

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri

An Analysis of High School Students' Career Values

Abdullah ATLI**, Alim KAYA***

Öz: Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Araştırmanın birinci amacı, lise öğrencilerinin mesleki değerlerini belirlemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek, diğeri ise lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre düzey ve sıralamalarını belirlemektir. Bu çalışma 1736 (kız=801, erkek=935) lise öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Envanterin yapı geçerliğinin belirlenmesi için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 35 madde ve dokuz alt boyutta (yardım, kazanç, yaratıcılık, iş sağlığı, arkadaşlık, ekip çalışması, fiziksel özelliklerin kullanımı, liderlik, özgürlük) toplanan envanterin açıkladığı toplam varyans oranı % 65 ve toplam öz değeri 22.58'dir. Envanterde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .53 ile .82 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapının χ^2/sd oranı, GFI, RMSEA, RMR / SRMR, CFI, uyum indeksleri değerlendirilmiş ve indeks değerlerinin model uyumu için yeterli düzeyde oldukları belirlenmiştir. Envanterinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarının belirlenmesi amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .70 ile .83 arasında değişmektedir. Yapılan test-tekrar test analizi sonucunda envanterin alt boyutlarına ilişkin kararlılık düzeyleri .61 ile .82 arasında değiştiği görülmüştür. Elde edilen veriler, Mesleki Değer Envanteri'nin lise öğrencilerinin mesleki değerlerini belirlemede kullanılabilir geçerli ve bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda yardım mesleki değeri kız öğrenciler için ilk sırada yer alırken, erkek öğrenciler için arkadaşlık mesleki değeri ilk sırada yer almıştır. Öğrencilerin ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre mesleki değer sıralamaları arasındaki düzey ve sıralamaları incelenmiş ve sonuçları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek seçimi, mesleki değer, lise öğrencileri

Abstract: There are two objectives of the present study. The first objective is to develop a measurement tool to be used in determination of career values of high school students. The second objective of the study is to determine the levels and to rank high school students' career values based on gender and professional areas they want to choose in the future. The study was conducted with 1736 (female = 801, male = 935) high school students. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to determine the construct validity of the inventory. As a result of exploratory factor analysis, the inventory included 35 items and 9 sub-dimensions (financial gain, leadership, independence, aid, use of physical properties, work health, creativity, friendship and teamwork) and explained 65% of the total variance, the eigenvalue of the inventory was 22.58. Factor load values for the inventory items varied between .53 and .82. The construct obtained as a result of confirmatory factor analysis was assessed for χ^2/sd ratio, GFI, RMSEA, RMR / SRMR, CFI fit indices and it was determined that index values were good for model fitness. Coefficients of internal consistency calculated to identify the reliability of sub-dimensions of the inventory varied between .70 and .83. Test-retest reliability analysis conducted to determine the consistency level of the inventory revealed inventory sub-dimension consistency levels between .61 and .82. Thus, it was identified that Career Value Inventory was a valid and reliable measurement tool to determine career values of high school students. Results of the present study demonstrated that aid career value was the leading career value among female students, while friendship career value was the most prominent among male students. Levels and ranks between career values based on the professional areas that students wanted to select in the future were examined and the results are discussed.

Keywords: Career choice, career value, high school students

Giriş

Meslek seçimi bireyin çocukluktan başlayarak kendisi ve meslekler hakkında edindiği bilgiler ve geribildirimlerin harmanlanması neticesinde elde edilen uzun soluklu bir yolculuktur (Inkson ve Elkin, 2008; Patton ve McMahon, 2006; Perry ve Vanzandt, 2006; Yeşilyaprak, 2000). Bireyin seçtiği meslek onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkiler (Brown, 2003). Kendine uygun

* Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında hazırlanan doktora tez çalışmasının bir özetidir.

** Yrd. Doç. Dr. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya-Türkiye, e-posta: abdullah.atli@inonu.edu.tr

*** Prof. Dr. Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Mersin-Türkiye, e-posta: alim.kaya@mersin.edu.tr

bir meslek seçmiş birey aslında yaşamdan beklediği birçok psikolojik ihtiyacı karşılama yönünde büyük bir fırsat yakalamaktadır. Bu açıdan bireylerin kendileri için uygun meslekleri seçmeleri ruh sağlıklarını koruyucu bir etkiye de sahiptir (Brown, 2003; Field, 2008). Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ işidir. Freud'a göre "İş bireyin gerçekle bağlantısıdır". Tarih boyunca işin anlamı değişse de yaşam içindeki önemi ve yaşamı etkileme gücü pek değişmemiştir (Yeşilyaprak, 2011). Bunun yanında önceden çok çeşitli mesleklerin olmayışı ve bu mesleklerin nitelikleri ve toplumun yüklediği değerlerin çok yavaş değişimi, meslek tercihi yapacak olan bireylerin ciddi kararsızlıklar yaşamasını belirgin bir şekilde engellemekteydi. Ancak mesleklerde 20.yy ile başlayarak günümüze kadar devam eden ve hala baş döndürücü hızla süren bir değişim yaşanmaktadır (Esbroeck, 2008). Meslek seçiminin karmaşık ve dinamik bir süreç olması öğrencilerin bu süreçte yardım gereksinimini zorunlu kılmaktadır (Nathan ve Hill, 2006; Taveira ve Moreno, 2003; Turner ve Lapan, 2005; Yeşilyaprak, 2011). Türkiye'de meslek seçiminin en kritik olduğu süreç lise dönemidir. Lise döneminde yapılan seçim öğrencilerin yükseköğretime devam edip etmeme kararı, devam ederse hangi mesleğe yöneleceği ve devam etmeyecekse okulu tamamlayınca ne tür iş alanlarına yöneleceğine dair kararlar vereceği dönemi içermektedir (Yeşilyaprak, 2000). Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) yaptığı araştırmada öğrencilerin üniversitede bölüm seçmelerinin ilk dört nedeni olarak "alana duyulan ilgi", "alınan puanın bu bölüme yetmesi", "alanın kişilik özelliklerine uygunluğu" ve "iş bulma olanağının yüksekliği" yer almaktadır. Bu sonuçlar lise öğrencilerinin meslek seçimi öncesi kendi ilgi, kişilik özellikleri ve mesleki değerleri hakkında bilgi edinmeye ihtiyaçlarının önemini göstermektedir. Seçim aşamasında olan bireyin kendisi için doğru ve isabetli bir karar verebilmesi ancak kendi yetenek, ilgi ve değerlerinin farkında olmasına ve bu özelliklerini nasıl kullanacağına ilişkin profesyonel yardım alması ile mümkündür. Bu nedenlerle meslek seçimi için kritik bir aşamada olan lise öğrencilerinin daha isabetli meslek seçimleri yapmalarını sağlayacak destek hizmetlerinin verilmesi ve bu hizmetleri güçlendirecek ölçme araçlarının geliştirilmesi son derece önemlidir.

