

MAKALE HAKKINDA

Geliş : Temmuz 2012

Kabul: Eylül 2012

KARİYERE GİDEN YOLDA KURS TERCİHİNİN AHP YÖNTEMİYLE BELİRLENMESİ

TO DETERMINE THE CHOICE OF THE COURSE TOWARDS THE PATH GOING THROUGH CAREER BY MEANS OF ANALYTIC HIEARARCHY PROCESS (AHP)

Yekta Halıcı^a, Orhan Er^b, İbrahim Çetintürk^c

ÖZ

Bireyler günlük yaşantılarında bir takım problemlerle karşı karşıya gelirler ve karar verme süreci içerisine girerler. Alınan nihai kararların sonuçları, karar verme sürecinde ne kadar başarılı olunduğunu ortaya koyar. Bireyler karar verme durumuyla karşı karşıya geldiklerinde iki farklı çözümleme uygulayabilirler. Bu çözümlenmelerden birisi genellikle objektif olmayan ve hızlı gelişen sezgisel analizdir. Diğer çözümleme yolu ise mantığa dayalı analitik yöntemlerdir.

Öğrencilerin üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra kariyer hayatlarını belirleyecek iş alanlarını seçmeleri büyük önem arz etmektedir. Meslek seçiminde büyük paya sahip olan sertifika programları ve kurs eğitimleri iş hayatına adımda büyük bir basamak oluşturmaktadır. Öğrencilerin sezgilerine dayalı eğitim tercihleri kariyer yolunda hatalı seçim teşkil edebilir. Bu bağlamda öğrencilerin kararlarını analitik yöntemlerle alması doğru yolda ilerlemenin en büyük faktörü olarak gösterilebilir. Çok ölçütlü karar verme problemine örnek teşkil eden kurs ve sertifika eğitimi seçiminde karar verici belirsizlik, komplike ve birbirleriyle çelişen amaçlarını uygun seçenekler oluşturarak Analitik Hiyerarşi Prosesi yöntemiyle çözüme ulaştırabilir.

Bu çalışmamızda Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinden uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşü sonucunda öğrencinin kariyerini belirleyen kurs ve sertifika eğitimi seçiminde rol alan kriterler ve kriterlerin önem dereceleri saptanmıştır. Belirlenen kriterlere göre problemin çözümünde AHP yöntemi uygulanarak öğrenci açısından en ideal eğitimlerin ortaya konması sağlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sertifika Programları, Analitik Hiyerarşi Prosesi, Kariyer, Kurs.

ABSTRACT

The individuals face to face some sets of problems in their daily lives and they have to undergo the process of decision. The results of the ultimate decisions put forth to what extent to be achieved in this process. Upon encountering the decision making situations, they can follow to different procedures of solution. One of these is fast developing intuitional analysis which is not objective. The other one is analytic methods based on reason.

It is significant to note that the students in the pursuit of the completion of the undergraduate education to choose occupation that determine their career goals. The certificate programs as well as course education organized lay a great emphasis on the step to the jobs. The students' choice of career based on intuitions can pose a threat for them. In this context, the fact that the career choice of the students is to be depended on analytic methods can be assessed as the biggest factor to determine the best on for them. In the selection of the certificate and course education, the solution can be achieved through the vagueness of decisiveness and through forming convenient options to the complicated and controversial objectives via Analytic Hierarchy Process.

In this study the ideas of the academicians in Süleyman Demirel University were obtained. The expert aims at ascertaining the criteria and their level of importance that play a great role in the selection of the courses. According to the criteria ascertained, it is also aimed at delivering the most effective and ideal educational procedures by means of A.H.P.

Key Words: Certificate Programs, Analytic Hierarchy Process, Career, Course.

^a Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yaşam Boyu Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, yektahalici@sdu.edu.tr.

^b Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yaşam Boyu Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, orhaner@sdu.edu.tr

^c Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yaşam Boyu Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, ibrahimcetinturk@sdu.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme ile artan rekabet ortamı, hızla gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş; şirketlerin çalışanları değerlendirme sürecine ve çalışanların kendi kariyerlerine bakışlarında önemli değişiklikler yaratmaktadır (www.makalem.com, 2012).

Bireyler ileriye yönelik planlar yaparlarken, özellikle üniversite çağlarında kariyerlerine yönelik net hedefler koyabilmektedirler. Bu süreç içerisinde yeteneklerinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmakta ve kendi kişilik özelliklerini tanımaya çalışmaktadırlar (Serinkan ve Barutçu, 2006).

Ayrıca bu süreç içerisinde kariyerlerini etkileyebilecek kurs ve sertifika programlarından istifade etmektedirler.

Bireyin mesleği ve yaptığı işi; toplumdaki sosyal yerini, yaşam tarzını, tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, ruhsal ve bedensel sağlığını kısaca hayatının tüm alanlarını etkiler. Bireylerin, mesleki tercihlerini yaparken ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda tercihlerini yapmaları hayatlarında daha mutlu bireyler olmaları açısından önemlidir (İnan, 2006). Fakat her geçen gün meslek ve iş alanları çeşitlenmekte, mesleklerin önem düzeyleri değişkenlik göstermekte ve buna bağlı olarak meslek seçimi karmaşık hale gelmektedir. Buna ek olarak meslek seçiminin bireylerin almış olduğu eğitime bağlı olması, bu eğitimlerin temelinde de bir takım sınavlara tabi olunması problemi daha karmaşık hale getirmektedir.

Meslek seçimi ve kariyeri doğrudan etkileyen kurs seçimi çok ölçütlü karar verme problemine örnek teşkil etmektedir. Karar verici birbiriyle çelişen amaçlarını uygun seçenekler oluşturarak Analitik Hiyerarşi Yöntemiyle çözüme ulaştırabilir. Çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan öğretim üyelerinden uzman görüşü alınmış, kurs seçimindeki kriterler ve ağırlıkları saptanmış ve AHP yöntemiyle öğrenci açısından en iyi kurs saptanmıştır.

KARİYER KAVRAMI VE MESLEK SEÇİMİ

Kariyer

Türkçe'ye "carriere" (araba yolu) sözcüğünden geçen kariyer kavramı, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinden türemiştir (Koca, 2009). Kariyer, meslek ve iş yaşamı sürecinde başarı elde ederek ilerlemek ve bu süreçte üstlenilen rollerle ilgili deneyim ve beceri kazanmak olarak tanımlanabilir (Taşlıyan vd., 2011). Kariyer nosyonu, bireyin sahip olduğu özellikler (internal) ile bireyin dışında kalan (external) örgüt içi pozisyon, kadro vb. gibi koşullar arasındaki ilişkiyi meydana getirir. O halde kariyer örgüt arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin süreç içerisindeki başarı ve başarısızlıklarını yansıtan bir gelişim sürecidir (Işık, 1993).

