyiniz.



Cinsiyet : Bayan Erkek

Kaç yıldır bilgisayar öğretmenliği yapıyorsunuz?

Türkiye'nin hangi bölgesinde öğretmen olarak görev yapıyorsunuz?

Açıklama: Aşağıda size 30 tane mesleki aktivite verilmiş ve bunları yapmayı ne düzeyde sevdiğiniz sorulmuştur.

Cevaplarınız için maddenin karşındaki kutulara X işareti koyunuz. <u>İlk aklınıza geleni işaretleyiniz</u>	Hiç Sevmem	Sevmem	Ne Severim Ne Sevmem	Severim	Çok severim
1. Diğer insanların problemlerini dinlemeyi ve onlara çözümler üretmeye çalışmayı					
2. Bir müzik enstrümanı (aleti) çalmayı					
3. Derslerde veya toplantılarda not tutmayı					
4. Toplum ve kamu yararı için başkalarından bağış toplamayı					
5. Bağ bahçe işleriyle uğraşmayı					
6. Bilimsel teorileri (sosyal, dil, fen, matematik vb. alanlardan herhangi birinde) anlamaya çalışmayı					
7. Kullanım kılavuzunu takip ederek bir mobilya ürününü monte etmeye çalışmayı					
8. Başka insanlara rehberlik yapmayı					
9. Tiyatro ve drama gibi oyunlarda oynamayı					
10. Bir işyerinde yöneticilik, idarecilik ve müdürlük yapmayı					

11. Bir hedefin gerçekleşmesi için diğer insanları organize etmeyi ve onların motivasyon düzeylerini artırmayı					
12. Boya, badana işleriyle uğraşmayı					
13. İşleri belli bir plan ve programa göre yapmayı					
14. Karmaşık ve zor mantıksal/matematiksel problemleri çözmeye çalışmayı					
15. Çalışma masamın üzerindeki eşyaları (kitap, kalem, defter vb.) derleyip toparlamayı					
16. Sanat müzelerini gezmeyi					
17. Başkalarını etkilemek için açık hava veya miting gibi alanlarda konuşma yapmayı					
18. Dans etmeyi, halk oyunları veya folklorik oyunlar oynamayı					
19. Bozulan mekaniksel ve elektrikli cihazları tamir etmeye çalışmayı					
20. Bir film senaryosu, roman, hikâye vb. yazmayı					
21. Bir deney seti üzerinde (Elektrik, Elektronik, Kimya deney setleri vb.) deneyler yapmayı					
22. Başkalarına bir şeyler satmayı, ürün pazarlamayı veya reklamını yapmayı					
23. Zihne takılan bir problemin ve sorunun çözümü için çeşitli kaynaklar taramayı (kütüphaneye gitmeyi, internette aramak yapmayı uzman kişilerle görüşmeyi vb)					
24. Bilim ve teknoloji dünyasındaki son gelişmeleri (yeni ürünleri, teknolojileri, fikirleri) devamlı olarak takip etmeyi					
25. Evrak düzenleyip dosyalamayı					
26. Günlük hayattaki harcamaların listesini tutmayı					
27. Bir ürün satın alırken pazarlık yapmayı					
28. Bir yardım kuruluşunda gönüllü olarak çalışmayı					
29. Empati kurmayı (Kendini başkalarının yerine koyarak onların duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışmayı)					
30. TV'de belgeseller izlemeyi					

Aşağıdaki üç durumdan hangisi sizin durumunuzu en iyi yansıtmaktadır. Sadece bir tanesini işaretleyiniz.