Alan yazın meslek seçimini etkileyen birçok faktör olmasına rağmen bunlar arasında en etkili olanların yetenek (Field, 2008; Howe, 1998; Özyürek, 2013; Kaya, 2011; Krane ve Tirre, 2005; Kuzgun, 2000; Pişkin, 2011; Rotundo, 2006), ilgi (Bratsch 2001; Hansen, 2005; Kuzgun, 2000; Özgüven, 2005; Özyürek, 2013; Yeşilyaprak, 2000) ve mesleki değer (Bachtold, 1975; Bratsch, 2001; Brown, 2003; Gibson ve Mitchell, 2001; Hartung, 2006; Kuzgun, 2006; Liptak, 2008; Ng ve Sears, 2010; Patton, 2000; Posner, 2010; Round ve Armstrong, 2005; Super, 1995; Sverko, Babarovic ve Sverko, 2008; Zunker, 2006) olduğu düşünülmektedir. Yirminci yüzyılın sonlarına doğru yaşam stilimiz, yaşam kararı ve meslek seçimi gibi konuların incelenmesi mesleki değerlerin popüler araştırma konusu olmasına neden olmuştur. Bu gelişmelerle beraber 1996 yılında Brown'nun meslek seçiminde "değer temelli kuram" adında bir kuramı ortaya koyması ile değerlerin meslek seçimi üzerindeki etkisi daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Mesleki değer en genel tanımıyla bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden beklenen ve elde edilen doyumdur (Brown, 2003). Mesleki değerler bireyin meslek seçiminde bir denge görevi üstlenir (Brown, 2003; Gibson ve Mitchell, 2001; Sverko ve diğ., 2008; Super, 1995). Mesleki değerlerini göze alarak meslek seçimi yapan bireyler seçtiği meslekle kendi arasında sağlıklı, mutlu ve başarılı bir bağ oluşturabilir. Yapılan araştırmalar bireyin kendi değerlerine uygun meslek seçmesinin meslekte başarılı olma olasılığını artırdığını göstermektedir. Bu uyum özellikle bireyin çalıştığı kurum ve kendisi için daha fazla verim sağlamaktadır (Posner, 2010). Mesleki değerler çeşitli değişkenler açısından farklılıklar göstermektedir. Bunlardan en önemlisi cinsiyet faktörüdür (Bachtold, 1975; Brown, 2003; Ng ve Sears, 2010; Kuzgun, 2006). Erkeklerde daha çok yaratıcı etkinlikler ve topluma hizmet değerlerinin öncelikli olduğu, kızlarda ise zihinsel etkinlik, insanlarla bir arada olma ve topluma hizmet değerleri öncelikli değerler olarak görülmektedir (Brown, 2003). Erkeklerin kazanç ve güvenceye, kızların ise topluma hizmet ve insanlarla bir arada olmaya öncelik verdikleri görülmektedir. Bireylerin yaşadığı yerin de mesleki değerler üzerinde etkisi bulunmaktadır. Kişinin kırsal kesimde mi yoksa şehirlerde mi yaşıyor olduğu mesleki değerlerini belirleyen önemli etkenlerdendir. Örneğin kırsal kesimde meslek seçimi yapacak öğrenciler daha çok mevki ve iktidar değerlerine öncelik vermektedirler (Kuzgun, 2006). Kişinin eğitim düzeyi de mesleki değerlerini belirleyen etmenlerdendir. Kişi eğitim durumu yükseldikçe ilgi ve yeteneklerini karşılayacak mesleklere daha fazla yönelmektedir (Brown, 2003).

Kendi mesleki değerlerinin farkında olmadan meslek seçimi yapacak birey ileride doyumсузлук, bunun yanında kendine ilişkin kişisel değersizlik hissedebilmektedir (Hartung, 2006; Liptak, 2008; Patton, 2000). Bireyin bir mesleğe ilişkin edinmiş olduğu yanlış bilgi ve kurduğu hayaller iş yaşamında

hatta işe başlamadan eğitim-öğretim sürecinde ciddi hayal kırıklıkları yaşamasına neden olabilmektedir (Brown, 2003). Round ve Armstrong'a (2005) göre meslek seçiminde mesleki değerlerin önemi çok geç fark edilmiştir. Bu nedenle meslek seçiminde daha çok ilgiler ve yetenekler ölçülerek bireyler yönlendirilmiştir. Ancak mesleki değerlerin önemi son yıllarda fark edilmiş ve 1990'lardan sonra çalışılmaya başlanmıştır. Ülkemizde de durumun benzer olduğu görülmektedir. Türkiye'de lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin ölçülmesinde Kuzgun (1998) tarafından geliştirilen ve yetenek, ilgi ve meslek değerlerinin birlikte ölçüldüğü "Kendini Değerlendirme Envanteri" kullanılmaktadır. Ancak sadece mesleki değerleri ölçen bir mesleki değer envanteri bulunmamaktadır. Okul rehber öğretmenleri meslek seçiminde kritik aşamada olan lise öğrencilerine sundukları mesleki rehberlik hizmetlerinde geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Geliştirilecek bir mesleki değer envanterinin meslek seçimi aşamasında olan lise öğrencilerinin kendilerine daha uygun ve gerçekçi seçimler yapmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu gerekçeler ile söz konusu çalışmanın amaçları şu şekildedir:

1. Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek,
2. Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre düzey ve sıralamalarını belirlemektir.

Yöntem

Bu araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşaması bir ölçek geliştirme çalışmasını, ikinci aşaması ise araştırma kapsamında hazırlanan mesleki değer envanterinin kullanılarak lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin düzeyi ve sıralamasını belirlemektir. Bu nedenle araştırma bulguları iki aşama olarak ayrı ayrı sunulmuştur.

Birinci aşama: Mesleki değer envanterinin geliştirilmesi

Örnekleme

Araştırma 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçelerinde bulunan lise öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşaması için amaçsal örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi veri toplama ve analizi için geniş bir aralığı içeren farklı durumların belirlenip seçilmesini içermektedir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Bu çerçevede öğrencilerin cinsiyetleri, sınıf düzeyleri ve okul türleri (meslek lisesi ve Anadolu Lisesi) gibi farklı durumlar dikkate alınarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için 474 (kız=222, erkek=252), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için 444 (kız=216, erkek=228) ve test-tekrar test güvenilirlik analizi için 167 (kız=70, erkek=97) toplam 1085 (kız=508, erkek=577) lise öğrencisine ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin yaş aralığı 14 ile 18 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları $\bar{X} = 16.15$, $ss = 1.07$ 'dir.

Mesleki değer envanterinin geliştirilmesi

Mesleki Değer Envanterinin (MDE) maddeleri oluşturulurken, öncelikle alan yazında yer alan genel yaşam değerleri (Hartung, 2006; Hofstede, 2001; Kahle, Beaty ve Homer, 1986; Rokeach, 1973) ve mesleki değerler (Brown, 2003; Kuzgun, 2006; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999; Sverko ve diğ., 2008; Zunker, 2006) ve bu çerçevede hazırlanmış olan ölçme araçları (Study of Value, Work Value Inventory, Value Survey, Minnesota Importance Questionnaire, Work Aspect Preference Scale, Schwartz Value Survey ve Value Scale) incelenmiş ve mesleki değerleri ölçen madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan maddelerden birbirine çok yakın ve ifade sorunu olanlar çıkarılmış ve 95 maddeden oluşan bir deneme formu elde edilmiştir. 95 maddelik deneme formu alanında en az doktora derecesine sahip 14 akademisyene incelenmek üzere verilmiştir. Uzman görüş formu üçlü değerlendirme (uygun, uygun değil, değiştirilmeli) şeklinde derecelendirilmiştir. Uzman görüşü alındıktan sonra envanterde yer alan ifadelerin bazıları değiştirilmiş maddelerden iki tanesi ise çıkarılarak 93 maddeden oluşan yeni deneme formuna ulaşılmıştır. Bireylerin, envanterdeki her bir maddeye katılma düzeylerinin belirlenmesinde "(1) Hiç katılmıyorum ile (9) Tamamen Katılıyorum" şeklinde dokuzlu likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi için 93 maddeden oluşan envanterin deneme formu 474 kişiye uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonrası kalan 35 maddelik form Doğrulayıcı Faktör Analizi için

444 kişiden oluşan ayrı bir örnekleme uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20.0 ve Amos 21 programları kullanılmıştır.

