



İnönü Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ DEĞERLERİNİN
İNCELENMESİ**

Abdullah ATLI

Danışman

Doç. Dr. Alim KAYA

DOKTORA TEZİ

Malatya, 2012

İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ DEĞERLERİNİN
İNCELENMESİ

Abdullah ATLI

Danışman
Doç. Dr. Alim KAYA

DOKTORA TEZİ

Malatya,2012

T.C.
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Abdullah ATLI tarafından hazırlanan “**Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi**” başlıklı bu çalışma, 18.10.2012 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Doktora** tezi olarak kabul edilmiştir.

İmzalar

Danışman: Doç. Dr. Alim KAYA



Üye: Prof. Dr. Mustafa KILIÇ



Üye: Doç. Dr. Hikmet YAZICI



Üye: Doç. Dr. Mustafa KUTLU



Üye: Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER



Prof. Dr. Celal ÇAKAN
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Alim KAYA'nın danışmanlığında Doktora tezi olarak hazırladığım “Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Abdullah ATLI

ÖNSÖZ

Bireyin meslek seçimi serüveni yaşamının tüm boyutlarını etkilemektedir. Bireyin seçtiği meslek onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkiler.

Meslek seçimini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireyin kendine uygun meslek seçimi için kendini etkileyen faktörler ve mesleklere ilişkin bilgileri edinmesi gerekmektedir. Bu konuda en önemli yardımcı enstrümanlardan biri de geçerli ve güvenilir ölçme araçlarıdır.

Meslek seçiminde mesleki değerlerin önemi çok geç fark edilmiştir. Bu nedenle meslek seçiminde daha çok ilgiler ve yetenekler ölçülerek bireyler yönlendirilmiştir. Meslek seçimi aşamasındaki öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini belirlemeye yönelik ölçekler olmasına rağmen ilgili alan yazın incelendiğinde öğrencilerin mesleki değerlerini ölçmeye yönelik ölçeklerin çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Bu gerekçelerden yola çıkılarak meslek seçimi sürecinde kritik bir yer de bulunan lise öğrencilerinin mesleki değerlerini ölçecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmenin meslek seçimi sürecine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırma sonucunda geliştirilen Mesleki Değer Envanteri (MDE)'nin meslek seçimi aşamasında olan öğrencilerin mutlu ve üretken olacakları bir meslek seçmelerinde katkı sağlamasını dilerim.

Bu araştırma sürecinde değerli birçok kişinin katkısı olmuştur. Doktora tez konumun belirlenmesinden sonuçlandırılmasına kadar geçen süreçte manevi ve akademik desteğini hiç esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Alim KAYA'ya çok teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde bilgi ve deneyimini sürekli paylaşarak katkı sağlayan değerli hocam sayın Prof. Dr. Mustafa KILIÇ'a ayrıca teşekkür ederim. Tez izleme komitesinde bulunarak eleştirileriyle araştırmama yön veren Doç.Dr. Mustafa KUTLU ve Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'e teşekkür ederim. Bu süreçte yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Hikmet YAZICI, Yrd. Doç. Dr. Özcan SEZER'e, Yrd. Doç. Dr. Yüksel ÇIRAK'a, Yrd. Doç.Dr. Baki DUY'a, Yrd. Doç. Dr. Emine DURMUŞ'a, Yrd. Doç. Dr. Taşkın YILDIRIM'a ve Arş. Grv. Birsan ŞAHAN'a teşekkür ederim. Araştırmanın istatistiksel analizler kısmında yardımlarını sunan Yrd. Doç.Dr. S. Nihat ŞAD'a ve Yrd. Doç. Dr. Niyazi ÖZER'e teşekkür ederim.

Doktora süreci boyunca fedakârlık göstererek bana destek olan eşim Leyla ATLI'ye ve son olarak hayatımın en değerli varlığı biricik kızım Elif Sedef ATLI'ye teşekkür ederim.

Abdullah ATLI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ

Abdullah ATLI

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Doktora Tezi, 2012

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Alim KAYA

ÖZET

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi lise öğrencilerinin mesleki değerlerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir envanter geliştirmektir. İkincisi ise, lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Araştırmanın örneklemini Malatya il merkez sınırları içerisinde yer alan toplam 1292 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın birinci aşaması olan mesleki değer envanteri geliştirme süreci için 474 lise öğrencisine uygulama yapılmıştır. Araştırmanın ikinci aşaması olan lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi için 818 lise öğrencisine uygulama yapılmıştır.

Araştırma kapsamında geliştirilen Mesleki Değer Envanteri'nin geçerlik ve güvenilirliğine yönelik elde edilen bulgular sunulmuştur.

Envanterin kapsam geçerliğine yönelik olarak, çeşitli üniversitelerdeki ilgili mesleki alanda görev yapan akademisyenlerden alt boyutların kapsam geçerliğine ilişkin görüşleri alınmıştır. Envanterin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan dokuz boyuta ilişkin en yüksek düzeyde uyum gösteren maddeler seçilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen dokuz faktörlü modelinin veriye uyumunun sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Dokuz faktörlü model için gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumuna ilişkin t değerlerinin .01 düzeyinde manidar olduğu ve gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının çok yüksek olmadığı (.27 - .71) görülmüştür. Envanterin nihai formunda 35 madde yer almıştır. Envanter dokuz alt faktörden oluşmaktadır. Bu dokuz faktör;

“Maddi Kazanç”, “Liderlik”, “Özgürlük” , “Yardım”, “Fiziksel Özelliklerin Kullanımı”, “İş Sağlığı”, “Yaratıcılık”, Arkadaşlık” ve “Ekip Çalışması” olarak adlandırılmıştır.

Envanterde her alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı olarak Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra test tekrar test güvenirlik değerleri bir başka güvenirlik göstergesi olarak hesaplanmıştır. Envanterin Cronbach alfa değerleri 0,70 ile 0,83 arasında değerler almıştır. Nihai envanterin test tekrar test güvenirlik değerleri alt boyutlar için 0,61 – 0,82 arasında hesaplanmıştır.