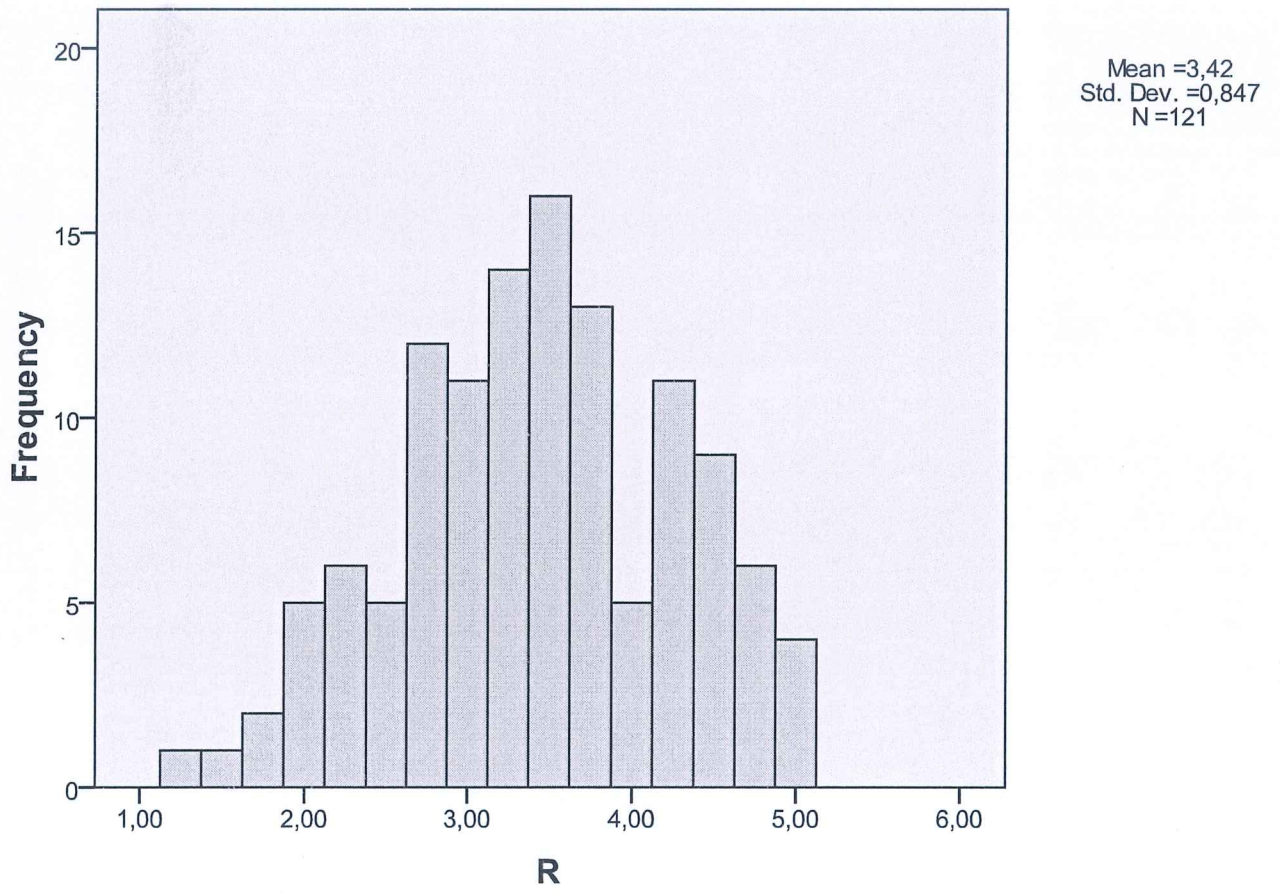
- Çalışma şartlarımda göz önüne alındığında, bilgisayar öğretmeni olarak daha fazla maaş ve sosyal olanaklara sahip olmam gerektiğini düşünüyorum.
- Mesleğime verdiğim emekle, buna karşılık aldığım maaş ve bana sunulan sosyal olanakların aşağı yukarı denk olduğunu düşünüyorum.
- Türkiye şartlarını da göz önüne alarak, bu mesleğe verdiğim emeğin karşılığı daha az maaş olmalıydı.