Wilensky'e göre kariyer tanımlarının dışında yatay-dikey kariyerden de bahsedilebilir. Biçimsel otoriteyle ilgili olan dikey kariyer, örgüt içi hiyerarşide üst sıralara tırmanma anlamına gelir. Yatay kariyer ise prestij ve uzmanlıkla ilişkilidir (Erdoğan, 2003).

Kariyer yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle ve bir mesleğe girmekle son bulmamaktadır. Mesleğe hazırlık aşaması, mesleğe başlama ve meslekte devam etme planlı faaliyetlerini kapsamaktadır (Kordon, 2006). O halde bireylerin meslek seçimi kariyerlerini doğrudan etkiler. Bu doğrultuda günümüz gençliği kendisine iyi bir kariyer sunacak işleri seçme arzusundadır. İşletmeler ise değişen koşulların getirdiği ile birlikte, 1900'lü yıllardaki gibi çalışanına sadece iş güvencesi değil, iyi bir kariyer olanağı da sunma çabası içerisinde (Ata, 2006). İyi bir kariyer bekleyen bireylerin ve kariyer olanakları sunmak isteyen işletmelerin ortak çalışmalarında uyumluluk vazgeçilmez unsurdur. Öyle ki iş görenin nitelikleri ile işin gereksinimlerinin birbirlerine uygunluğunu değerlendirmek için 1900'lü yılların başlarında kariyer gelişimi teorileri ortaya çıkmıştır (Zunker, 2008).

Kariyer seçiminin doğru gerçekleştirilmesi, kariyer planlamasının etkinliğini arttıracak gerçek unsurdur. Bireysel kariyer planlama çerçevesinde kişi kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenir. Bu faktörler; kişilik gelişimi ve bireysel beklentiler, ailenin sosyo-ekonomik statüsü, mesleği ve toplumun birey üzerindeki etkileri olarak ifade edilebilir.

Ailenin sosyo-ekonomik statüsü, gencin ne çeşit bir mesleği istediğine karar vermesine yardımcı olması açısından son derece önemlidir. Ayrıca ailenin sosyo-ekonomik statüsü, belli mesleklere ait kabullerin belirlenmesinde etkili olduğu için önem arz etmektedir (Adıgüzel, 2009b).

Bireylerin kariyer hayatlarında; kişilik yapılarına, yaşlarına, yeteneklerine, cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve eğitim düzeylerine göre planlama yapmaları gerekmektedir. Diğer taraftan kariyer gelişimi ise iş doyumu, yaptığı iş, çalışma süresi, kişiler arası ilişkileri, örgütsel piyasa, örgütün yapısı ve iklimi, örgütsel stres kaynaklarına göre planlanmalıdır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009).

Kariyer planlaması

Kariyer planlama bireylerin kim oldukları, amaçlarının ne olduğu, odaklandıkları süreçler, sahip oldukları yetenekler ve başarmış oldukları değerleri içeren sistematik planlama sürecidir (Herr ve Cramer, 1992). Diğer bir deyişle kariyer planlama, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili geleceğe yönelik hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır (Erdoğan, 2003).

Bireylerin gelişimlerini sağlamaları ve kariyer başarılarını arttırmaları kariyer planlamanın bireysel, davranışsal ve yapısal boyutlarının üzerinde geçer. Bireysel boyut, çalışan olarak bireylerin kariyer başarıları sağlayabilmeleri için kariyer planlama sürecinin kapsamını oluşturan faaliyetleri yapabilmeleriyle alakalıdır. Bireyin kariyerinde ilerlemesini hızlandırabilmek, istihdam edilmede kredisini arttırabilmek için sertifika, yüksek lisans ve/veya doktora eğitimine başlaması bireysel boyuta örnek gösterilebilir. Davranışsal boyut, bireylerin zayıf yönlerini belirleyerek kariyerlerini geliştirmede her şeyi işletmelerden beklemeyp bizzat kendilerinin aktif görev almalarının farkında olmaları ve o sorumluluğu hissetmeleri ile alakalıdır. Yapısal boyut ise örgütlerin örgütsel performanstaki eksikleri gidermek için çalışanlarına kariyer

yolunda yardımcı olabilecek imkanlar sunmasıdır. (Anafarta, 2001).

Örgüt tarafından yeterince iyi düzenlenmiş bir kariyer planı üç konuyu içermelidir (Aytaç, 1997):

- Çalışanlara kendi içsel kariyer ihtiyaçlarını değerlemede destek olmak,
- İşletmede bulunan kariyer olanaklarını bireye tanıtmak ve geliştirmek,
- Çalışanların gereksinme ve yeteneklerini kariyer olanaklarına uygun şekilde düzenlemek.

Kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi, personelin bireysel kariyer plânlarını örgütün desteklemesi ve uyumlaştırılmasını içermektedir. Kariyer yönetimi gerek personelin meslek hayatlarını plânlaması gerekse bu plânların uygulamaya geçirilmesidir (Aytaç, 1997).

Kariyer yönetimi, çalışanların işlerinde ilerlemek, üst düzeylere gelmek istekleri, aldıkları eğitim, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendilerini geliştirme düzeyleriyle doğrudan bağlantılıdır. Çalışanın, iş yaşamında ve mesleğinde başarılı bir şekilde ilerlemesi kariyer yönetimi ile gerçekleşir. Kariyer yönetimi kısaca kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır. Bu planların bir süreç olarak oluşturulması amaca ulaşmada önem arz eder. Kariyer yönetimiyle çalışanların kurum içindeki hareketlilikleri sağlanır, performansları artar ve böylece kişiler motive edilmiş olur. İyi bir kariyer yönetimi uygulanan organizasyonlarda kişiler bir süre sonra hangi mekide olacaklarını bilebilir veya tahmin edebilirler. Kişinin yükselme arzusu onu işine bağlayarak motivasyonunu arttırır (Ünver, 2005).

Meslek Seçimi

Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğünde meslek; "Bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş", şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2005). Meslek seçimi ise bireyin hayatında vermiş olduğu en önemli kararlardan biridir ve telafisi çok zor, geri dönüşü genellikle imkânsız, ince elenip sık dokunması gereken bir konudur (Bekleviş,

2007). Bireyler mesleğini seçerken bir bakıma gelecekteki yollarını da seçerler. Hatta meslek seçiminin, kişinin evleneceği kişiye, dünya görüşüne, günlük yaşam biçimine ve alışkanlıklarına doğrudan ya da dolaylı yoldan etkileri vardır (Çakır, 2004). Bu durum insan yaşamını değiştirebilecek meslek seçiminin önemini ortaya koymaktadır.

Süper'e göre meslek seçimini etkileyen etmenler aşağıdaki gibidir (Kepçeoğlu, 1995):

- Biyolojik etmenler
- Sosyolojik etmenler
- Psikolojik yada kişisel etmenler
- Ekonomik etmenler
- Politik etmenler
- Şans ile ilgili etmenler
- Eğitim ile ilgili etmenler

Eğitim kurumları artık sadece bilgi aktarılan kurumlar değildir. Meslek edindirme çabaları ile ön plana çıkan üniversitelerin, öğrencilerine mesleklerine yönelik temel bilgilerin yanında, topluma ne tür katkılar yapabileceklerini de öğretmeleri gerekmektedir (Saran vd., 2011). Ayrıca meslek seçiminde üniversitelerin yol gösterici rol oynamaları ve temel eğitim dışında gerekli eğitim desteğini vermeleri gerekmektedir.