Bulgular, bu araştırma kapsamında geliştirilen Mesleki Değer Envanteri’nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın ikinci aşamasını oluşturan lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinde veriler analiz edilirken envanterden alınan puanlar üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Gruplar arasındaki farkların belirlenmesi amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bazı değişkenlerin bazı boyutlarda bağımlı değişkene ilişkin varyanslarda her bir grup için eşit olmadığı görülmüştür. Bu nedenle varyansları homojen olmadığı durumlarda, ortalamalar arası karşılaştırmaları yapmak için ANOVA testinde ortalamalar arası karşılaştırmaları yapmak için “Brown-Forsythe” testi yapılmış ve bu test sonucunda elde edilen “F” değerleri kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği gruplarda, farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit dağıldığı durumlarda, ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında “Scheffe” testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise “Dunnet-C” testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğrencilerin para, özgürlük, yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, iş sağlığı, yaratıcılık ve arkadaşlık mesleki değerlerinde çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki değer, kariyer değerleri, iş değerleri, değer, lise

RESEARCH OF HIGH SCHOOL STUDENTS' VOCATIONAL VALUES**Abdullah ATLİ****İnönü University Educational Sciences Institute****PhD. Thesis, 2012****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Alim KAYA****Summary**

This research has two main purposes. The first is to develop a valid and reliable inventory to determine the vocational values of high school students. The second is to determine whether there are differences between the various vocational value variables of high school students.

Research was conducted in central city of Malatya and the sample of the study consisted of 1292 high school students. At the first stage of the research which is the development of vocational values inventory, it has been applied to 474 high school students. At the second stage of the research which is the examination of vocational value variables of high school students, it has been applied to 818.

The research findings related to the validity and reliability of Vocational Value Inventory are presented.

Views of professional academics working in the field in various universities were taken into consideration in the scope of sub-dimensions validity of the inventory. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to determine the construct validity of the inventory. Nine dimensions were revealed with the confirmatory factor analysis. Confirmatory factor analysis was performed in order to test alignment of the data to the nine-factor model obtained by the exploratory factor analysis. It was observed that for the nine-factor model t values were significant at .01 level for the clarification of latent variables to the observed variables and the error variance of the observed variables are not too high (.27 - .71). 35 items took place in the final form of the inventory. Inventory consists of nine sub-dimensions. These nine sub-dimensions are named as "Financial Gain", "Leadership", "Indipendence", "Aid", "Physical Properties Use", "Work Health", "Creativity", "Friendship "and "Team Work ".

Cronbach's alpha coefficients of internal consistency were calculated for the each sub-dimensions of inventory. In addition, test-retest reliability values are calculated as an indication of reliability. Cronbach's alpha values of inventory change between the scores of 0.70 and 0.83. Test-retest reliability values were calculated for the sub-dimensions of the final inventory change between the scores of 0.61 to 0.82.

The findings of this research reveal that Vocational Value Inventory is a reliable and valid measurement tool.

In the second phase of this research, high school students' vocational values were investigated in terms of various variables. Descriptive statistics was used when analyzing the data obtained from inventory. t-test was performed in order to determine the differences between the two groups and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) was used for more than two groups. As a result of the analysis it was observed that the some of the variables were not equal variances on the dependent variable for each group. Therefore, in case of variance is not homogeneous, "Brown-Forsythe test" was used to make comparisons between means of ANOVA test. "F" values were used obtained from this test. As a result of ANOVA significant differences were obtained in some groups. Multiple comparison tests were used in order to determine between which group or groups has significant difference. "Scheffe" test was used in multiple comparisons of mean scores where the group is distributed evenly variance and Dunnet-C" test was used when the group variances are not equal.

The results of research showed that students' financial gain, Indipendence, aid, use of physical characteristics, work health, creativity, friendship, and professional values has significant differences in terms of several variables.

Keywords: vocational values, career values, work values, value, high school

1. GİRİŞ 1

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	11
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	11
1.6. Tanımlar	12
1.7. Kısaltmalar	12

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... 13

2.1. Meslek Seçimi ve Önemi	13
2.2. Meslek Seçimi Kuramları	15
2.2.1. Özellik-Faktör Kuramı.....	15
2.2.2. İş Uyumu Kuramı	17
2.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı	19
2.2.4. Psikanalitik Kuramlar	22
2.2.6. Myers Briggs Tip Teorisi.....	27
2.2.7. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı	29
2.2.8. Super'in Gelişim Kuramı	31
2.2.9. Linda Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı	33
2.2.10. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	34
2.2.11. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	35
2.2.12. Bilgi İşleme Yaklaşımı	36
2.2.13. Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı.....	37
2.3. Meslek Seçimini Etkileyen Etmenler	38
2.3.1. Yetenek	38
2.3.2. İlgi.....	41

2.3.3.	Mesleki Değer	43
2.3.4.	Meslek Seçimi Etkileyen Diğer Etmenler.....	44
2.4.	Değer Kavramı	46
2.5.	Değer Kavramı İle İlişkili Diğer Bazı Kavramlar	54
2.5.1.	Değer ve İnanç.....	54
2.5.2.	Değer ve Tutum.....	55
2.5.3.	Değer ve İlgi.....	56
2.5.4.	Değer ve İhtiyaç.....	57
2.6.	Mesleki Değer Kavramı.....	59
2.7.	Meslek Seçimi ve Mesleki Değer.....	67
2.8.	Mesleki Değerlerin Ölçülmesi ve Değer Ölçekleri	69
2.8.1.	Allport, Vernon ve Lindzey'in Değerler Ölçeği.....	70
2.8.2.	Rokeach Değerler Ölçeği	70
2.8.3.	“Work Aspect Preference Scale” (WAPS)	71
2.8.4.	Değer Ölçeği (The Value Scale- VS)	71
2.8.5.	Ronen İhtiyaçlar Taksonomisi.....	72
2.8.6.	Minnesota Önem Ölçeği (Minnesota Importance Questionnaire-MIQ):..	72
2.8.7.	Değer Ölçeği (Value Scale).....	73
2.8.8.	Kariyer Değeri Kartları (Career Value Card Sort)	74
2.8.9.	Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz Value Survey-SVC).....	74
2.8.10.	Yaşam Değerleri Envanteri (Life Value Scale-LVS)	74
2.9.	Mesleki Değerlerin Ölçülmesi ve Değer Ölçekleri Açısından Türkiye'deki Durum	74
2.9.1.	Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE):	75
2.9.2.	Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)	75
2.10.	Mesleki Değer İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar	75