Verilerin analizi

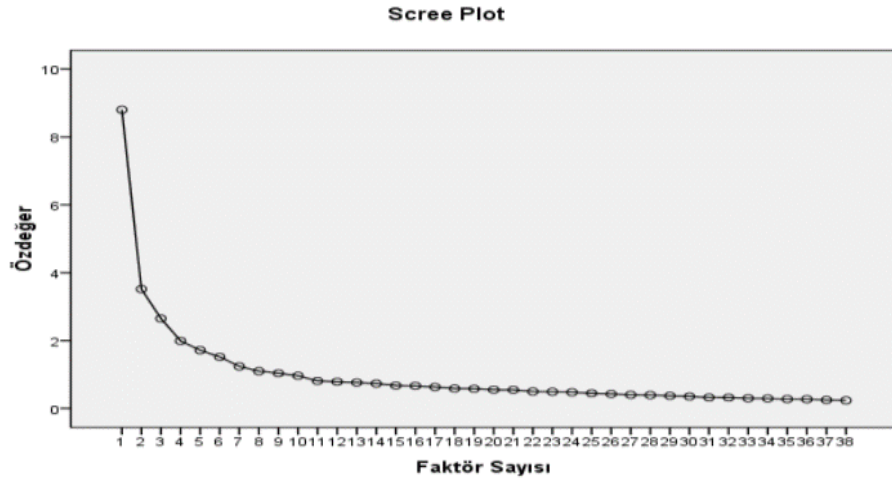
Envanterin yapı geçerliğini incelemek için öncelikle temel bileşenler analizi yöntemine dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış, ardından elde edilen yapının geçerli bir yapı olup olmadığının belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Envanterin güvenilirlik hesaplamaları için, iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Ayrıca envanterin kararlılık düzeyinin belirlenmesi amacıyla test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır.

Envanterin geçerliliğine ilişkin bulgular

Araştırmada ilk olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla 474 kişiden oluşan veriler üzerinden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. KMO örneklem büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunun test edilmesinde kullanılmaktadır. KMO değerlerinin yüksek olması, ölçme aracındaki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelmektedir. KMO değerinin .80 ile .90 arasında iyi .90 ve üstünde olduğu durumlarda ise mükemmel olduğu varsayılmaktadır (Field, 2009). Bu çalışmada KMO değeri .92 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği Bartlett Küresellik Testi ile sınanmıştır. Bartlett Küresellik Testi sonucunda elde edilen değer $[\chi^2=23080,280; p<0.01]$ anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, veri setinin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular

Araştırmaya ilk olarak açıklayıcı faktör analizine toplam 93 madde ile başlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sürecinde bazı maddelerin yük değerlerinin düşük olduğu (32 madde), bazı maddelerin ise birden fazla faktörde yüksek değerlere sahip oldukları (25 madde) görülmüştür. Kline'a (1994) göre araştırmada bir maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için en az 0.30'luk bir faktör yüküne sahip olması (Akt., Büyüköztürk ve diğ., 2014) ve maddelerin buldukları faktörlerdeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın 0.10 ve daha yukarı olması şartları aranmıştır (Tavşancıl, 2010). Faktör analizi sürecinde söz konusu kriterler çerçevesinde envanterden 57 madde envanterden çıkarılmış ve 35 maddeden oluşan forma ulaşılmıştır. Faktör döndürme, değişken kümelerini tanımlayarak yorumlanabilirliğini arttırmaktadır. Faktörleri döndürdükten sonra, hangi maddelerin genellikle hangi faktörlerde yüksek yüke sahip olduğuna bakarak her birini yorumlamak daha kolay olmaktadır. İstatistiksel olarak faktörlerin birinden bağımsız olması yani yüksek korelasyon göstermemesi faktör döndürme yöntemlerinden Varimax dik döndürme yönteminin kullanılabilmesini gösterir (DeVellis, 2014). Bu çalışmada faktörler arasındaki korelasyon değerlerinin düşük olması nedeniyle dik döndürme yöntemlerinden Varimax kullanılmış ve sonuçlar tablo 1'de sunulmuştur. Ayrıca Mesleki Değer Envanterinin faktör yapısını gösteren yamaç grafiği (scree plot) grafik 1'de sunulmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda "yardım", "kazanç", "yaratıcılık", "iş sağlığı", "arkadaşlık", "ekip çalışması", "fiziksel özelliklerin kullanımı", "liderlik" ve "özgürlük" adıyla dokuz alt boyut oluşturulmuştur. Mesleki değer envanterinin alt boyutlarında yer alan maddelerin faktör yük değerleri .82 ile .52 arasında değişmektedir. Dokuz ayrı faktörün açıkladığı varyansların toplamı % 65'tir. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams (1988), sosyal bilimlerde yapılan analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranlarının yeterli olduğu belirtmektedirler (Akt., Tavşancıl, 2010).



Grafik 1. *Mesleki Değer Envanteri Yamaç Grafiği*

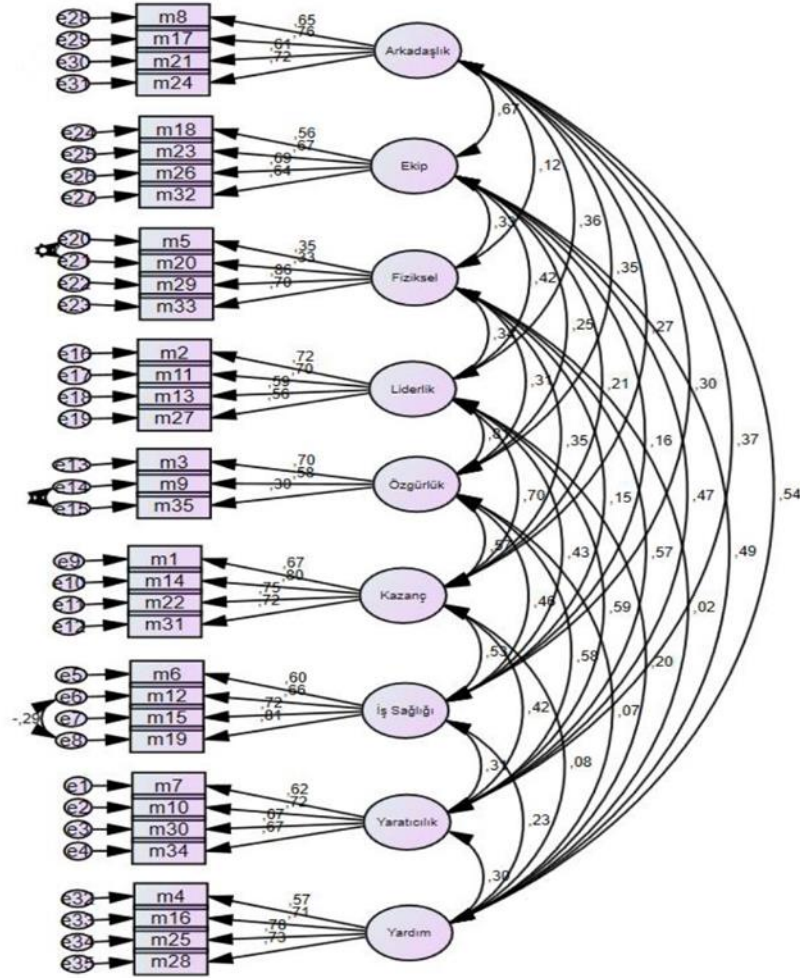
Tablo 1. Mesleki Değer Envanteri Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (n=474)