Bireylerin seçtikleri mesleklerin yanında iyi bir kariyere sahip olmaları için ne tür bilgi ve becerilerle donanmış olduğu önemlidir. Teknolojik gelişmelerle birlikte el becerisi ve beden gücünün yerine artan trend de beyin gücü geçmektedir. Hızlı bir değişim içinde olan dünyaya ayak uydurmak için bireylerin matematik, mantık, akıl yürütme, yargılama yeteneklerini geliştirici etkinliklere ağırlık vermeleri gerekmektedir (Kuzgun, 2012). Sınav sistemlerinin neredeyse hepsinde matematik, mantık, akıl yürütme, yargılama yetenekleri vb. alanlar hâkim durumdadır. Bireylerin bu alanlarda kendilerini geliştirmeleri ve doğru meslek seçimine yönelmeleri için seçilen kurs ve sertifikaların önemli rolü olduğu ortaya çıkmaktadır.

ANALİTİK HİYERARŞİ PROSESİ (AHP)

Tabiattaki tüm canlılar, yaşamları boyunca bir takım kararlar vermek zorundadırlar. Verilen bu kararlar canlıların davranışlarını ve yaşam

çizgilerini etkiler ve yönlendirir (Rençber, 2010). Hayati önem taşıyan bu kararlar çoğu zaman insanoğlunun yargılarına göre değişiklik gösterebilir. Farklı bireylerin aynı karar probleminde ait kriterleri, bu kriterlerin önem düzeyleri ve seçenekleri değişiklik gösterebilmektedir (Adıgüzel, 2009a). Böyle durumlarda hem bireysel yargı farklılıklarını bir arada değerlendiren hem de herkesin aynı anda ikna olabileceği ortak bir karar ihtiyacı ortaya çıkar (Adıgüzel vd., 2009). Thomas L. Saaty tarafından 1977 yılında geliştirilen ve insan yargılarının da kullanıldığı bir metot olan AHP bu tür problemlerde çözüm alternatifi olabilir (Yetim, 2004).

Analitik Hiyerarşi Süreci; karmaşık ve yapısal olmayan bir durumu temel parçalarına ayırma, bu parçaları ya da değişkenleri bir hiyerarşik düzen içine oturtma, her bir değişken için yapılan bağlantılı subjektif değerlendirmeleri sayısal değerlere çevirme, hangi değişkenlerin söz konusu durumun sonuçlarını etkileyeceğini ve en yüksek önem derecesine olduğunu saptayabilmek amacıyla subjektif değerlendirmeleri inceleme görevlerini kapsar (Saaty ve Vargas, 2001 akt: Yıldırım, 2008).

AHP; genellikle karmaşık, oluşturulması zor ve anlaşılması kolay olmayan problemler için uygulanmaktadır. Süreç üç ana prensipten meydana gelir. Bunlar (Durdudiler, 2006):

- Hiyerarşinin oluşturulması prensibi,
- Üstünlüklerin belirlenmesi prensibi,
- Mantıksal ve sayısal tutarlılık prensibi.

Karar verme problemini tanımlama veya ayrıştırma olarak tanımlanan hiyerarşik yapının oluşturulması AHP'nin ilk adımı olarak kabul edilir. Problemin çözümünde amaca yönelik kriterler belirlenir. Açık ve anlaşılır olması gereken kriterlerin belirlenmesinde birden fazla kriter seçilebileceği gibi, bu kriterlerin alt başlığı şeklinde kriterlerde seçilebilir (Ömürbek ve Şimşek, 2012).

Hiyerarşik yapı oluşturulduktan sonra kriterlerin birbirine göre göreceli olarak önemleri belirlenir. 1-9 skalası kullanılarak kriterlerin önem derecelerine karar verilir. Çizelge 1'de 1-9 skalası açıklanmıştır (Saaty, 2008).

Çizelge 1. İkili Karşılaştırmada Kullanılan 1-9 Skalası (Saaty, 2008)

DERECELER	TANIM	
1	Eşit Derecede Önemli	→
3	Orta Derecede Önemli	→→
5	Kuvvetli Derecede Önemli	→→→
7	Çok Kuvvetli Derecede Önemli	→→→→
9	Mutlak Derecede Önemli	→→→→→
2,4,6,8	Ara Değerler	

Farklı kriterlerin ikili karşılaştırmaları Çizelge 2'de verilmiştir. Burada $i=1$ 'den n 'e kadar kriterler sıralanarak satırlarda, $j= 1$ 'den n 'e kadar olan kriterlerde sütunlarda sıralanarak karşılaştırma matrisi oluşturulur. Matriste i . kriterin j . kriterden ne kadar önemli olduğu w_i/w_j terimi ile ortaya çıkar (Saaty, 2004).

Çizelge 2. Kriterler Karşılaştırma Matrisi (Saaty, 2004)

	Kriter-1	Kriter-2	Kriter- ...	Kriter-n
Kriter-1	w_1/w_1	w_1/w_2	w_1/w_n
Kriter-2	w_2/w_1	w_2/w_2	w_2/w_n
Kriter-
Kriter- n	w_n/w_1	w_n/w_2	w_n/w_n

Görelî öncelikleri belirlemek için ikili karşılaştırma matrisleri kullanılarak normalize edilmiş matrisler elde edilir. Normalize edilmiş matrisler elde edilirken ilk etapta matrisin sütunları toplanır. Daha sonra sütundaki terimler ayrı ayrı sütun toplamına bölünür. Normalize edilmiş matrislerin satırlarının aritmetik ortalaması görelî öncelikler vektörünü (w_i) verir. Görelî öncelikler vektörüne göre kriterlerin ve alternatiflerin

önem sırası saptanır (Ecer ve Küçük, 2008). Karşılaştırma matrisindeki her bir satır görelî öncelikler vektörü ile çarpılarak V_2 sütun vektörü oluşturulur. Daha sonra bu vektörün her elemanı, görelî öncelikler vektöründe karşı gelen elemana bölünerek V_3 vektörü hesaplanmakta, V_3 sütun vektörünün aritmetik ortalaması ise $\lambda \max$ 'ı (en büyük özdeğer) vermektedir (Güngör ve İşler, 2005).

Son aşama olarak Uyum oranı (CR) hesaplanır. Uyum oranının 0.1'den küçük olması gerekmektedir. Uyum oranının 0.1'den büyük olması durumunda karar faktörlerinin karşılaştırılmasında çelişki mevcut olur ve uyum sağlamak için yeniden değerlendirme yapılır (Timor, 2004).

CR: CI / CR formülü yardımıyla hesaplanır.