2.11. Mesleki Değerler İle İlgili Yurt İçi Araştırmalar	82
3. YÖNTEM	87
3.1. Araştırmanın Modeli.....	87
3.2. Evren.....	87
3.3. Örneklem.....	87
3.3.1. Örneklem-1: Envanterin Deneme Formunun Uygulandığı Grup.....	87
3.3.2. Örneklem-2: Envanterin Nihai Formunun Uygulandığı Grup	89
3.4. Veri Toplama Araçları.....	91
3.4.1. MDE'nin Geliştirilmesinde Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	91
3.4.2. Mesleki Değer Envanteri'nin (MDE) Geliştirilmesi Süreci.....	91
3.5. Verilerin Toplanması.....	91
3.6. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	92
3.6.1. MDE'nin Geliştirilmesine Yönelik Verilerin Analizi ve Yorumlanması. 92	
3.6.2. MDE'nin Nihai Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Yorumlanması	92
4. BULGULAR ve YORUM	94
4.1. MDE'nin Geliştirilmesi İle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	94
4.1.1. MDE'nin Geçerliliği İle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	94
4.2. MDE'nin Güvenirliliği İle İlgili Bulgular ve Yorumlar	102
4.3. MDE'nin Kullanışlılığı.....	103
4.4. Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Belirlenmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	104
4.4.1. Okul Türü Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	104
4.4.2. Yaş Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	108

4.4.3. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	112
4.4.4. Sınıf Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	115
4.4.5. Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	119
4.4.6. Baba Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	122
4.4.7. Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	126
4.4.8. Annenin Çalışıp-Çalışmaması Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	130
4.4.9. Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Yer Açısından Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	132
4.4.10. Ailenin Aylık Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	134
4.4.11. Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkeni Açısından Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar	137
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	142
6. KAYNAKÇA	149
7. EKLER	174
7.1. EK-1. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı-1	174
7.2. EK-2. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı-2	175
7.3. EK-3. Uzman Görüş Formu	176
7.4. EK-4. Mesleki Değer Envanteri	177
7.5. EK-5. Kişisel Bilgi Formu	178

TABLolar LİSETESİ

Tablo-1: Dışa Dönüklük ve İçe dönüklük Kişilik Tipi İş özellikleri.....	28
Tablo-2: Duyumsama ve Sezme Kişilik Tipi İş özellikleri.....	28
Tablo-3: Düşünme ve Hissetme Kişilik Tipi İş özellikleri.....	29
Tablo-4: Rokeach'ın Değer Ölçeğinde Yer Alan Amaçsal ve Araçsal Değerleri.....	52
Tablo-5: İş Değerleri ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	72
Tablo-6: Minnesota Önem Ölçeği 6 Meslek Değeri ve 21 İhtiyaç.....	73
Tablo-7: Deneme Formunun Uygulandığı "Örneklem-1" in Cinsiyete Göre Dağılımı.....	88
Tablo-8: Deneme Formunun Uygulandığı "Örneklem-1" in Okullara Göre Dağılımı.....	88
Tablo-9: Deneme Formunun Uygulandığı "Örneklem-1" in Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı.....	89
Tablo-10: Nihai Formunun Uygulandığı "Örneklem-2" nin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	89
Tablo-11: Nihai Formunun Uygulandığı "Örneklem-2" nin Okullara Göre Dağılımı.....	90
Tablo-12: Nihai Formunun Uygulandığı "Örneklem-2" nin Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı.....	90
Tablo-13: MDE'nin Deneme Formunun (93 Madde) KMO ve Barlett Testi Değerleri.....	95
Tablo-14: MDE'ye Ait Özdeğerler ve Faktörlerin Açıkladıkları Varyanslara İlişkin Değerler.....	97
Tablo-15: MDE'nin Alt Boyutlarının Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri.....	99
Tablo-16: MDE'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	101
Tablo-17: MDE'nin Alt Boyutlarına Ait Cronbach α Katsayıları.....	102
Tablo-18: MDE'nin Alt Boyutlarına İlişkin Test-Tekrar Test Sonuçları.....	103
Tablo-19: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Analizi.....	105
Tablo-20: Lise Öğrencilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	106

Tablo-21: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	109
Tablo-22: Lise Öğrencilerinin Yaş Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	110
Tablo-23: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	113
Tablo-24: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Sınıf Değişkenine Göre Analizi.....	116
Tablo-25: Lise Öğrencilerinin Sınıf Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	117
Tablo-26: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi.....	120
Tablo-27: Lise Öğrencilerinin Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	121
Tablo-28: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi.....	123
Tablo-29: Lise Öğrencilerinin Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	124
Tablo-30: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkenine Göre Analizi.....	127
Tablo-31: Lise Öğrencilerinin Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	128
Tablo-32: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Annenin Çalışıp-Çalışmaması Değişkenine Göre Analizi.....	131
Tablo-33: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Yer Değişkenine Göre Analizi.....	133
Tablo-34: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Ailenin Aylık Geliri Değişkenine Göre Analizi.....	135
Tablo-35: Lise Öğrencilerinin Ailenin Aylık Geliri Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	136

Tablo-36: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkenine Göre Analizi.....	139
Tablo-37: Lise Öğrencilerinin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	140

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik-1: Meslek Seçimi Etkileyen Sistemler Grafiği.....	8
Grafik-2: Holland'ın Altıgeni.....	20
Grafik-3: MDE'nin Deneme Formunun (35 Madde) Yığılma Grafiği.....	96
Grafik-4: Okul Türüne Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	104
Grafik-5: Yaşa Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	108
Grafik-6: Cinsiyete Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	112
Grafik-7: Sınıf Düzeyine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	115
Grafik-8: Anne Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	119
Grafik-9: Baba Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	122
Grafik-10: Babanın Yaptığı İş/Mesleğe Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	126
Grafik-11: Annenin Çalışıp-Çalışmamasına Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	130
Grafik-12: Öğrencilerin Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Yere Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	132
Grafik-13: Ailenin Aylık Gelirine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	134
Grafik-14: Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanlarına Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği.....	138

1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırmada geçen kavramların hangi anlamlarda kullanıldığına ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Mesleğin insan yaşamındaki önemi, çocukluktan itibaren “büyüdüğünde ne olacaksın?” sorusuyla sıkı sık gündeme gelmektedir. Bu soru yaşamın erken dönemlerinde çocuğun bir meslek seçimine ilişkin toplumsal beklentilerin ilk sorgulanmasıdır. Çocuğun bu tür sorularla karşı karşıya kalması mesleğin ne olduğu ve kendisinin ileride ne olmak istediğine ilişkin içsel sorgulamalara başlamasına neden olmaktadır. Çocuklukla başlayan bu sorgulamalar bireyin bütün yaşamı boyunca farklı yoğunluklarda devam etmektedir.