Katılmımdan ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

EK B - Katılımcıların Mesleki Tatmin ve Kişilik Puanlarının Dağılımı

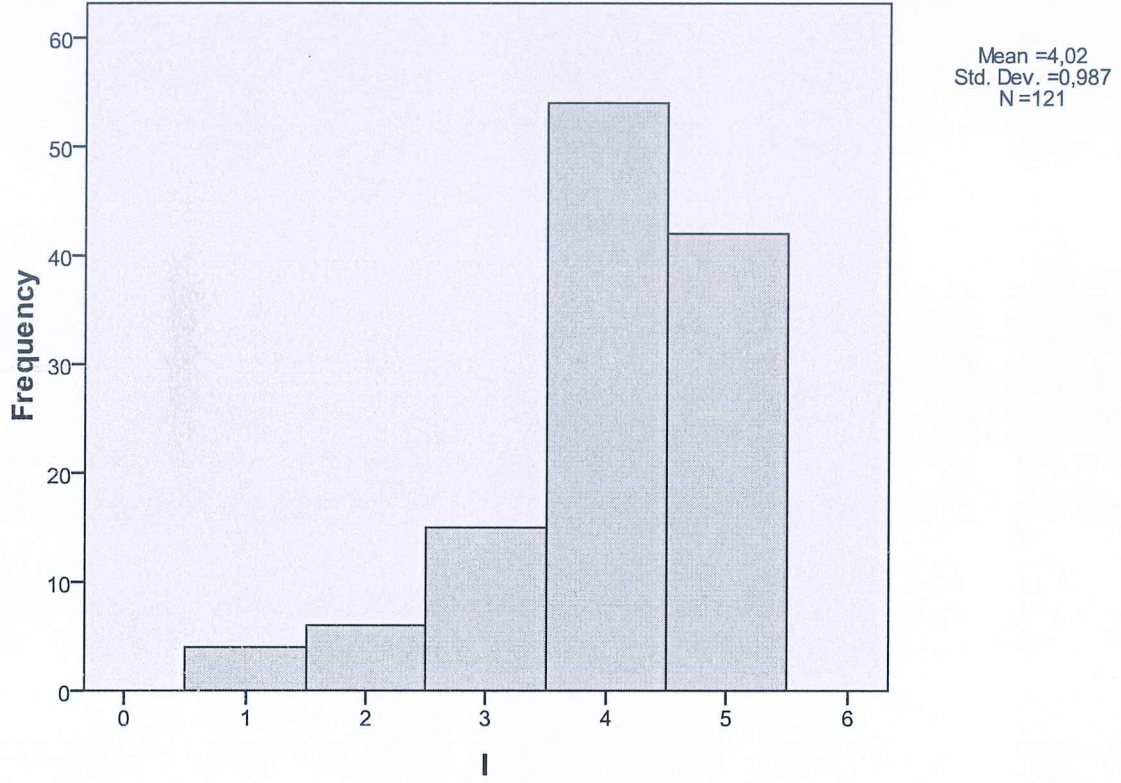
Gerçekçi Kişilik Puanlarının Katılımcılara Göre Dağılımı

Histogram



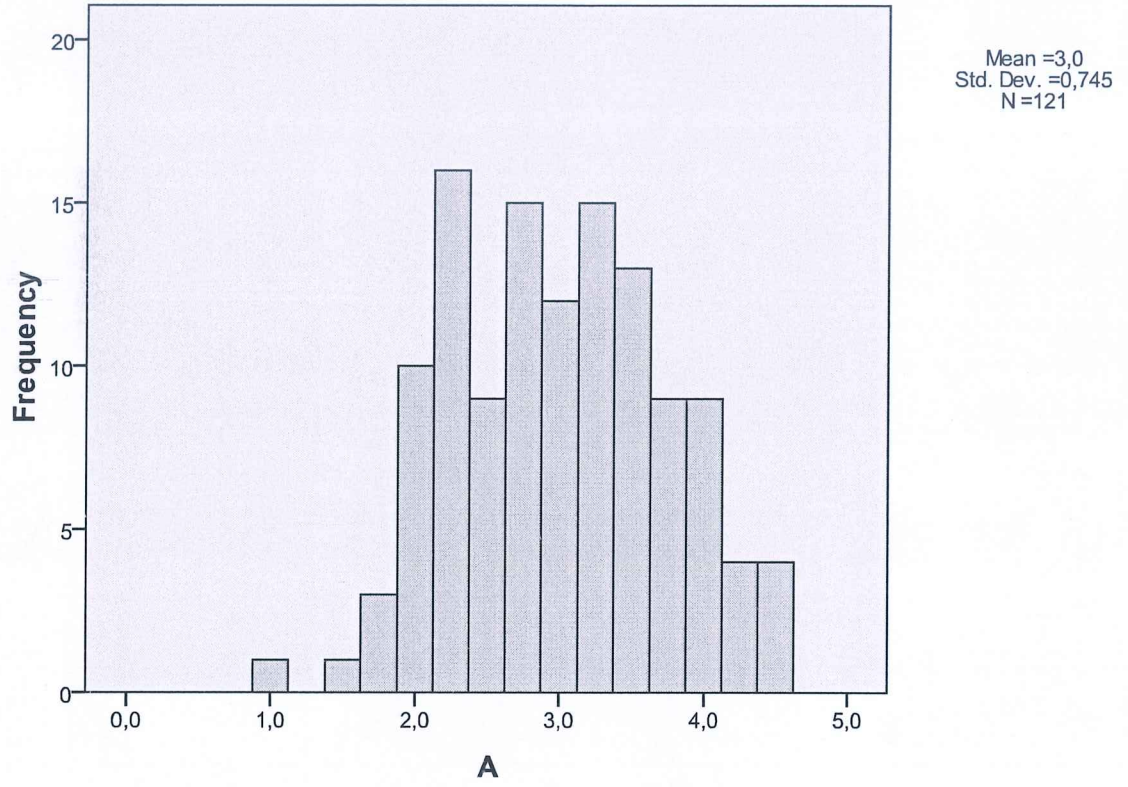
Araştırmacı Kişilik Puanlarının Katılımcılara Gre Dağılımları