CR: Uyum oranı

CI: Uyum indeksi olmak üzere

CR: CI / CR

CI: $(\lambda \max - n) / (n - 1)$

RI: Rastgele değer indeksini göstermektedir. Çizelge 3'te yer alan değerlerden (n)'e karşılık gelen değer seçilerek rastgele değer indeksi bulunur.

Çizelge 3. Rastgele Değer İndeksi Çizelgesi (Saaty, 1982)

Karar Alternatifleri Sayısı (n)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rastgele Değer İndeksi	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

KURS SEÇİMİNDE AHP UYGULAMASI

Bu çalışmada merkezi sınav sistemine dayalı dört sınavın hazırlık kursları belirlenmiştir.

Lisans eğitimini tamamlayan bir birey kamu kurumlarında yer almak için bu sınavlardan başarılı olmak zorundadır. Aşağıda verilen bu dört sınavın kullanım alanları birbirine göre

farklılık gösterse de ortak noktaları iyi bir iş ve kariyer olanakları sunmasıdır. İş hayatına girmemiş olan birey maddi olanaklardan, zaman probleminden, bu sınavların kullanılabilirlik alanlarından ve tek bir sınava odaklanmaktan dolayı hayatını etkileyecek bir sınavı ve kursunu seçme ile karşı karşıya gelebilir.

Kursların seçiminde önem arz eden kriterler Süleyman Demirel Üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapan alanında uzman kişi tarafından belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan kriterlerin önem dereceleri uzman kişiye yapılan anket sonucunda ortaya çıkmış ve 1-9 skalasına uyarlanmıştır. Uzman kişi ile yapılan anket Ek A' da verilmiştir.

Çözüm aşamasında ise AHP' de veriler işlem aşamasından geçirilir. İşlemler matris yöntemi veya ikili karşılaştırma yöntemi kullanılarak çözülebilmektedir. Çalışmadaki işlemler *Expert Choice 11* programı yardımıyla (matris yöntemi kullanılmaktadır) çözülmüştür.

Çizelge 4. Merkezi Sınav Sistemine Yönelik Kurs Seçenekleri

No	KURSLAR
1	Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) hazırlık kursu
2	Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Sınavı (KPDS) hazırlık kursu
3	Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı (ALES) hazırlık kursu
4	Üniversiteler Arası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) hazırlık kursu

Çizelge 4'de verilen kursların seçiminde önem arz eden kriterler aşağıdaki gibidir;

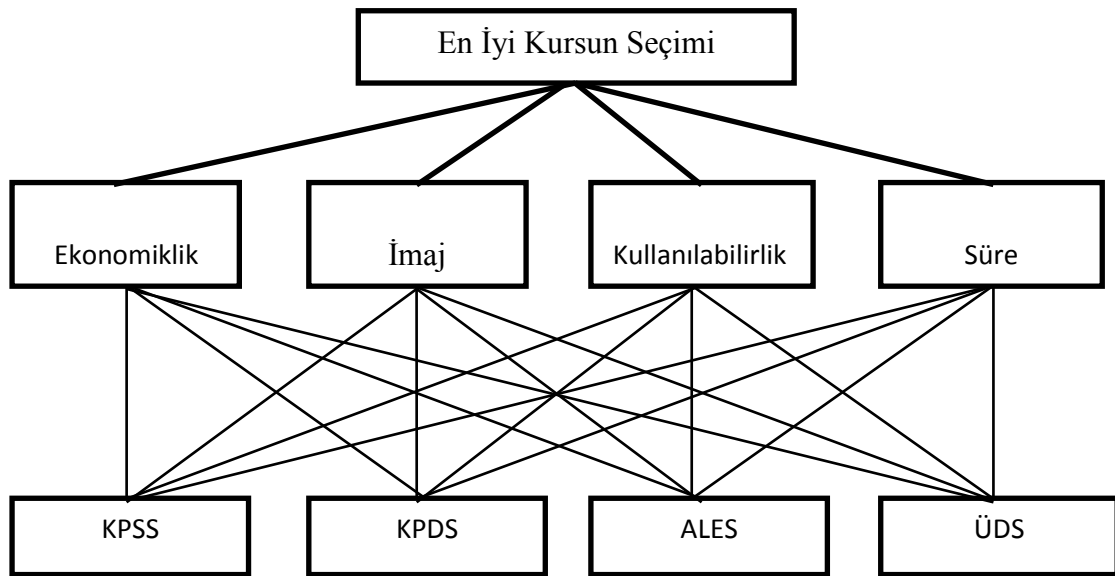
- **Ekonomiklik:** Kursun seçiminde fiyatı ve ödeme seçenekleri önem arz etmektedir.

- **İmaj/Popülerite:** Bu sınavların bilinirlik düzeyleri ve insanlar arasındaki popülaritesi de kurs seçimini doğrudan etkilemektedir.

- **Kullanılabilirlik:** Merkezi sınavlarda elde edilen puanların geçerlilik süresi ve işe girmede kullanım alanları da kurs seçimini doğrudan etkilemektedir.

- **Süre:** Kursun toplam süresi ve hafta içi olup olmadığı da insanların tercihlerini etkilemektedir.

Yukarıdaki kriterlere göre hiyerarşik yapı şekil 1'de gösterilmiştir. Şekil 1'deki hiyerarşik yapının amacı en iyi kursun hangisi olduğunu ve nedenlerini saptamaktır.



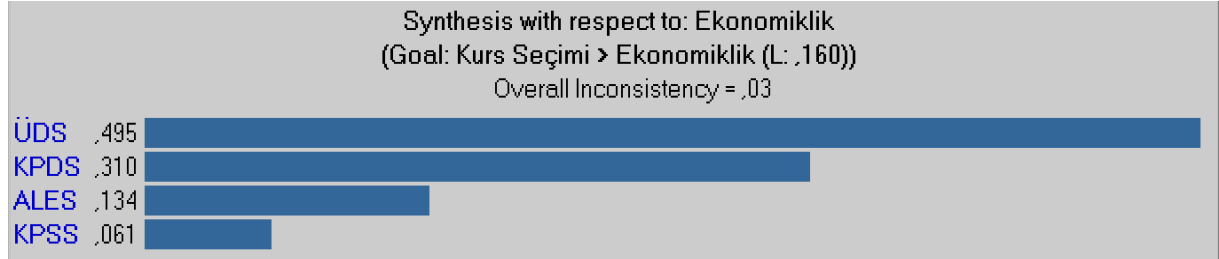
Şekil 1. Analitik Hiyerarşi Prosesi Hiyerarşik Yapısı

Şekil 1.'de gösterilen hiyerarşik yapının amacı kurs seçiminde hangi kursun neden tercih edildiğinin saptanmasıdır. Amaca yönelik kriterler ve alternatifler şekilde görülmektedir.