Çok erken yıllarda başlayan meslek seçimi sürecinde çocuk, okul öncesi yıllarda yetişkinlerin işlerini taklit eden oyunlar oynar. Çocuk herkesin bir uğraşı olduğunu, uğraşlar arasında ilişkiler ve farklar olduğunu görür. İlkokulun ilk yıllarında çocuğun mesleklere ilişkin dikkat alanı daha da genişler. Çevredeki çalışanların yaptıkları işlerin ve mesleklerin kişilere yüklemiş oldukları sosyal davranışları daha ayrıntılı bir şekilde gözlemlemeye ve değerlendirmeye başlar (Tan, 1992, s. 134).

Bireyin seçtiği meslek onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkiler (Brown, 2003, s. 9). Kendine uygun mesleği seçememiş bireyler sık sık “Başarılıyım, iyi para kazanıyorum, güzel bir evim ve iyi bir işim var ama nedense bir türlü yaptığım iş beni tatmin etmiyor ve doyurmuyor” gibi cümleler kurarak yaşadıkları sıkıntıları dile getirmektedirler (Nathan ve Hill, 2006, s. 1). “Bir daha dünyaya gelsen şu an yaptığın işi tekrar yapmak ister misin?” sorusuna evet diyen bireylerin yaşam doyumları ve kendilerine olan güvenlerinin daha yüksek olması kaçınılmazdır (Brown, 2003, s. 10). Kendine uygun 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 (Binbaşoğlu, 1983, s. 51; Brown, 2003, s. 9; Field, 2008, s. 19). Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ iştir. Freud’a göre

“İş bireyin gerçekte bağlantısıdır”. Tarih boyunca işin anlamı değişse de yaşam içindeki önemi ve yaşamı etkileme gücü pek değişmemiştir (Yeşilyaprak, 2011, s. 3).

Poore (2001, s. 13) bireyin keşfetmesi gereken bir “Kariyer DNA’sı” olduğunu belirtmektedir. Her bireyin sahip olduğu yetenek, ilgi ve değerler bir birinden farklı olduğu gibi düzeyleri de farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık ve özgünlük bireyin yaşamından doyum sağlaması için keşfetmesi gereken “Kariyer DNA” kavramını ifade etmektedir. Aynı şekilde Pişkin (2011, s. 44) her bireyin biricik ve kendine özgü olduğunu yeryüzünde yaşayan yaklaşık 7,5 milyar kişinin bir birinden çeşitli nedenlerden dolayı farklılıklar gösterdiğini ve bu farklılıkların her birey için değişik serüvenlerle dolu bir kariyer yolculuğunu zorunlu hale getirdiğini vurgulamaktadır.

Kuzgun (2004, s. 3) mesleği, “İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak” tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi meslek gerek toplum gerekse de birey için son derece kritik bir yere sahiptir.

Güler (2005, s. 86) mesleği, toplumdaki sosyal, ekonomik ve toplumsal yapının gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve yetenekleri ile sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun, bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi talebi sonucu ortaya çıkmış bir yaşamsal etkinlik olgusu olarak tanımlanmaktadır.

19. yüzyıla kadar meslek seçimi karmaşık bir süreç olarak görülmeyen, bu nedenle planlama ve değerlendirme gibi stratejilerin çok az kullanıldığı bir konu olarak düşünülmekteydi. Hatta bir çocuğun meslek seçimi babasının ya da yakın çevresinde bulunan birinin mesleğine yönlendirilmesini içermekteydi (Brown, 2003, s. 11). Ancak şu anda bilindiği kadarıyla yaklaşık olarak 12.000 çeşit meslek bulunmaktadır. Bu kadar fazla alternatifin olması bireyin kendine uygun bir mesleği yalnız başına seçebilmesini zorlaştırmaktadır (Reeves ve Karlitz, 2005, s. 1).

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, s. 24). Bu değişimle

beraber mesleklerin sayısı ve niteliği de değişmektedir. Antropologlar tarih öncesi zamanlarda ilkel toplumların avcılık, toplayıcılık ve balıkçılık gibi temel uğraşı alanları olduğunu ve bu uğraşı alanları arasında ciddi bir statü farklılıklarının olmadığını belirtmektedirler. Tarih öncesi dönemde bir meslek için önemli olan temel unsur küçük insan grubunun kısıtlı olan ihtiyaçlarını karşılamaya dönük katkılardır. Roma imparatorluğu sürecinden başlayan ve sanayi devrimi ile zirve yapan farklı toplumsal ihtiyaçlar, farklı mesleklerin ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır (Brown, 2003, s. 11). Bu değişimlerin ilerleyen yıllarda nasıl yapılanacağına ilişkin net çıkarımlarda bulunmak çok zor gözükmektedir. Özellikle 1970’li yıllarda yapılan birçok araştırmada insanların yaptıkları işlerden memnun olmadıkları bulguları araştırmacıların geleceğe ilişkin 21. yüzyılının işsizlik çağı olacağı öngörülerinde bulunmalarına yol açmıştır. Teknoloji ve iletişimin hızla ilerlemesi meslek yapılarını ve insan gücü gereksinimini ciddi bir şekilde yeniden yapılandırmıştır. Bir şeyler üretmenin yerine bilgiyi çoğaltmak ve yaymanın önem kazandığı bir çağın içinde bulunmak meslek gereksinimlerini ciddi bir şekilde yapılandıracaktır (Young ve Collin, 2000, s. 5).

Meslek seçimi aşamasında olan bireyin başını döndüren bu değişime ayak uydurması, gözlemlemesi ve bu değişimleri değerlendirerek yeni stratejiler geliştirmesi zorunlu hale gelmiştir. İşte bu zorunluluk meslek seçimini kolaylaştırmaya ve isabetli karar vermeyi sağlamaya dönük yeni iş alanları açmıştır. Bu yeni iş alanlarının başında mesleki rehberlik ve danışmanlık mesleği gelmektedir (Gibson ve Mitchell, 2006, s. 4; Miller ve Mcwhirter, 2006, s. 3; Power, 2006, s. 3; Zunker, 2006, s. 6).