Histogram



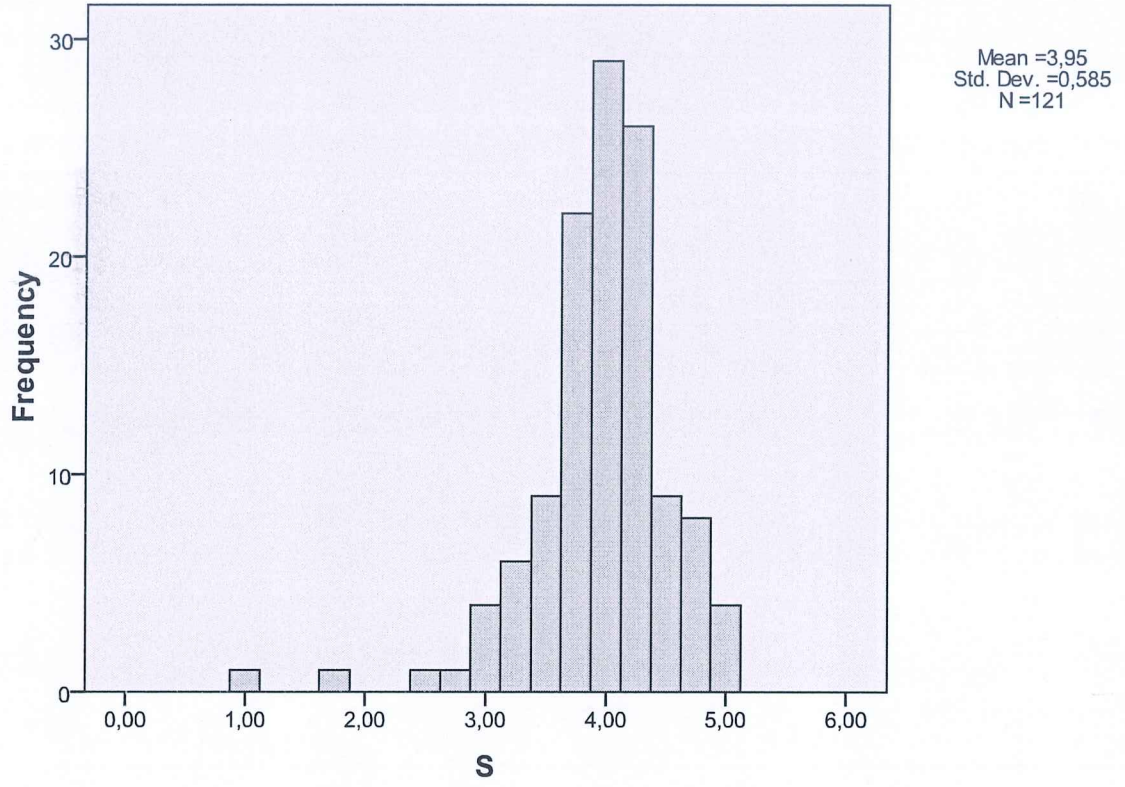
Sanatçı Kişilik Puanlarının Katılımcılara Göre Dağılımı