Hiyerarşinin en üst noktasına ana amaç konularak karar süreci başlar. Amaca doğrudan etki edecek kriterler ana amacın altında yer alır. Hiyerarşinin en alt noktasında ise alternatifler yer almaktadır. Hiyerarşinin tüm parçaları birbirleri ile bağlantılıdır ve bir faktördeki değişimin diğer faktörleri nasıl etkilediği kolayca görülmektedir. Aşama sayısında bir sınır yoktur, ancak problemin yönetilebilir ve anlamlı olması için karar alma sürecinde gerekli olan tüm kriterlerin dikkate alınmasında fayda vardır (Murat ve Çelik, 2007)

Öncelikle çözüm yapılırken hiyerarşik yapıdaki 4 farklı kritere (Ekonomiklik, İmaj, Kullanılabilirlik, Süre) göre kurslar ayrı ayrı karşılaştırılmaya tabi tutulmuştur. Ek A'da verilen uzman görüşünden yararlanılarak oluşturulan veriler programda girilerek calculate işlemine tabi tutulmuş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Ekonomik olmayan bir kurs bireyleri farklı bir kursa yönlendirebilmektedir. Kurs seçimi yapacak bireyler genellikle ekonomik özgürlüğünü kazanmamış bireylerdir. Uzman ile yapılan görüşmede öğrencilerin bakışlarını küçük meblağların, ödeme seçeneklerinin ve vade sürelerinin etkilediği görüşüne ulaşılmıştır. Ek A' daki verilerden yola çıkarak ekonomiklik durumuna göre kurslar aşağıda incelenmiştir.

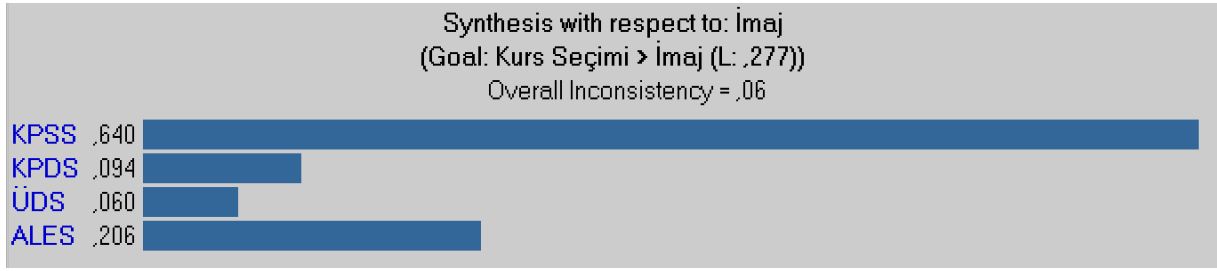


Şekil 2. Ekonomiklik Kriteri Açısından Kursların Ağırlık Dereceleri ve Tutarlılık Oranı

Şekil 2'de ekonomiklik açısından kurslar matris yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Ekonomiklik kriterini temsil eden kurs fiyatı, ödeme seçenekleri, yayın fiyatları vb. açılardan % 49,5 'luk ağırlıkla ÜDS kursu en avantajlı kursu temsil etmektedir. % 6,1'lik ağırlık derecesi ile KPSS kursu ise ekonomiklik açısından en dezavantajlı kurs konumundadır. Karşılaştırmanın tutarlılık oranı 0,03 olup 0.10'dan küçük olduğundan dolayı yargı matrisinin kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

İmaj, bir ürünün veya hizmetin değerini arttırdığı gibi tercih edilebilirliğini de artırır. Yer yer iyi imaja sahip ürünler ve hizmetler bireyleri tatmin etmese de tercih edilebilirliğini artırır. Merkezi sistemle uygulanan sınavlara bağlı kurslarda uzman

görüşüne göre aynı etki altında kalmaktadır. Üniversitenden mezun olan öğrencilerin büyük bir kısmı KPSS sınavını bilmektedir. Fakat bu durumun tersi olarak ALES sınavını hiç duymayan veya bu sınavlar hakkında bilgisi olmayan birçok bireyde mevcuttur. Öğrencilerin bir toplulukta veya sınıf ortamında bu sınavlardan bahsetmesi bile öğrencileri yönlendirebilmektedir. Tüm bunlara bağlı olarak kursların popüleritesi ve imajı seçimde uzman görüşüne göre ön plana çıkmaktadır. Ek A' daki verilerden yola çıkarak imaja göre kurslar aşağıda incelenmiştir.

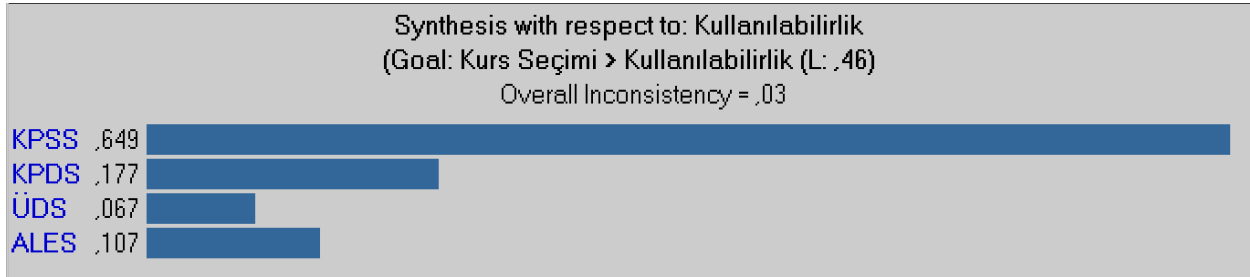


Şekil 3. İmaj Kriteri Açısından Kursların Ağırlık Dereceleri ve Tutarlılık Oranı

Şekil 3'de imaj açısından kurslar matris yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Farkındalık, bilinirlik düzeyi, popülerite vb alt kriterleri temsil eden imaj kriteri bireylerin kurs tercihlerini etkilemektedir. Karşılaştırma sonucu bireyler açısından en iyi imaja sahip ve bilinen kurs % 64'lük ağırlık derecesi ile KPSS kursudur. İmaj açısından en alt sırada yer alan kurs ise % 6'lık ağırlık derecesi ile ÜDS kursudur. Karşılaştırmanın tutarlılık oranı 0,06 olarak hesaplanmıştır ve 0,10'dan küçük olduğu için kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

Günümüzde kamu ve bazı özel sektör alanlarının işe alımlarında merkezi sistemle

yapılan sınavlardan geçerli puan istenmektedir. Girilen sınavlardan elde edilen puanların geçerlilik alanları bireylerin kurslara yönelimini etkilemektedir. Uzman görüşüne göre bireyler ilk etapta kullanım alanı çok olan KPSS kursunu tercih etmektedirler. Bunun sebebi KPSS sınavı ile herhangi bir işe giren bireylerin daha sonra diğer sınavları değerlendirerek kariyerlerine yön vermeleridir. Ayrıca insanoglunun doğası gereği kendini güvence altına aldıktan sonra kariyer basamaklarında ilerleme isteği de kurs tercihini doğrudan etkilemektedir. Ek A'da ki verilerden yola çıkarak kullanılabilirlik kriterine göre kurslar aşağıda incelenmiştir.