1800’lü yılların sonlarında Amerika’da yaşanan ekonomik sorunlar, metropollerin hızla oluşumu, eğitimsiz ve herhangi bir iş becerisi olmayan göçmenlerin hızla çoğalması ve gelişen sanayi belirli mesleklere eleman yetiştirme ihtiyacı mesleki danışmanlığını zorunlu hale getirmiştir (Gibson ve Mitchell, 2006; Miller ve Mcwhirter, 2006, s. 5; Zunker, 2006, s. 4). Özellikle bu yıllarda kırsal kesimlerden şehirlere göç eden ve sadece tarımdan anlayan gençlerin metropollerdeki sanayi sektörüne uyum sağlayamamaları çok ciddi sosyal güvenlik sorunlarının yaşanmasına neden olmuştur. Aslında bir tür sosyal uyum için zorunluluk haline gelen bu kriz, mesleki rehberliğin gelişimine ciddi bir ivme kazandırmıştır (Savickas, 2008, s. 99). Bu ihtiyaçlar çerçevesinde meslek ve birey arasındaki uyumlu seçim sürecinin zorunluluğu 1950’li yıllarda hızlanan ve Parson’sun öncülüğünü çok önceleri yaptığı meslek seçimi

olgusunu açıklamaya dönük kuramsal ve uygulama çalışmalarının başlaması zorunlu hale gelmiştir (Brown, 2003, s. 6; Çakır, 2007, s. 128; Kuzgun, 2006, s. 4; Miller ve Mcwhirter, 2006, s. 3; Zunker, 2006, s. 6).

Parsons (1909) meslek seçimi aşamasında olan gençlerin doğru meslek seçimi yapmalarını sağlamak için temel üç aşamalı kuramını geliştirmiştir. Bu aşamalar sırasıyla

1. Bireyin kendisi hakkında yani yetenek, ilgi ve becerileri hakkında bilgi edinme,
2. Meslekler hakkında bilgi edinme,
3. Bireysel bilgiler ile meslekler hakkında edinilen bilgileri eşleştirme süreçlerini içermektedir (Bacanlı, 2011, s. 90; Boer, 2001, s. 22; Bratsch, 2001, s. 15; Eren, Güler ve Karabacak, 2005, s. 87; Nathan ve Hill, 2006, s. 1; Shoffner, 2006, s. 41).

Özellikle meslek danışmanlarının bu hızlı değişimi takip etmeleri gerekmektedir. Meslek danışmanlarının bu hızlı değişimle beraber meslek seçiminde daha fazla kararsızlık yaşayan bireyler olacağını öngörerek, değişimlerin bireyler üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurmalarıdır (Gibson ve Mitchell, 2006,s.13).

Meslek seçiminde birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bireyin seçtiği meslekte başarılı olması ve katkı sağlaması için en önemli etkenlerden birisi de ailenin desteğidir. Birçok araştırma bulgusu ailenin yardımını alan bireylerin meslek seçimi sürecinde daha başarılı oldukları bulgusunu tekrarlamaktadır (Hamamcı, 1996, s. 65; Turner ve Lapan, 2005, s. 430; Zunker, 2006, s. 322). Özellikle çocukları ile güvenli bir ilişki kuran ebeveynlerin çocuklarının meslek seçiminde daha net karar verdikleri görülmektedir (Germeijs ve Verschueren, 2009, s. 459). Ancak son yıllarda meslek seçimi aşamasında bulunan gençlerin, özellikle aile ve çevre beklentileri karşısında kendi özelliklerini keşfetmeyi ciddi bir şekilde göz ardı ettikleri görülmektedir. Aileler daha çok çocukları için en iyi seçimleri kendilerinin yapabileceğini ifade etmektedirler. Aileler çocuklarına “bu meslek seni için en iyisi” diyerek çocuğun meslek gelişim süreci içinde karar verme becerileri engellemektedir (Brown, 2003, s. 331). Son yıllarda aileler çocuklarının seçecekleri mesleklerde maddi kazanç ve iş güvencesi gibi mesleki değerleri ilk sıraya koymakta ve ailelerin meslek seçimi aşamasında olan gençleri bu iki değer üzerinde yönlendirmeye çalıştıkları görülmektedir (Ferrari ve diğ., 2009, s. 99;

Genç, Kaya ve Genç, 2007, s. 57). Meslek seçiminin en temel sıralaması olarak bilinen 1. Bireyin kendi özelliklerinin farkına varması, 2. Mesleklerin özellikleri ve yeterlilikleri hakkında bilgi edinilmesi ve son olarak 3. Bu iki bilginin eşleştirilmesi olarak bilinen aşamaların ailenin ve çevrenin baskı ve beklentileri nedeni ile izlenmediği görülmektedir. Bundan dolayı bireyin kendi yetenek, ilgi ve değerlerini fark etmesi için profesyonel mesleki rehberlik hizmetlerinin önemi tartışmasız kritik bir yer almaktadır (Shoffner, 2006, s. 41).

Reeves ve Karlitz'e (2005, s. 3) göre bireyin kendine uygun bir mesleği seçebilmesi için kendisine sorması gereken üç önemli soru vardır. Bunlardan ilki "ben kimim?", ikincisi "yetenek ve ilgilerim nelerdir?" ve son olarak üçüncüsü ise "mesleki değerlerim neler?" sorularıdır. Mesleki değerler birey için bir mesleği değerli kılan önceliklerin sıralanmasını ifade etmektedir. Bireylerin mesleklere yükledikleri değerler kuşkusuz bireyden bireye, zamana ve bulunduğu toplumun mesleklere yükledikleri değerlere göre farklılaşmaktadır. Birey için bir mesleği seçmede öncelik kimi zaman elde edilen para, bir başkası için iş güvencesi, bir başkası için yeteneklerini kullanabilme bir başkası için ise toplumsal saygınlık olabilmektedir.

İnsan yaşamının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Bu gerçek meslek seçiminin birey yaşamında ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Çocukluktan hayaller ile başlayan ve daha sonra araştırma ve değerlendirme süreciyle gerçekçi temellere dayandırılmaya çalışılan bu önemli süreçte profesyonel yardımların sunulması gerekmektedir. Tesadüflerle meslek seçmek toplum için bir insan gücü kaybı olduğu gibi bireyin kendini mutsuz, başarısız ve işe yaramaz olarak görmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla doğru yapılmayan meslek seçimi sosyolojik ve psikolojik birçok olumsuzluk yaratmaktadır.

Meslek seçimi sürecinin yoğun olarak yaşandığı okul yılları çok önemlidir. Okullarda öğrencilere kendilerini ve meslekleri tanımlarını sağlayacak etkili mesleki rehberlik planı hazırlanmalıdır. Zunker (2006, s. 388-393) okullarda yürütülecek mesleki rehberlik çalışmalarını temel olarak şu başlıklar altında yürütülmesini önermiştir.