| Maddeler | Yardım | Kazanç | Yaratıcılık | İş Sağlığı | Arkadaşlık | Ekip Çalışması | Fiziksel Öz. | Liderlik | Özgürlük | Faktör Ort. V. |
|--|--------|--------|-------------|------------|------------|----------------|--------------|----------|----------|----------------|
| Topluma faydalı olacağımı hissedeceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .79 | | | | | | | | | .70 |
| Diğer insanların iyiliği ve mutluluğu için bir şeyler yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .78 | | | | | | | | | .73 |
| İnsanlara yardım edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .78 | | | | | | | | | .72 |
| İnsanların yaşadığı sorunların çözümüne yardım edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .71 | | | | | | | | | .60 |
| Motivasyonumu artıracak kadar yüksek ücretli bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .82 | | | | | | | | | .75 |
| Lüks içinde yaşamımı sürdürmemi sağlayacak bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .80 | | | | | | | | | .70 |
| Çok para kazanacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .76 | | | | | | | | | .63 |
| Beni ekonomik olarak tatmin edecek bir işte çalışmak benim için önemlidir. | .76 | | | | | | | | | .64 |
| Sorunlar karşısında daha önce düşünülmemiş orijinal çözümler sunabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | .78 | | | | | | | .69 |
| Orijinal fikirler üretebilecek bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | .77 | | | | | | | .72 |
| Yaratıcılığımı kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | .68 | | | | | | | .58 |
| Sürekli yeni çalışmalar yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | .62 | | | | | | | .57 |
| Sağlığım ile ilgili risklerin az olduğu bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .82 | | | | | | .73 |
| Yaralanma ya da sakatlanma riski olmayan bir işte çalışmak | | | | .79 | | | | | | .68 |
| Hayati tehlikeler içermeyen bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .79 | | | | | | .69 |
| Herhangi bir meslek hastalığına maruz kalmayacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .63 | | | | | | .54 |
| Dostça ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .77 | | | | | | .74 |
| İyi dostluklar kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .75 | | | | | | .70 |
| Sıcak ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .69 | | | | | | .56 |
| Uyum içinde olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | .64 | | | | | | .55 |
| İş arkadaşlarımla takım olarak hareket edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | .72 | | | | | .71 |
| Ekip ruhu ile projeler yürütebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | .70 | | | | | .68 |
| İş arkadaşlarımla işbirliği yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | .69 | | | | | .69 |
| İş arkadaşlarımla ortaklaşa kararlar alabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | .67 | | | | | .66 |
| Bir şeyleri tamir edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | .75 | | | | .64 |
| Daha çok fiziksel olarak yorulacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | .74 | | | | .59 |
| Mekanik şeylerle uğraşabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | .67 | | | | .59 |
| Fiziksel gücümü kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | .66 | | | | .52 |
| Başkalarına yön verebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | .76 | | | .63 |
| Çalışanları yönlendirebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | .66 | | | .63 |
| Liderlik becerilerimi sergileyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | .59 | | | .58 |
| İleride yöneticisi olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | .53 | | | .52 |
| Kendi çalışma saatlerimi belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | .76 | | .69 |
| Çalışma koşullarını kendim belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | .71 | | .68 |
| Esnek çalışma saatleri olan bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | .71 | | .60 |
| Özdeğer | 8.29 | 3.46 | 2.50 | 1.95 | 1.69 | 1.50 | 1.13 | 1.05 | 1.01 | |
| Varyans % | 23.6 | 9.89 | 7.17 | 5.59 | 4.84 | 4.30 | 3.25 | 3.00 | 2.89 | |

Doğrulamalı faktör analizine ilişkin bulgular

Mesleki Değer Envanteri'nin açımlayıcı faktör analizi sonucunda 35 madde ve dokuz alt boyuttan oluşan envanter yapısı 444 kişiden oluşan farklı bir lise öğrenci grubundan elde edilen veriler ile doğrulamalı faktör analizine tabi tutulmuş ve sonuçları grafik 2'de sunulmuştur. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde χ^2/sd oranı 2,009 ($\chi^2/sd=1040,862/518$) olduğu görülmektedir. χ^2 'nin anlamlı olmaması ve 3'ten küçük olması modelin uyumunu gösterir (Şimşek, 2007). χ^2/sd oranınının 3'ün altında olması mükemmel uyuma karşı gelmektedir (Kline, 2011). Yapılan

çalışmada elde edilen χ^2/sd oranı 3'ten küçük bir değer olarak mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. RMSEA .048 düzeyinde bir uyum indeksi değeri almıştır. Jöreskog ve Sörbom'a (1993) göre RMSEA değerinin .05'ten küçük olması mükemmel uyuma işaret etmektedir (akt., Çokluk ve diğ., 2012). Bu çerçevede yapılan analiz için elde edilen uyum değerinin mükemmel olduğu söylenebilir. DFA sonucunda elde edilen diğer uyum indeksleri incelendiğinde GFI'nin .88 zayıf uyumu, CFI'nin .90 olarak iyi uyumu gösterdiği görülmektedir. GFI ve CFI indeks değerlerinin .90 altında olması zayıf uyumu üstünde olması ise olması iyi uyumu göstermektedir (Sümer, 2000). Son olarak SRMR'nin uyum indeksinin .053 olduğu görülmektedir. SRMR değerinin .08'in altında olması Kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Bu çerçevede yapılan analiz için SRMR değerinin iyi olduğu söylenebilir (Çokluk ve diğ., 2012).



Grafik 2. Mesleki Değer Envanteri Doğrulayıcı Faktör Analizi Grafiği

Mesleki Değer Envanteri'nin güvenilirliğine ilişkin bulgular: Envanteri test-tekrar test güvenilirliği için 167 lise öğrencisine üç hafta ara ile iki defa uygulanmıştır. Bu çerçevede envanter alt boyutlarının kararlılık düzeyini belirleyen test-tekrar test analiz sonuçları tablo 2'de sunulmuştur. Test-tekrar test güvenilirliği test puanlarının zaman içindeki tutarlılığı veya istikrarı anlamına gelmektedir (Christensen ve diğ., 2015). MDE'nin alt boyutlarına ilişkin korelasyon değerleri .61 ile .82 arasında değişmektedir. Bu değerler envanterin aynı örneklem grubu üzerinde belli aralıklarla uygulandığında benzer sonuçlar verdiğini ve her alt boyutun kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Mesleki Değer Envanteri'nin Test-Tekrar Test Güvenirlilik Katsayıları (n=167)

| Mesleki Değerler | Uygulama | X | Ss | r |
|---------------------------------|------------------|------|------|-------|
| Yardım | Birinci Uygulama | 7.73 | 1.35 | .73** |
| | İkinci Uygulama | 7.48 | 1.49 | |
| Kazanç | Birinci Uygulama | 6.77 | 1.73 | .82** |
| | İkinci Uygulama | 6.80 | 1.77 | |
| Ekip Çalışması | Birinci Uygulama | 6.50 | 1.77 | .61** |
| | İkinci Uygulama | 6.52 | 1.60 | |
| İş Sağlığı | Birinci Uygulama | 6.99 | 1.91 | .67** |
| | İkinci Uygulama | 6.87 | 1.80 | |
| Yaratıcılık | Birinci Uygulama | 6.40 | 1.71 | .71** |
| | İkinci Uygulama | 6.44 | 1.49 | |
| Arkadaşlık | Birinci Uygulama | 7.53 | 1.32 | .69** |
| | İkinci Uygulama | 7.23 | 1.43 | |
| Liderlik | Birinci Uygulama | 6.16 | 1.61 | .69** |
| | İkinci Uygulama | 6.45 | 1.55 | |
| Özgürlük | Birinci Uygulama | 5.77 | 1.78 | .73** |
| | İkinci Uygulama | 6.08 | 1.62 | |
| Fiziksel Özelliklerin Kullanımı | Birinci Uygulama | 4.00 | 1.83 | .76** |
| | İkinci Uygulama | 4.50 | 1.96 | |

**p<.01

Mesleki Değer Envanteri'nin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak tablo 3'te sunulmuştur. Mesleki Değer Envanterinin alt boyutları için elde edilen Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları .70 ile .83 arasında değiştiği gözlenmiştir. Bir ölçeğin niteliğinin en önemli göstergelerinden biri güvenilirlik katsayısı alfadır. Araştırma ölçekleri için önerilebilecek alpha değerleri .60 altı kabul edilemez, .60 ve .65 arası istenilir değil, .65 ve .70 arası asgari düzeyde kabul edilebilir, .70 ve .80 arası kayda değer, .80 ve .90 arası çok iyi ve son olarak .90 ve üzeri mükemmel olarak kabul edilir (DeVellis, 2014). Yapılan araştırmada söz konusu güvenilirlik değerlerinin kabul edilir ve kayda değer olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Mesleki Değer Envanteri'nin İç Tutarlılık Katsayıları (n=474)

| Mesleki Değerler | Cronbach Alpha |
|---------------------------------|----------------|
| Yardım | 0.83 |
| Kazanç | 0.83 |
| Ekip Çalışması | 0.82 |
| İş Sağlığı | 0.81 |
| Yaratıcılık | 0.80 |
| Arkadaşlık | 0.80 |
| Liderlik | 0.75 |
| Özgürlük | 0.73 |
| Fiziksel Özelliklerin Kullanımı | 0.70 |

Mesleki Değer Envanteri'nin puanlanması ve değerlendirilmesi

Mesleki Değer Envanteri'nde toplam 35 madde bulunmaktadır. Envanter 9 dokuz alt boyuttan oluşmakta ve özgürlük alt boyutu üç madde ile diğer alt boyutlar dörder madde ile ölçülmektedir. Envanter dokuzlu likert tipi (1=Hiç Katılmıyorum, 9= Tamamen Katılıyorum) bir derecelendirme içermektedir (Ek-1). Envanterden toplam puan alınmamakta, bunun yerine boyutlarda yer alan madde sayıları eşit olmadığından her bir alt boyutun toplam puanlarının aritmetik ortalaması alınarak değerlendirme yapılabilmektedir. Envanterin uygulandığı bireylerin her bir mesleki değerlerinden aldıkları toplam puanlar sıralanarak bireylerin mesleki değer hiyerarşisi belirlenmektedir. Envanterin uygulama süresi yaklaşık olarak 15 dakikadır.