Şekil 4. Kullanılabilirlik Kriteri Açısından Kursların Ağırlık Dereceleri ve Tutarlılık oranı

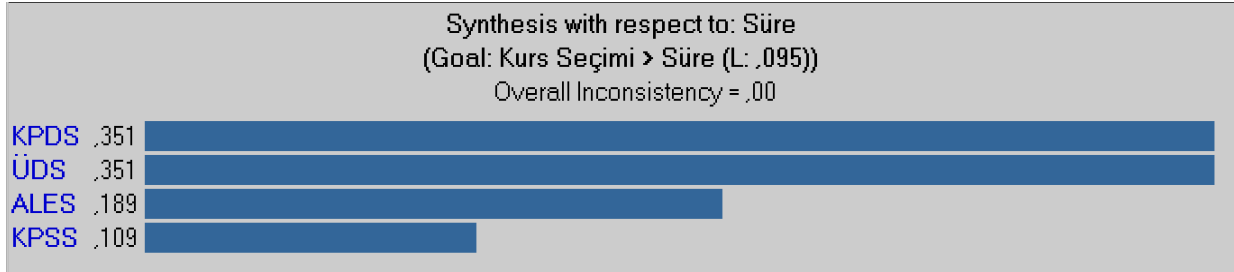
Şekil 4'de uzman görüşünden faydalanılarak bu sınavlara bağlı kurslar matris yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Kullanım alanları, kamu kurumlarındaki kadrolarda geçerlilikleri ve bireylerin en erken yoldan kendilerine iş bulmalarını temsil eden kullanılabilirlik kriterine göre KPSS kursu % 64,9'luk ağırlık derecesi ile en ön sırada yer almaktadır. ÜDS kursu ise % 6.7'lik ağırlık derecesi ile en arka sıradadır. Karşılaştırmanın tutarlılık oranı 0,03 olup 0.10'dan küçük olduğundan dolayı yargı

matrisinin kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

Bireyler için sürenin önemi büyüktür. İncelemeye alınan kurslar ciddi anlamda zaman ayrılması gereken kurslardır. Çalışan veya öğrenim gören bir bireyin tüm işlerinin yanında kurslara da zaman ayırması birey için problem teşkil edebilir. Süre kısıdı bireyleri uzun soluklu olmayan kurslara yönlendirebilir. Bunun yanı sıra bireyler uzun soluklu kurslardan sıkılabilirler ve kopukluk

yaşayabilirler. Bunun farkında olan bireyler tercihlerini kurs anlamında değiştirebilirler. Günümüzde incelemeye alınan tüm kursların hızlandırılmış seçenekleri mevcuttur. Buda insanların üzerinde sürenin ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Ek A' daki

verilerden yola çıkarak süre kriterine göre kurslar aşağıda incelenmiştir.

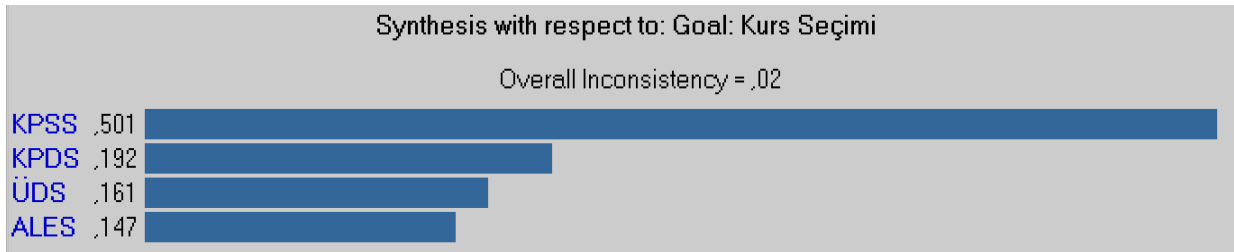


Şekil 5. Süre Kriteri Açısından Kursların Ağırlık Dereceleri ve Tutarlılık Oranı

Şekil 5'de süre kriterine göre kurslar matris yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Bireylerin zamanlarını alması, süreç sonucu sıkılmadan kaynaklanan kurslardan kopma ve başarılı olma süresi kurs tercihini etkilemektedir. Tüm bunların hepsi süre kriteri altında toplanmış, % 35,1'lik ağırlık dereceleri ile KPDS ve ÜDS kursları en avantajlı kurslar olarak belirlenmiştir. KPSS ise en uzun soluklu kurs

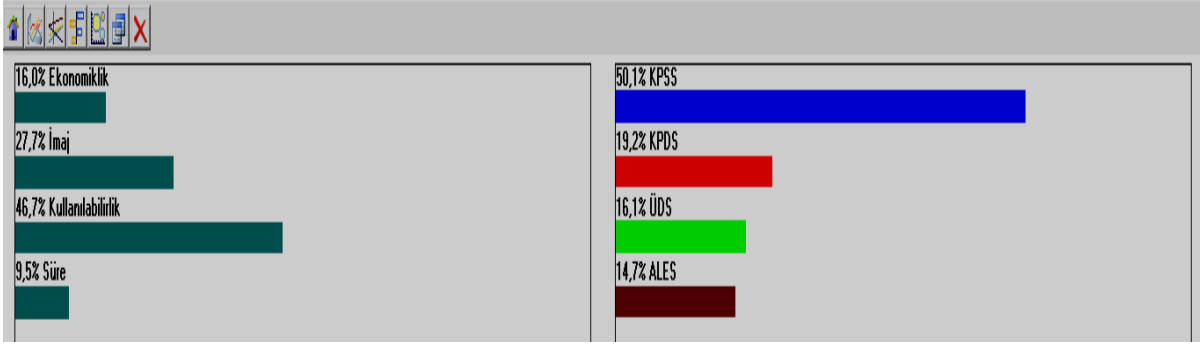
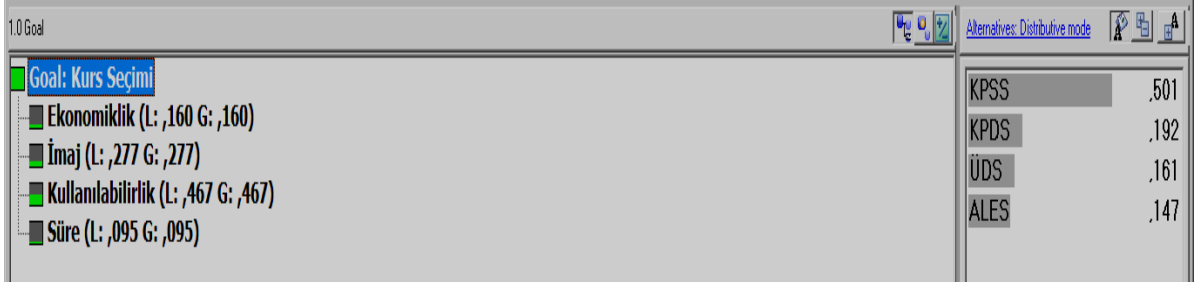
olması açısından en dezavantajlı kurs konumundadır. Karşılaştırmanın tutarlılık oranı 0,00 olup 0.10'dan küçük olduğundan dolayı yargı matrisinin kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

Kriterlerin kendi aralarında karşılaştırmaları sonucu önem dereceleri saptanmıştır. Finalde ise kriterlere göre kurslar karşılaştırılıp en iyi kurs saptanmıştır.