- Öğrencilerin gözlem yapabilme becerisi edinmesi,
- Benlik kavramının edinilerek geliştirilmesi,
- Gelişim dönemleri ve görevlerinin desteklenmesi,

- Aile desteğinin kullanılması,
- Hazırlanacak mesleki rehberlik programında aile ve öğretmenlerin etkin iş birliğinin sağlanması olarak sıralamıştır.

Gibson ve Mitchell'e (2006, s. 126) göre ise okullarda yürütülecek mesleki rehberlik çalışmaları şu çerçevede yürütülmelidir:

- Öğrencilerin ileride yapacakları meslek seçimine ilişkin ön yargısız algılar oluşturmak,
- Erkenden başlayacak okul-iş geçişi için deneyim hazırlığı oluşturmak,
- İş ve eğitim arasında sağlıklı bir ilişki bağı oluşturmak,
- Öğrencilerin potansiyellerini fark etmeleri sağlayacak test, görüşme ve danışma fırsatları oluşturmak.

Ülkemizde gençler için meslek seçiminin en kritik olduğu dönem lise dönemi olarak bilinmektedir. Ülkemizde lise 1. sınıf öğrencilerinde kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerleri doğrultusunda ileride seçecekleri meslek alanlarına yönelik ilk adımı atmaları ve bu konuda karar vermeleri beklenmektedir. Bu kritik dönemde yapılan seçim öğrencilerin yükseköğretime devam edip etmeme kararı, devam edecekse hangi mesleğe yöneleceği ve devam etmeyecekse okulu tamamlayınca ne tür iş alanlarına yöneleceğine dair kararlar vereceği dönemi içermektedir (Yeşilyaprak, 2000, s. 49).

Öğrencilerin 14-15 yaşlarında olduğu bu dönemlerde yalnız başlarına gerçekçi kararlar vermeleri zordur. Öğrencilerin çoğu lisede seçtikleri alanların kendilerine uygun olmadığına ilişkin şikâyetlerde bulunmakta ancak alan değiştirmenin yaratacağı zorluklar nedeniyle sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu nedenle alan seçimi öncesinde öğrencilerin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini belirlemeye yönelik yapılacak profesyonel yardımların hem mutlu bir nesil yetiştirmek hem de iş verimi ve toplumsal yarar açısından kritik bir öneme sahiptir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır.

1. Meslek seçimi yapacak olan bireylerin mesleki tercihlerini yaparken yararlanabilecekleri geçerli, güvenilir ve kullanışlı bir “Mesleki Değer Envanteri” geliştirmek.
2. Geliştirilen “Mesleki Değer Envanteri” yardımı ile lise öğrencilerinin mesleki değerlerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir.

1.3.Araştırmanın Önemi

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, s. 90; Patton ve McMahon, 2006, s. 5; Perry ve Vanzandt, 2006, s. 3; Yeşilyaprak, 2000, s. 206). Bu yolculuk bazen hızlanmakta bazen de yavaşlamaktadır. Önemli olan bu süreçteki değişimlerin bireyin kendisi üzerindeki etkilerini sürekli gözlemleyebilmesidir (Bratsch, 2001, s. 14; Zunker, 2006, s. 6).

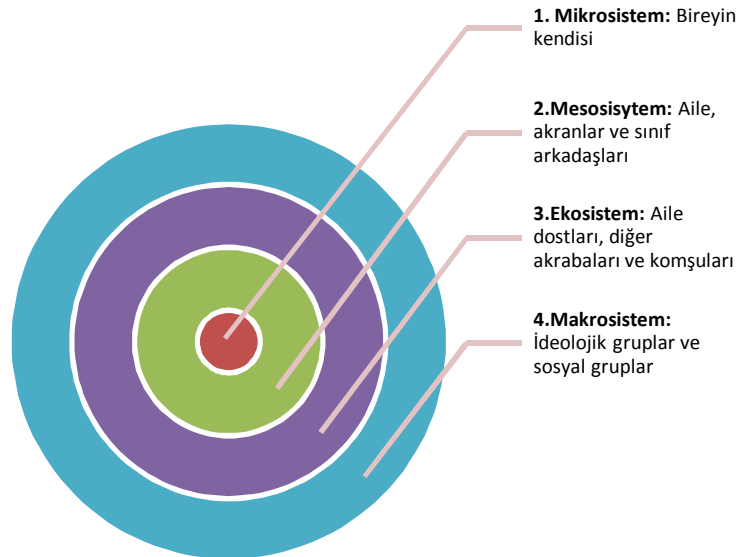
Bireyin meslekleri keşfetmesinin genel olarak iki yolu olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki bireyin çevreye ilişkin keşif sürecidir. Bu süreçte birey, çevresindeki meslekleri gözlemler ve mesleklerin özellikleri ile ilgili bilgiler edinmeye çalışır. Meslek keşfinin ikinci aşaması ise bireyin kendini keşfetmesi sürecidir. Bu süreçte ise birey kendisine dönerek kendi yetenek, ilgi ve değerlerinin farkına varmaya çalışır (Zikic, 2006, s. 104). Bireyin kendisi ve çevresinde yaşanan hızlı değişimler, kendisi için net gözüken meslekleri, belirli bir süre sonra karmaşık ve sisli bir hale büründürür. Bireyin bu hızlı değişimde kendine rehber edineceği “hayattan ne istiyorum” sorusunu sürekli kendine sorup kendisinde ve çevresinde meydana gelen değişikliklere göre kendi isteklerini yeniden konumlandırması gerekir. Ben Sweetland’ın dediği gibi “başarı bir varış yeri değil yolculuğun kendisidir” (Bratsch, 2001,s. 13).

Meslek seçiminin karmaşık ve dinamik bir süreç olması öğrencilerin bu süreçte yardım gereksinimini zorunlu kılmaktadır (Nathan ve Hill, 2006, s. 1; Taveira ve Moreno, 2003, s. 189; Turner ve Lapan, 2005, s. 425; Yeşilyaprak, 2011, s. 2). 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. Ancak bu yardım hizmetlerin yeteri kadar verildiği söylenemez (Brown, 2003, s. 336; Foley, Kelly ve Hartman, 2006, s. 116; Taber ve diğ., 2011, s. 274).