İkinci aşama: Lise öğrencilerinin mesleki değer düzey ve sıralamaları

Araştırma deseni

Araştırmanın ikinci aşamasında lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre düzeyleri sıralamasının belirlenmesinde nicel araştırmalardan tarama (survey) deseni kullanılmıştır. Tarama (survey) deseni, bir evren içinde seçilen bir örneklem üzerinden yapılan çalışmalar yoluyla evren genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel veya numerik olarak betimlenmesini sağlar (Creswell, 2014). Bu çerçevede lise öğrencilerinin mesleki değer envanterinde yer alan dokuz alt boyuttan aldıkları puan ortalamalarının düzeyleri belirlenerek sıralanmış ve grafikler halinde sunulmuştur.

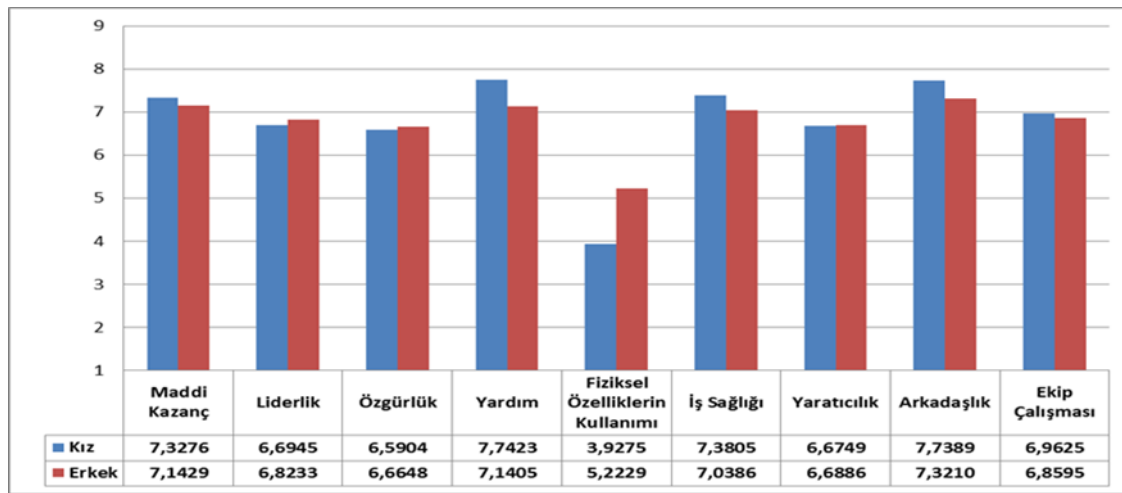
Örneklem

Araştırmanın ikinci aşamasının örneklemini, katılımcıların erişim kolaylığı ve uygunluğu nedeniyle olasılığa dayalı olmayan uygun örnekleme yöntemi (Creswell, 2014) ile belirlenmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasının örneklemini 525'i (%64,2) erkek; 293'ü (%35,8) kız toplam 818 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

Kullanılan veri toplama araçları ve veri analizi

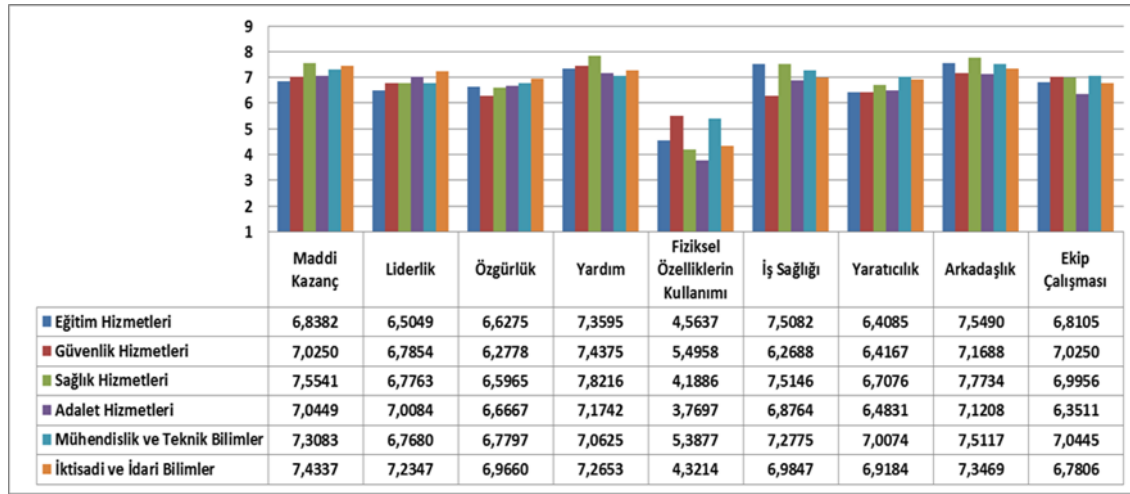
Araştırmanın ikinci aşamasında öğrencilerin cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslekleri belirlemek için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Öğrencilerin kişisel bilgi formunda belirttikleri spesifik meslekler istatistiksel analizleri kolaylaştırmak amacı ile sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda; doktor, diş hekimi, eczacılık, diyetisyen, hemşire gibi meslekler “sağlık hizmetleri”; sınıf öğretmeni, rehber öğretmen, okul öncesi öğretmenliği, matematik öğretmenliği gibi meslekler “Eğitim Hizmetleri”; polis, asker, güvenlik görevlisi gibi meslekler “Güvenlik Hizmetleri”; hâkim, savcı ve avukat gibi meslekler “Adalet Hizmetleri”, kaymakam, vali, işletme, muhasebeci gibi meslekler “İktisadi ve İdari Bilimler”; “mühendis, mimar, teknisyen gibi meslekler “Mühendislik ve Teknik Bilimler” olarak sınıflandırılmıştır. Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin belirlenmesinde bu araştırma kapsamında geliştirilen Mesleki Değer Envanteri kullanılmıştır. Mesleki değer envanterinin dokuz alt boyuttan elde edilen verilerin normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu amaçla envanterin her bir alt boyutuna ait skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri ve normal dağılım eğrileri incelenmiş ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Verilerin normallik varsayımlarını karşılamasının test edilmesi amacıyla ayrıca outlier (uç değerler) kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağıldığı belirlendikten sonra envanterin her bir alt boyutu için aritmetik ortalama belirlenmiş ve öğrencilerin mesleki değerleri arasındaki hiyerarşi grafiklerle sunulmuştur.

Bulgular



Grafik 3. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Mesleki Değer Düzey ve Sıralamaları

Grafik-3'te görüldüğü gibi kız öğrencilerin ilk üç mesleki değeri 1.yardım ($\bar{X}=7.74$), 2.arkadaşlık ($\bar{X}=7.73$) ve 3.iş sağlığı ($\bar{X}=7.38$) olarak sıralanmaktadır. Erkek öğrencilerin mesleki değerleri ise 1.arkadaşlık ($\bar{X}=7.32$), 2.maddi kazanç ($\bar{X}=7.14$) ve 3.Yardım ($\bar{X}=7.14$) olarak sıralanmaktadır.