Şekil 6. Kriterlere Göre Kursların Ağırlık Dereceleri ve Tutarlılık Oranı

Şekil 6'da kurslar ikili matris yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Dört farklı kriter dikkate alındığında % 50,1'lik ağırlık derecesi ile KPSS kursu en avantajlı kurs olmuştur. ALES kursu ise %14,7'lik ağırlık derecesi ile tercih edilebilirliği en düşük kurs olarak ön plana çıkmaktadır. Karşılaştırmanın tutarlılık oranı 0,02 olup 0.10'dan küçük olduğundan dolayı matrisin kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.



Şekil 7. Kriterlerin ve Alternatiflerin Ağırlık Dereceleri

Şekil 7 incelendiğinde bireylerin kurs seçimini etkileyen en önemli kriter %46,7'lik ağırlık derecesi ile kullanılabilirlik olmuştur. Kurs seçiminde en az tesiri olan kriter ise % 9,5'lik ağırlık derecesi ile süre olmuştur. Bu kriterlerin tamamı kendi aralarında karşılaştırıldığında ise bireylerin KPSS kursuna öncelik vermeleri ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Eğitim sorunlarının büyümesiyle doğru orantılı olarak büyüyen bir kurs sektörü ortaya çıkmıştır. Böylece kurs sektöründen geçmeden başarılı olmak imkansız hale gelmiş ya da insanlara bu durum kabul ettirilmiştir (Çolak, 2006). Günümüzde merkezi sınav sistemi ile kamu kuruluşlarına personel alımı yapılmaktadır ve hemen herkes bu merkezi sınavlara yönelik hazırlık kurslarından destek almaktadırlar. Destek almayan bireyler ise yarışa bir adım geride başlamaya karşı karşıya kalmaktadırlar. İş hayatı ve kariyeri doğrudan etkileyen kurs seçiminin çözümünde, birden fazla kriteri bir arada değerlendirerek en iyi alternatifin matematiksel veriler yardımıyla belirlenmesini sağlayan Analitik Hiyerarşi Yöntemi önerilmiştir.

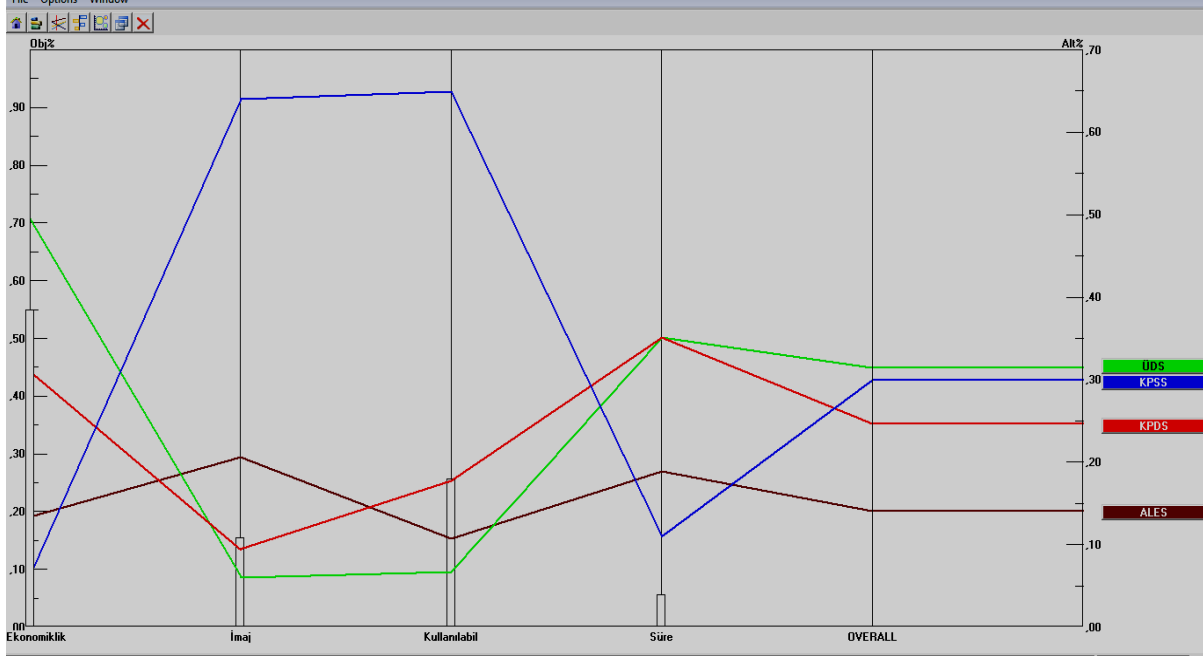
Bireylerin kurs seçimi yaparken en çok dikkat ettikleri etmen % 46,7'lik ağırlık derecesi ile

kullanılabilirliğidir. Personel alımlarında sınav türlerinin kullanılma sıklığı, açılan kadroların fazlalığı ve buna bağlı olarak daha erken iş hayatına atılma bireylerin kurs tercihlerini etkileyen en önemli etmenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra süre kriteri altında toplanan kursun toplam süresi, günleri, ders çalışma süresi ve sürece bağlı kurstan kopma ihtimalleri bireyler üzerinde % 9,5'lik ağırlık derecesi ile kurs seçimini büyük oranda etkilememektedir.

Kriterler karşılaştırıldıktan sonra finalde kurslar kriterlerin tamamına bağlı olarak karşılaştırılmıştır. Uzun soluklu ve en pahalı kurs olmasına rağmen kullanılabilirlik ve imaj açısından baskın gelen KPSS kursu %50,1'lik ağırlık derecesi ile ilk sırada tercih edilmesi gereken kurs olarak ortaya çıkmıştır. %19,2'lik ağırlık derecesi ile KPDS kursu tercih edilebilirlik açısından ikinci sırada, %16,1'lik ağırlık derecesi ile ÜDS kursu ise üçüncü sırada yer almaktadır. Süre ve ekonomiklik açısından KPSS kursuna göre avantajlı durumda olan ALES kursu tüm kriterlere göre % 14,7'lük ağırlık derecesi ile en son tercih edilmesi gereken kurs olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada kullanılabilirlik kriteri, kurs seçiminde en baskın etmen olarak ortaya çıkmıştır. Fakat bu sınavlara hazırlanan

bireylerin genellikle işsiz veya öğrenci oldukları düşünülürse kursların ekonomikliği ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada en önemli kriter ekonomiklik olarak ortaya çıksaydı yani

kullanılabilirlik kriterinin yerini ekonomiklik kriteri alsaydı *Expert Choice 11* programı ile aşağıdaki sonuca ulaşıldı.