Meslek seçimini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu süreçte, toplum, arkadaş çevresi, ailenin beklentileri, mesleğe verilen değer, mezun olduktan sonra iş bulma olanakları, bireyin kişilik özellikleri etkili olmaktadır (Frady, 2005, s. 4; Zunker, 2006, s. 67). Kepçeoğlu'na (2001, s. 64) göre sadece bir ya da birkaç kişisel nitelik esas alınarak bireylerin mesleklere yönelmeleri doğru değildir. Çünkü bireyin meslek seçimini etkileyen birçok etmenin bulunduğu, mesleklere yönelmede bu etmenlerin ne kadar çoğu dikkate alınırsa sonucun o ölçüde uygun ve tutarlı olacağı bilimsel araştırmalarla da desteklenmiştir. Bronfenbrenner (1979, Akt., Zunker, 2006, s. 67) bireyin meslek seçiminde onu etkileyen dört temel sistemin olduğunu belirtmektedir. Bu sistemler daire şeklinde iç içe geçmiş ve bir birilerinden bağımsız değildir. Bu sistemler şu şekilde sıralanabilir:

Grafik-1: Meslek Seçimi Etkileyen Sistemler Grafiği



Kaynak: Zunker (2006,s.67) 'den alınmıştır.

Araştırmalar kolej öğrencilerinden %10-%30'una yakınının ciddi kariyer kararsızlıkları yaşadığını göstermektedir (Foley, Kelly ve Hartman, 2006, s. 116). İşte

bu noktada meslek seçiminin daha yoğun hissedildiği ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların öğrencileri sürekli gözlemleme şansı edinebilen sınıf rehber öğretmenleriyle işbirliği içine çalışması son derece önemlidir. Zunker (2006, s. 387) okullarda uygulanacak mesleki rehberlik programlarının eğitim programıyla bütünleşmiş, planlı ve özellikle okul danışmanın koordinasyonunda yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu koşulları yerine getiremeyecek mesleki rehberlik çalışmaları öğrencilerin kendilerine ve çevrelerine ilişkin doğru bilgiler edinememesine neden olacaktır. Bu noktada özellikle mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren kişilerin meslekler ve mesleklerin özellikleri ile ilgili güncel bilgi ve çalışmaları takip etmeleri gerekmektedir (Tang, 2003, s. 61).

Yapılan çalışmalar okullarda yürütülen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin öğrencilerin mesleki kararsızlıklarını belirgin düzeyde azalttığını göstermektedir (Baker, 2002, s. 359). Kerr ve Priebe (1988, s. 368) yaptıkları çalışma ile meslek danışmanlığının etkin olarak yürütülmesi sonucunda öğrencilerin mesleki kararsızlıklarının azaldığını ve öğrencilerden “beni, seçeceğim meslek konusunda ilk defa birisi bu kadar ciddi bir şekilde dinledi”, “kendim hakkında birçok şey öğrendim” ve “ geleceğim konusunda neler yapabileceğimi daha net görebiliyorum” gibi olumlu geri bildirimler aldıkları görülmüştür.

Meslek seçiminde en önemli enstrümanlardan biri de standart ölçeklerdir (Mau, 1999, s. 261). Son yıllarda yapılan çalışmalarda bireyin kendine uygun bir meslek seçmesinde mesleki değerlerin çok önemli bir yer aldığı görülmüştür. Bu bulgular mesleki değerlerin ölçülmesi ve yardım sürecinde kullanılması için birçok ölçeğin geliştirilmesine öncülük etmiştir. Elde edilen mesleki değer ölçekleri özellikle son yıllarda bilgisayar ortamlarında çeşitli programlarla (computer-assisted career guidance-CACG, DISCOVER,SIGI) sunulmaya başlanmıştır (Sverko ve diğ., 2008, s. 558).

Bireyin kendini ve meslekleri tanıyarak uygun eşleştirmeyi yapması için, mesleklere ilişkin bilgileri edinmesi gerekir. Bu konuda öğrenciye yardımcı olabilecek geçerli ve güvenilir ölçekler kullanılmalıdır. Türkiye’de bu konuda önemli eksiklikler olduğu bilinmektedir. Geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ölçeklerin sayısının artırılması, daha önceden hazırlananların güncellenmesi gerekmektedir. Ancak ülkemizde mesleki rehberlik ve danışmanlık ile ilgili hem geçerli ve güvenilir hem de güncel olan ölçek sayısı oldukça azdır (Deniz, 2008, s. 25).

Bireylerin birçoğu kendi mesleki değerlerinin farkında olmadan bir meslek seçmek ve seçtikleri bu meslek, kendilerine uygun olamasa da çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bireylerin bir mesleğe ilişkin edinmiş oldukları yanlış bilgiler ve kurduğu hayaller iş yaşamında hatta işe başlamadan eğitim-öğretim sürecinde ciddi hayal kırıklıkları yaşamalarına neden olmaktadır. Aslında bireyin seçmeyi düşündüğü meslekte belirli bir süre çalışması o mesleğin kendine uygun olup olmadığına dair gerçekçi bir veri sağlayacaktır. Ancak herkesin seçmek istediği meslekte çalışma deneyimi edinmesi mevcut şartlarda imkânsızdır. Meslek seçimi aşamasında olan bireylerin ihtiyaçları ve bunların oluşturduğu mesleki değerleri iş ortamında edinme imkânlarının son derece kısıtlı olması, kendilerine ilişkin gerçekçi veriler oluşturmada sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Bireyin bir işi yaptıktan sonra elde edeceği doyumun değerlendirmesini sağlayacak verilere ulaşmada en ekonomik yöntemlerden biri de uygun ölçme araçlarının kullanılmasıdır.

Yapılan araştırmalar çocuk ve ergenlerin büyük bir kısmının mesleki değerlerini belirginleştiremeden meslek seçimlerini yaptıklarını ortaya koymaktadır (Turner ve Lapan, 2005, s. 425). Mesleki değerlerin meslek seçiminde son derece önemli olmasına rağmen meslek danışmanlığında daha çok ilgi ve yeteneklerin ölçülmesi ile bireye yardım hizmeti verildiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında mesleki değerlerin belirlenerek bireye meslek seçimi sürecinde yardım hizmeti verilmesi önemli bir bileşenin daha bu sürece dâhil edilerek isabetli kararlar verilmesini sağlayacaktır (Pişkin, 2011, s. 59; Super, 1995, s. 55).