Grafik 4. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Mesleki Değer Düzey ve Sıralamaları

Grafik-4'te görüldüğü gibi eğitim hizmetlerini tercih eden öğrencilerin ilk üç mesleki değeri 1.arkadaşlık ($\bar{X}=7.54$), 2.iş sağlığı ($\bar{X}=7.50$), 3.yardım ($\bar{X}=7.35$) olarak sıralanmaktadır. Güvenlik hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım ($\bar{X}=7.43$), 2.arkadaşlık ($\bar{X}=7.16$), 3.maddi kazanç ve ekip çalışması ($\bar{X}=7.02$) olarak sıralanmaktadır. Sağlık hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım ($\bar{X}=7.82$), 2.arkadaşlık ($\bar{X}=7.77$), 3.maddi kazanç ($\bar{X}=7.55$) olarak sıralanmaktadır. Adalet hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım ($\bar{X}=7.17$), 2.arkadaşlık ($\bar{X}=7.12$), 3.maddi kazanç ($\bar{X}=7.04$) olarak sıralanmaktadır. Mühendislik ve teknik bilimleri tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık ($\bar{X}=7.51$), 2.maddi kazanç ($\bar{X}=7.30$), 3.iş sağlığı ($\bar{X}=7.27$) olarak sıralanmaktadır. İktisadi ve idari bilimler alanını tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.maddi kazanç ($\bar{X}=7.43$), 2.arkadaşlık ($\bar{X}=7.34$), 3.yardım ($\bar{X}=7.26$) olarak sıralanmaktadır.

Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin belirlenmesini sağlayacak geçerli-güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek ve araştırma kapsamında geliştirilen ölçme aracını kullanarak lise öğrencilerinin mesleki değerlerini cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslek alanları açısından düzey ve sıralamalarını belirlemektir.

Araştırmanın birinci aşaması olan ölçek geliştirme aşaması için yaşam değerleri, mesleki değerler ile ilgili alan yazın ve ölçme araçları incelenerek 93 maddeden oluşan deneme formu oluşturulmuştur. Oluşturulan deneme formu ilk olarak 474 lise öğrencisine uygulanarak elde edilen veriler üzerinden açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda “yardım”, “kazanç”, “yaratıcılık”, “iş sağlığı”, “arkadaşlık”, “ekip çalışması”, “fiziksel özelliklerin kullanımı”, “liderlik” ve “özgürlük” adıyla dokuz alt boyut oluşturulmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 35 madde ve dokuz faktörde toplanan envanterin açıkladığı toplam varyans oranı % 65 ve toplam öz değeri 22.58’dir. Envanterde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .53 ile .82 arasında değişmektedir.

Mesleki Değer Envanteri’nin geçerliliği kapsamında 444 lise öğrencisinden oluşan farklı bir örneklem grubuna, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2/sd oranı, GFI, RMSEA, RMR / SRMR, CFI, uyum indeksleri değerlendirilmiş ve indeks değerlerinin model uyumu için yeterli düzeyde oldukları belirlenmiştir. Mesleki Değer Envanterinin güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucundan envanterin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları .70 ile .83 arasında değişmektedir. Ayrıca Mesleki Değer Envanteri’nin güvenilirlik çalışmaları kapsamında 167 lise öğrencisinden oluşan farklı bir örneklem

grubuna üç hafta ara ile test-tekrar test analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda envanterin alt boyutlarına ilişkin kararlılık düzeyleri .61 ile .82 arasında değişmektedir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ulaşılan Mesleki Değer Envanteri nihai formu 35 madde ve dokuz alt boyuttan (yardım, kazanç, yaratıcılık, iş sağlığı, arkadaşlık”, ekip çalışması, fiziksel özelliklerin kullanımı, liderlik ve özgürlük) oluşmaktadır. Envanter “1=Hiç Katılmıyorum, 9= Tamamen Katılıyorum şeklinde sıralanan dokuzlu likert tipi maddelerden oluşmaktadır. Envanterde toplam puan alınmamaktadır. Envanterde yer alan özgürlük alt boyutu üç madde ile diğer alt boyutlar dörder madde ile ölçülmektedir. Envanterden toplam puan alınmamakta, bunun yerine her bir alt boyutun toplam puanlarının aritmetik ortalaması alınarak değerlendirme yapılabilmektedir. Envanterin uygulandığı bireylerin her bir mesleki değerden aldıkları toplam puanlar sıralanarak bireylerin mesleki değer hiyerarşisi belirlenmektedir. Mesleki Değer Envanteri’nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonrasında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, envanterin mesleki değerleri belirlemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. Mesleki Değer Envanteri, bireylerin sahip olduğu mesleki değerleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Ancak değerlerin dinamik bir yapı olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle lise öğrencilerinin mesleki değerleri boylamsal çalışmalar ile incelenerek mesleki değerlerde meydana gelecek değişimler takip edilmelidir. MDE farklı gruplarda kullanılarak söz konusu gruplardaki psikometrik nitelikler incelenmelidir.

Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin cinsiyet ve ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre düzeyleri ve sıralamalarının incelendiği araştırmanın ikinci aşamasında kız öğrencilerin ilk üç mesleki değeri yardım, arkadaşlık ve iş sağlığı yer almaktadır. Erkek öğrencilerin mesleki değer sıralamaları ise arkadaşlık, yardım ve maddi kazanç olarak görülmektedir. Kız ve erkek öğrencilerin ilk üç sırada yer alan ortak mesleki değerleri arkadaşlık ve yardım değeridir. Kız öğrencilerin mesleki değerlerinin ilk sırasını yardım mesleki değeri almıştır. Kızların sosyal ilişkiler kurmaya daha yatkın oldukları ayrıca empatik eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Aydın, 1996; Cowan ve Khatchadourian, 2003; Duru, 2002; Gini, Albiero, Benelli ve Altoe, 2007; Öner, 2001; Wied, Branje, ve Meeus, 2007). Johnson (1970) lise öğrencilerinin mesleki değerlerini inceleyen araştırmasında kız öğrencilerin yardım değerlerinin erkek öğrencilerden yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Meikle (2008) üniversite öğrencilerinin mesleki değerlerini incelediği çalışmada kız öğrencilerin başkalarına yardım etme değeri erkek öğrencilerden yüksek çıkmıştır.

Lise öğrencilerinin mesleki değer sıralaması ileride seçmek istedikleri meslek alanlarına göre incelendiğinde maddi kazanç, yardım, iş sağlığı ve arkadaşlık mesleki değerlerini sağlık hizmetlerinde (doktor-diş-eczacı-diyetisyen-hemşire) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalar sağlık sektöründe çalışan bireylerin özellikle yardım ve arkadaşlık mesleki değerlerini daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Valentine, Godkin, Fleischman, Kidwell ve Page (2011) tarafından yapılan çalışmada, özgecilik yani başkalarına yardım etme değeri ile sağlık çalışanlarının yaşadığı mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulunmuşlardır. Bu bulgu sağlık çalışanları için özgecilik davranışlarını içeren mesleki değeri önemseyen bireylerin mesleklerinden daha fazla doyum alacaklarını göstermektedir. Rognstad ve Aasland (2007) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin mesleki değerleri içinde ilk sırayı, insanlarla iletişim, başkalarına yardım etme ve iş güvenliği değerleri yer almıştır. Liderlik mesleki değerini adalet hizmetlerinde (hâkim-savcı ve avukat) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Özgürlük mesleki değerini iktisadi ve idari bilimlerde (işletme-iktisat-kaymakam) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. İktisadi ve idari bilimler isteyen öğrencilerin en yüksek mesleki değerleri maddi kazanç ve liderlik iken en düşük mesleki değeri başkalarına yardım etmedir. Fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerini güvenlik hizmetlerinde (polis-asker) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Son olarak yaratıcılık ve ekip çalışması mesleki değerlerini mühendislik ve teknik bilimlerde (mühendis-mimar) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Saad ve Isralowitz (1997) tarafından yapılan çalışmada, mühendislik öğrencilerinin yaratıcılık mesleki değerini daha öncelikli olarak sıraladıkları belirlenmiştir. Araştırmanın ikinci aşaması için elde edilen bulgular ışığında şu önerilerde bulunulabilir. Yapılan araştırma sonucunda bazı mesleki değerlerin, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi altında kaldığı görülmektedir. Örneğin “yardım” mesleki değeri kızlar, “fiziksel özelliklerin kullanımı” mesleki değerinin ise erkekler için uygun olduğu kabulü vardır. Toplumsal cinsiyet rol beklentisi bazen öğrencilerin kendilerine uygun olan ancak sosyal kabulün olmadığı düşüncesiyle bazı mesleki

değerlerine ön yargı ile yaklaşmaktadırlar. Özellikle okul rehberlik servislerinin yürüteceği mesleki rehberlik çalışmalarında mesleklere ilişkin yanlış cinsiyet rol algılarının oluşumu engellenmelidir. Mesleki değerler zaman içinde değişebilen dinamik bir yapı göstermektedir. Öğrencilerin mesleki değerlerinin bir defa tespiti yeterli olmayacaktır. Bu süreçte önemli olan öğrencilerin mesleki değerlerinde meydana gelen değişimleri fark etmesini sağlamak, yeniden oluşan değer hiyerarşisini biçimlendirebilmesine rehberlik etmektedir. Bu nedenle öğrenciye uygulanacak mesleki rehberlik programı süreç içinde takip edilmelidir.