Şekil 8. Performans Analizinde Ekonomiklik Kriterinin Ağırlıkça Değişimi

Şekil 8'de Ekonomiklik kriterinin %16'lık ağırlıktan % 55'lik ağırlığa çıkarılması durumunda bireylerin kurs seçim sıraları da değişmektedir. Bireyler kursların ekonomikliğini ön planda tutsalardı tüm kriterlere göre karşılaştırmada sırasıyla ÜDS, KPSS, KPDS ve ALES kurslarına öncelik vermelerinin gerekliliğine ulaşıldı.

Bireyler çok kriterli tercih yapma durumuyla karşı karşıya kalmamış olsalardı imaj ve kullanılabilirlik kriterlerinde KPSS kursunu, süre kriteri açısından dil kurslarını, ekonomiklik açısından ÜDS kursunu tercih etmeleri gerekliliğine ulaşıldı.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O., (2009a), *Personel Seçiminin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yöntemiyle Gerçekleştirilmesi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (24): 244.

Adıgüzel, O., (2009b), *Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 279.

Adıgüzel O., Çetintürk İ., Er O., (2009), *Konaklama İşletmelerine Olan Müşteri Tercihinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yönetimi ile Belirlenmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 1(1): 21.

Anafarta, N., (2001), *Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, (2): 12.

Ata, N., (2006), *Bilgi Çağında Kariyer ve Liderlik*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç, S., (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayınları, İstanbul, sf: 187-190.

Bekleviş, F., (2007), *Öğrencilerin Mesleki İlgi Alanları ve Ailenin Meslek Seçimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakır, M. A., (2004) Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(2): 2.

Çolak, N., (2006), Eğitim Sosyolojisi Bakımından Dershaneler ve Eğitim: Üniversite Sınavına Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Sosyo-Kültürel Durum Analizleri; Bursa Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durdudiler, M., (2006), Perakende Sektöründe Tedarikçi Performans Değerlendirilmesinde AHP ve Bulanık AHP Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ecer F., Küçük O., (2008), Tedarikçi Seçiminde Analitik Hiyerarşi Yöntemi ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1):360.

Erdoğan, N., (2003), Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, sf: 12-15.

http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?bWhere=true&nARTICLE_id=2210, E. Tar: 05.03.2012

Gümüştekin G. E., Gültekin F., (2009), Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (23): 157.

Güngör İ., İşler D. B., (2005), *Analitik* Hiyerarşi Yaklaşımı ile Otomobil Seçimi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2): 24.

Herr E. L., Cramer S. H., (1992) Career Guidance and Counseling Through The Lifespan: systematic approaches fourth edition, HarperCollins Publishers, New York, 1992, sf: 286-287.

Işık, İ. Y., (1993), Örgütsel Kariyer Geliştirme Sistemleri ve Eğitim Amaçları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnan, Ş., (2006), Kariyer Eğilim Envanterinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kepçeoğlu, M., (1995), Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Gül Yayınevi, Ankara, sf:65.

Koca, A. İ., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kordon, E., (2006), Yeniliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

<http://www.osym.gov.tr/belge/1-8337/meslek-seciminde-bilinmesi-gerekenler.html?vurgu=meslek+se%3a7imi>, E. Tar: 25.02.2012.

Murat, G., Çelik N., (2007), Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi ile Otel İşletmelerinde Hizmet Kalitesini Değerlendirme: Bartın Örneği, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(6): 11.

Ömürbek N., Şimşek A., (2012), Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonu Tercihlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Belirlenmesi, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(1): 118.

Rençber, Ö.F., (2010), Büyük Çaplı Projelerde Karar Verme: Analitik Hiyerarşi Süreci Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saaty, T. L., (1982), Decision Making for Leaders, Wadsworth Inc., USA, sf:84.

Saaty, T. L., (2004), Decision Making -The Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP), Journal of Systems Science and Systems Engineering, 13(1): 10.

Saaty, T. L., (2008), Relative Measurement and Its Generalization in Decision Making Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors The Analytic Hierarchy/Network Process, Review of the Royal Spanish Academy of Sciences Series a Mathematics (RACSAM), 102(2): 257.

Saaty, T. L., Vargas L. G., (2001), Models, Methods, Concept and Applications of The Analytic Hierarchy Process, Kluwer Academic Publishers, London'dan aktaran: Yıldırım E.,

(2008), Kurumsal Kaynak Planlama Sisteminin Analitik Hiyerarşi Süreci ile Seçilmesi - Otomotiv Sektöründe Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saran M., Coşkun G., Zorel F. İ, Aksoy Z., (2011), Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Ege Üniversitesi Topluma Hizmet Uygulamaları Dersi Üzerine Bir Araştırma, Journal of Yaşar University, 6(22): 3738.

Serinkan C., Barutçu E., (2006), Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8(2): 318.

Taşlıyan M., Arı N.Ü., Duzman B., (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2): 213.

Timor, M., (2004), Şehirçi Alışveriş Merkezi Yer Seçimi Faktörlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yardımıyla Sıralanması, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, (48): 14.

Türk Dil Kurumu, (2005), Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları: 549, Onuncu Baskı, Ankara. sf:1317.

Ünver, Y., (2005), İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yetim, S., (2004), Tek Değişkenli Reel Değerli Fonksiyonlarda Türev Kavramına Etki Eden Bazı Matematik Kavramlarının Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Analizi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 12(1): 139.

Zunker, V., (2008), Career, Work and Mental Health, Sage Publications Inc., America, sf: 15.

EK A: Anket Çalışması

Aşağıda kriterlerin ve alternatiflerin önem derecelerini saptamak için uzman ile yapılan anket çalışması verilmiştir.

Amaç: Kariyer üzerinde önemli etkisi olan tercih edilebilirlik kriterlerine göre en iyi alternatifin belirlenmesi

(1-6. soru) AMACA GÖRE KRİTERLERİN İKİLİ KARŞILAŞTIRMASI																				
Ekonomiklik	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	İmaj
Ekonomiklik	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Süre
Ekonomiklik	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kullanılabilirlik
İmaj	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Süre
İmaj	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kullanılabilirlik
Süre	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kullanılabilirlik
(7-12. soru)Ekonomikliğe Göre Alternatiflerin Göreceli Önemini Karşılaştırınız																				
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	KPDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
ÜDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
(13-18. soru)İmaja Göre Alternatiflerin Göreceli Önemini Karşılaştırınız																				
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	KPDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
ÜDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
(19-24. soru)Kullanılabilirliğe Göre Alternatiflerin Göreceli Önemini Karşılaştırınız																				
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	KPDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
ÜDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
(25-29. soru)Süreye Göre Alternatiflerin Göreceli Önemini Karşılaştırınız																				
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPSS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	KPDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ÜDS
KPDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES
ÜDS	9	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	ALES

Çalışmamıza katıldığınız için teşekkürler