Histogram



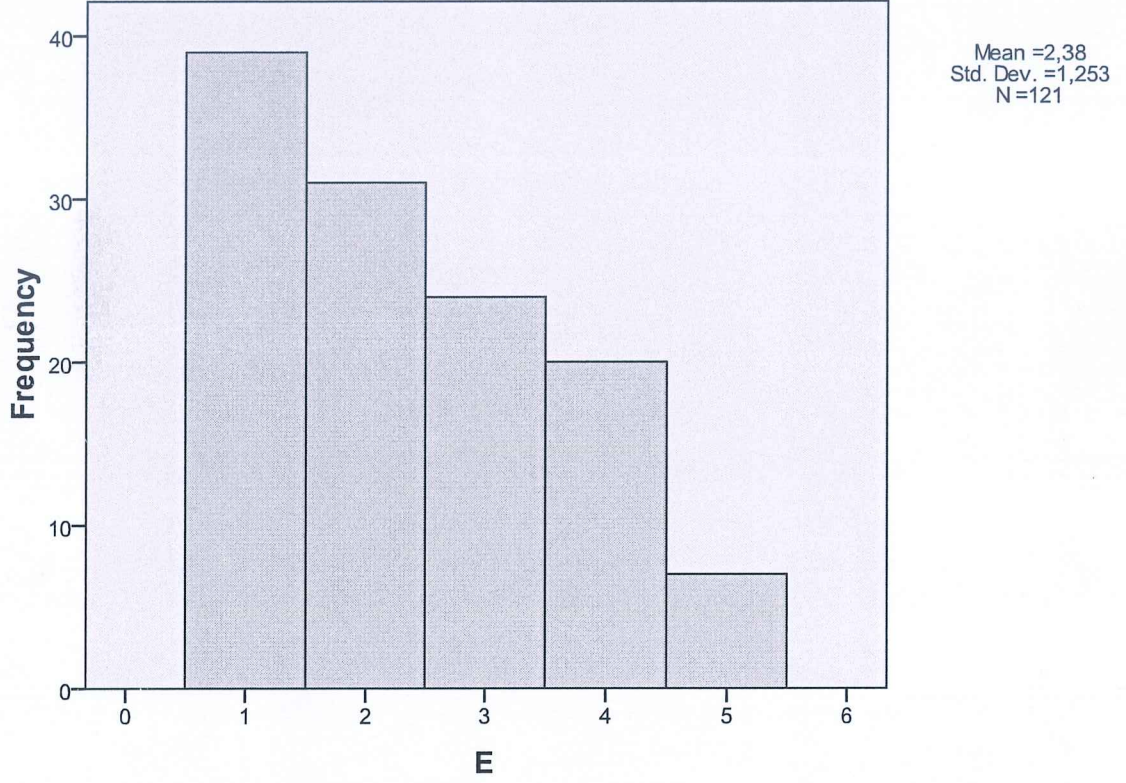
Sosyal Kişilik Puanlarının Katılımcılara Göre Dağılımı

Histogram



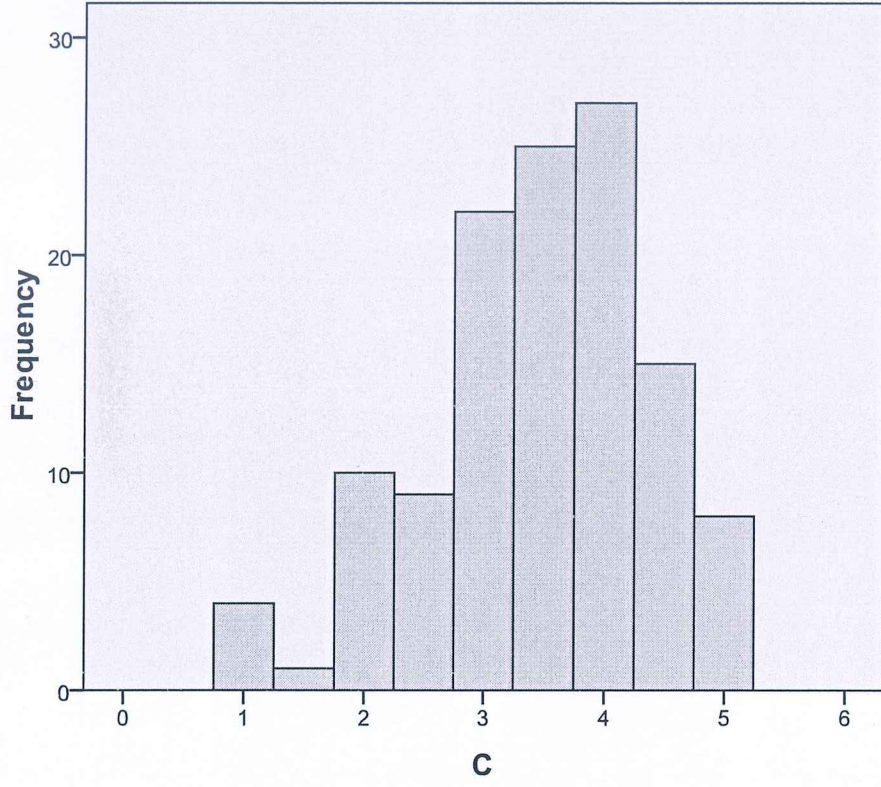
Girişimci Kişilik Puanlarının Katılımcılara Göre Dağılımı

Histogram



Resmi Kışilik Puanlarının Katılımcılara Göre Dağılımı

Histogram



Mean =3,45
Std. Dev. =0,937
N=121

Mesleki Tatminin katılımcılara göre dağılımı