Kaynakça

- Aydın, A. (1996). *Empatik becerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bachtold, L. M. (1975). Women, eminence, and career value relationshis. *The Journal of Social Psychology*, 95, 187-192.
- Bratsch, K. S. (2001). *Career choices a career exploration guide*. ABD: American Book Business Press.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. ABD: Pearson Education, Inc.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Christensen, L.B., Johnson, R.B., ve Turner, L.A. (2015). *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz* (çev. A. Alpay). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cowan, G., & Khatchadourian, D. (2003). Empathy, ways of knowing, and interdependence as mediators of gender differences in attitudes toward hate speech and freedom of speech, *Psychology of Women Quarterly*, 27 (4), 300-308.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fourth Edition). ABD: SAGE Publication, Inc.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları* (2.baskı). Ankara: PegemA Akademi.
- DeVellis, R.F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (Çev. T.Totan.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Duru, E. (2002). *Öğretmen adaylarında empati-yardım etme eğilimi ilişkisi ve yardım etme eğiliminin bazı psikososyal değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Esbroeck, R. V. (2008). *Career guidance in a global world*. In. J.A.Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Science+Business Media.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex and drugs and Rock 'n' Roll* (third edition). London: Sage publications.
- Field, S. (2008). *Career coach: Managing your career in education*. New York: Ferguson Publishing, Inc.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2001). *Introduction to career counseling for the 21. century*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gini, G., Albiero, P., Benelli, B., & Altoe, G. (2007). Does empathy predict adolescents' bullying and defending behavior? *Aggressive Behavior*, 33, 467-476.
- Hansen, J. C. (2005). Assessment of interests. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling*. (282-304), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hartung, P. J. (2006).Values. In J.H. Greenhouse & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*. (843-846). London: Sage Publications.
- Hofstede, G. H. (2001).*Culture's consequence: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. ABD: Sage Publications Ltd.
- Howe, M. C. A. (1998). *Principles of abilities and human learning*. East Sussex: Psychology Press Ltd.
- Inkson, K., & Elkin, G. (2008). Landscape with travellers: The context of careers in developed nations. In. J. A. Athanasou & R.V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Science+Business Media.

- Johnson, B. L. (1970). *An Investigation of occupational values held by a group of rural Northern Mexico senior high school students*. Unpublished doctoral dissertation. New Mexico: The University of New Mexico.
- Kahle, L. R., Beaty, S. E., & Homer, P. (1986). Alternative approaches to consumer values: The list of values (LOV) and values and life style (VALS). *The Journal of Consumer Research*, 13 (3), 405-409.
- Kaya, A. (2011). Kariyer danışmanlığında değerlendirme. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (405-457). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D.D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. Ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 135-151.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (4 th editions). New York: Guilford Publications, Inc.
- Krane, N. E. R., & Tirre, W. C. (2005). Ability assessment in career counseling. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling*. (330-352), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuram ve uygulamalar*. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın.
- Liptak, J. J. (2008). *Career quizzes: 12 tests to help you discover and develop your dream career*. Indianapolis: JIST Publishing.
- Meikle, H. (2008). *The role of occupational values and support in career choice: An emphasis on women in science*. Unpublished doctoral dissertation. Florida: University of South Florida.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counseling*. London: Sage Publications.
- Ng, E. S. W., & Sears, G. J. (2010). What women and ethnic minorities want work values and labor market confidence: A self-determination perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (5), 676-698.
- Öner, N. (2001). *Farklı cinsiyet rol yönelimli kız ve erkek üniversite öğrencilerinin empatik beceri düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgülven, E. İ. (2005), *Bireyi tanıma teknikleri* (6. Basım). İstanbul: PDREM Yayınları.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademi.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and system theory*. Netherland: Sense Publishers.
- Patton, W. (2000). Changing career: The role of values. In A. Collin & R. A. Young (Eds.). *The future of career*. (69-82), United Kingdom: Cambridge University Press.
- Perry, N., & Vanzandt, Z. (2006). *Exploring future options, a career development curriculum for middle school student*. New York: Ideabate press books.
- Pişkin, M. (2011). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş* (43-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Posner, B. Z.(2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97 (4), 535-541
- Rognstad, M. K., & Aasland, O. (2007). Change in career aspirations and job values from study time to working life. *Journal of Nursing Management*, 15 (4), 424-432.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An international Review*, 48 (1), 49-71.
- Rotundo, M. (2006). Abilities. In J.H. Greenhouse & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (1-4). London: Sage Publications.
- Round, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of interests and values. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (305-329), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Saad, I. A., & Isralowitz, R. E. (1997). Gender as a determinant of work values among university students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 749-763.
- Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. In Super, D. E & Sverko, B., *Life roles, values and careers* (54-61), San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of value and role salience. In J.A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*. Springer Science+Business Media.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Taveira, M. D. C., & Moreno, M. L. R. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31 (2), 189-207.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (4.baskı). Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Promoting career development and aspirations in school, age youth. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (417-438), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., Kidwell, R. E., & Page, K. (2011). Corporate ethical values and altruism: The mediating role of career satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 101 (4) ,509–523.
- Wied, M, Branje, S. J.T., & Meeus, W. H. J. (2007). Empathy and conflict resolution in friendship relations among adolescents. *Aggressive Behavior*, 33 (1), 48-55.
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (1-41). Ankara: Pegem Akademi.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling a holistic approach*. ABD: Brooks/cole product.

Extended Abstract

Introduction

Career value could be generally defined as the satisfaction expected and felt as a result of obtaining a career and the benefits of that career (Brown, 2003). Career values act as an element of balance in individual's choice of profession (Brown, 2003; Gibson & Mitchell, 2001; Sverko et al., 2008; Super, 1995). Individuals who select a career based on career value could establish a healthy, happy and successful bond between themselves and the selected profession. Research show that selection of a suitable profession for individual's own values increases the possibility of success in career. This rapport would provide productivity especially for the institution the individual works for and the individual herself or himself (Posner, 2010). Although career value is significant in choice of profession, a literature review in Turkey would demonstrate that career values were measured along with interests and abilities thought to be effective in selection of a profession, however, there was only a few career values scale to determine the career values of individuals working at any profession. Furthermore, there is no independent career value inventory that was tested for validity and reliability. It is considered that a career value inventory would shed a light and pave the way for individuals who are in the verge of deciding on a career. Thus, the objectives of the present study are set as follows:

- To develop a valid and reliable measurement tool in order to determine the career values of high school students,
- To identify the levels and ranks of high school students' career values based on gender and their prospective professional fields.

Method

Sample

In the initial phase of the study, for Exploratory Factor Analysis 474 (female = 222, male = 252), for Confirmatory Factor Analysis 444 (female = 216, male = 228), and for test-retest reliability analysis 167 (female = 70, male = 97) high school students were recruited. The sample of the second phase of the study included 525 male (64.2%) and 293 female (35.8%), a total of 818 high school students.

Data analysis

In the first scale development phase of the present study, initially exploratory factor analysis (EFA) based on principal components analysis to investigate construct validity of the inventory, and then it was tested with confirmatory factor analysis (CFA) to determine whether the obtained construct was valid or not. Internal consistency Cronbach alpha coefficients were identified for reliability calculations of the inventory. Furthermore, test-retest method was used to determine the consistency level of the inventory.

In the second phase of the study, a quantitative research method, namely survey design was utilized to determine the ranking of the levels of high school students' career values based on gender and their prospective choices of profession. Thus, mean score levels that the high school students received in nine sub-dimensions of career value inventory were determined, ranked, and presented in graphics. Data analyses were conducted with SPSS 20.0 and Amos 21 software.

Findings

The following nine sub-dimensions were obtained as a result of exploratory factor analysis: financial gain, leadership, independence, aid, use of physical properties, work health, creativity, friendship, and teamwork. Factor load values for sub-dimension items in career value inventory varied between .82 and .52. It was determined that nine factors of the inventory explained 65% of the variance. Confirmatory factor analysis yielded a χ^2/sd ratio of 2.009 ($\chi^2/sd = 1040.862 / 518$). Inventory RMSEA had a fit index value of .048. Other fit indices obtained as a result of CFA demonstrated a poor GFI fit (.88), a good CFI fit (.90) and an acceptable SRMR fit (.053). To determine the reliability of the inventory, Cronbach alpha internal consistency coefficient and test-retest analyses were conducted. Cronbach alpha reliability coefficients obtained for inventory sub-dimensions varied between 0.70 and 0.83. Test-retest correlation values for inventory sub-dimensions varied between 0.61 and 0.82. These values demonstrated that the inventory produced similar results when applied on the same sampling group in specific intervals and each sub-dimension was reliable at an acceptable level.

Data obtained in the second phase of the present study demonstrated the following levels and ranking for career value levels of high school students based on gender: The first three prominent career value for female students were 1. Aid ($\bar{X} = 7.74$), 2. Friendship ($\bar{X} = 7.73$), and 3. Work health ($\bar{X} = 7.38$). For male students the same ranking was as follows: 1. Friendship ($\bar{X} = 7.32$), 2. Financial gain ($\bar{X} = 7.14$), and 3. Aid ($\bar{X} = 7.14$). The following levels and ranking for career value levels of high school students based on the profession that high school students would like to select in the future: The first three career values of students who prefer education services were ranked as 1. Friendship ($\bar{X} = 7.54$), 2. Work health ($\bar{X} = 7.50$), and 3. Aid ($\bar{X} = 7.35$). The first three career values of students who prefer security services were ranked as 1. Aid ($\bar{X} = 7.43$), 2. Friendship ($\bar{X} = 7.16$), and 3. Financial gain and teamwork ($\bar{X} = 7.02$). The first three career values of students who prefer health services were ranked as 1. Aid ($\bar{X} = 7.82$), 2. Friendship ($\bar{X} = 7.77$), and 3. Financial gain ($\bar{X} = 7.55$). The first three career values of students who prefer judiciary services were ranked as 1. Aid ($\bar{X} = 7.17$), 2. Friendship ($\bar{X} = 7.12$), and 3. Financial gain ($\bar{X} = 7.04$). The first three career values of students who prefer engineering and technical sciences were ranked as 1. Friendship ($\bar{X} = 7.51$), 2. Financial gain ($\bar{X} = 7.30$), and 3. Work health ($\bar{X} = 7.27$). The first three career values of students who prefer administrative and economic sciences were ranked as 1. Financial gain ($\bar{X} = 7.43$), 2. Friendship ($\bar{X} = 7.34$), and 3. Aid ($\bar{X} = 7.26$).


Result and Discussion

Findings obtained as a result of validity and reliability analyses conducted on Career Value Inventory demonstrated that the inventory was valid and reliable for use in determination of career values. Career Value Inventory aims to identify the career values that individuals possess. However, it should be remembered that career values are a dynamic construct. Thus, career values of high school students should be investigated using longitudinal studies and changes in career values should be monitored. CVI should be applied to different groups and psychometric qualities in these groups should be investigated.

The second phase of the study, in which the levels and rankings of career values of high school students were examined based on their gender and the profession they would like to select in the future,

demonstrated that the leading career values of female students were aid, friendship and work health, respectively. On the other hand, leading career values of male students were friendship, financial gain and aid, respectively. Common leading career values for female and male students were friendship and aid. An analysis of the career values of high school students based on the profession they would like to select in the future demonstrated that the students who search for a career in health services (physician, dentist, pharmacist, dietician, registered nurse) prioritized financial gain, aid, work health and friendship career values. The students who look forward for a career in judiciary services (judge-prosecutor, attorney) prioritized leadership career value more than other groups. Freedom career value was prioritized by students who look forward for a career in economic and administrative sciences (business administration, economics, public servant) more than other groups. The career value with the highest score among students who look forward for a career in economic and administrative sciences was financial gain and leadership, while the same with the lowest score was aiding others. It was observed that use of physical properties career value was prioritized by students who look forward for a career in security services (police, soldier) than other groups. Finally, it was observed that use of creativity and teamwork career value was prioritized by students who aim for a career engineering and technical sciences (engineer, architect) more than other groups.

Ek 1. Mesleki Değer Envanteri Uygulama Formu ve Puanlama Cetveli

| MESLEK DEĞERİ ENVANTERİ | | Hiç Katılmıyorum  Tamamen Katılıyorum | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Maddeler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Lüks içinde yaşamımı sürdürmemi sağlayacak bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 2 | Çalışanları yönlendirebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 3 | Çalışma koşullarını kendim belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 4 | İnsanların yaşadığı sorunların çözümüne yardım edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 5 | Fiziksel gücümü kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 6 | Sağlıkla ilgili risklerin az olduğu bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 7 | Yaratıcılığımı kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 8 | İyi dostluklar kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 9 | Kendi çalışma saatlerimi belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 10 | Orijinal fikirler üretebilecek bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 11 | İleride yöneticisi olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 12 | Herhangi bir meslek hastalığına maruz kalmayacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 13 | Liderlik becerilerimi sergileyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 14 | Çok para kazanacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 15 | Hayati tehlikeler içermeyen bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 16 | Topluma faydalı olacağımı hissedeceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 17 | Sıcak ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 18 | Ekip ruhu ile projeler yürütebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 19 | Yaralanma ya da sakatlanma riski olmayan bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 20 | Daha çok fiziksel olarak yorulacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |
| 21 | Uyum içinde olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | Motivasyonumu artıracak kadar yüksek ücretli bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 23 | İş arkadaşlarımla takım olarak hareket edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 24 | Dostça ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 25 | İnsanlara yardım edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 26 | İş arkadaşlarımla ortaklaşa kararlar alabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 27 | Başkalarına yön verebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 28 | Diğer insanların iyiliği ve mutluluğu için bir şeyler yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 29 | Mekanik şeylerle uğraşabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 30 | Sürekli yeni çalışmalar yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 31 | Beni ekonomik olarak tatmin edecek bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 32 | İş arkadaşlarımla işbirliği yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 33 | Bir şeyleri tamir edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 34 | Sorunlar karşısında daha önce düşünülmemiş orijinal çözümler sunabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 35 | Esnek çalışma saatleri olan bir işte çalışmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| Mesleki Değer Envanteri Alt Boyutları ve Puanlanması | |
|---|----------------|
| Arkadaşlık | 8+17+21+24/4= |
| Ekip Çalışması | 18+23+26+32/4= |
| Fiziksel Özelliklerin Kullanım | 5+20+29+33/4= |
| Liderlik | 2+11+13+27/4= |
| Özgürlük | 3+9+35/3= |
| Kazanç | 1+14+22+31/4= |
| Sağlık | 6+12+15+19/4= |
| Yaratıcılık | 7+10+30+34/4= |
| Yardım | 4+16+25+28/4= |
| Sonuçlar elde edildikten sonra bireyin meslek değerleri sıralanarak önem derecesi belirlenmiş olur. | |