Round ve Armstrong'a (2005, s. 305) 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 aynı olduğu görülmektedir. Meslek seçimi aşamasındaki öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini belirlemeye yönelik ölçekler olmasına rağmen ilgili alan yazın incelendiğinde öğrencilerin mesleki değerlerini ölçmeye yönelik ölçeklerin çok sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu araştırmayı önemli kılan noktalardan biri de meslek seçiminde eksik kalan önemli bileşenlerden biri olan mesleki değer bileşeninin ölçülmesine katkıda bulunmaktır.

Meslek seçiminde mesleki değerin önemli bir yer almasına rağmen ülkemizde yapılan alan yazın incelemesi sonucunda meslek seçiminde etkili olduğu düşünülen ilgi ve yeteneklerle beraber mesleki değerlerin ölçüldüğü, herhangi bir işte çalışan bireylerin iş değerlerini belirlemek amacıyla çok az sayıda iş değerleri ölçeği bulunduğu görülmektedir. Bunun yanında geçerliliği ve güvenirliliği sınanmış bağımsız bir mesleki değer envanteri bulunmamaktadır. Birçok birey mesleki değerlerini göz ardı edip meslek tercihi yapmaktadırlar. Bu bireylerden bazıları üniversite eğitimi sırasında okuduğu bölümden ayrılıp yeniden sınava girmekte, bu durum üniversiteye girişteki yığılmayı daha da artırmaktadır. Bu, bireylere yeterince mesleki danışmanlık yapmamanın yanı sıra bu alanda kullanılacak ölçeklerin yeterli olmamasından ya da az olmasından da kaynaklanmaktadır. Bu nedenle geliştirilecek bir mesleki değer envanterinin meslek seçimi yapacak olan bireylere ışık tutarak yol göstereceği düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan tüm öğrencilerin Mesleki Değer Envanterini gerçek durumlarını yansıtacak şekilde cevapladıkları, samimi ve yansız oldukları kabul edilmektedir.
2. Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin var olduğu ve dolaylı olarak ölçülebildiği varsayılmıştır.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, 2011 – 2012 Eğitim Öğretim yılında Malatya İl Merkezinde yer alan liselerde okuyan öğrencilerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
2. Araştırmada lise öğrencilerinin mesleki değerleri araştırmacı tarafından hazırlanacak Mesleki Değer Envanteri ölçeği aracından elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

- **Meslek:** Belirli bir eğitimle kazanılan, kuralları toplumca belirlenmiş ve kazanç elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetler bütünüdür (Kuzgun, 2000, s. 3).
- **Yetenek:** Bilgi edinme ve elde edilen bilgileri eyleme dönüştürme performansıdır (Howe,1998, s. 51).
- **İlgi:** Bir kimsenin özel bir çaba sarf etmeden dikkat ettiği, gözlemlediği, üzerinde durduğu ve yapmaktan zevk aldığı işler olarak tanımlanmaktadır (Roe,1956, s. 83).
- **Değer:** İnsanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden, arzu edilebilir amaçlardır (Schwartz ve Bardi, 2001).
- **Mesleki Değer:** Bir mesleğe girme soncunda o mesleğin getirilerinden beklenen ve elde edilen doyumdur (Brown, 2003, s. 49).

1.7.Kısaltmalar

MDE: Mesleki Değer Envanteri

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma ile ilgili kuramsal bilgilere ve araştırma konusu ile ilgili yapılan yurtdışı ve yurtiçi araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Meslek Seçimi ve Önemi

Çağımızın hızlı gelişimi, bilim ve teknolojiadaki ilerlemeler meslek çeşitlerinin artmasına, mesleklerin niteliklerinin değişmesine ve karmaşıklaşmasına neden olmaktadır. Meslek seçimi aşamasında bulunan gençler bu ilerlemeler karşısında sürekli değişen meslekler ve bu mesleklerin aradıkları niteliklerin farklılaşması nedeniyle zorluklar yaşamaktadırlar. Söz konusu değişimler meslek seçiminde yaşanan kararsızlığı arttırmaktadır. Bu nedenle profesyonel yardımlar eşliğinde bireyin özellikleri, yeterlilikleri ve beklentileri ile mesleklerin nitelikleri ve beklentileri arasında köprü kurmak daha da önem kazanmaktadır.

Bireyin yapmak istediği meslekler arasından birine yönelmesi ve karar kılması, bu kararı doğrultusunda hazırlıklar yapması meslek seçimi olarak tanımlanmaktadır. Birey girme olasılığı yüksek olan mesleğe hazırlanmaya karar vermelidir. Kişi çevresindeki olanakları değerlendirerek ulaşabilecek ve çeşitli ön koşulları sağlayabilecek hazırlıkları yapmalıdır. Meslek seçimi bireyin fiziksel ve zihinsel yeteneklerini, meslek eğitimi başarılabileme olasılığını bunun yanında birçok faktörü göz önünde bulundurarak tercih listesindeki mesleklerden birine karar vermektir (Kuzgun, 2004, s. 5).

Yeşilyaprak'a (2006, s. 192) göre meslek ve iş sahibi olmanın temelinde psikososyal bazı etmenler yer almaktadır. İnsanın doğuştan getirmiş olduğu bazı yetenekleri ve gizilgüçleri vardır. Birey doğuştan var olan bu özellikleri kullanmak ve doyurmak ister. Yaşam içinde bu yetenek ve gizil güçleri kullanmanın en iyi sahası meslektir. Birey mesleğini icra ederken yeteneklerini ve gizil güçlerini kullanarak yaşam doyumu elde eder. Kendini ifade eder ve dolayısıyla bu süreç aslında bir varoluş sürecidir. Birey bu var olma sürecinde topluma yararlı olduğunu ve işe yaradığını hisseder. Bu da bireyin sağlıklı, mutlu ve toplum için üretken bir birey olmasının öncülüdür. Meslek sadece bireyin kendi yeteneklerini ve gizil güçlerini kullanarak doyum aldığı bir süreç değil, bunun yanında insanlarla iletişime geçtiği, belirli rol ve kimlikler edinerek psikososyal ihtiyaçlarını karşıladığı bir etkinlik olarak önemlidir.

Friedman ve Havighurst (1954) mesleğin temel dört önemli işlevi olduğunu belirtmişlerdir. Bu işlevler incelendiğinde mesleğin bireyin varoluşu için son derece kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu işlevler şu şekilde sıralanmaktadır:

1. *Mesleğin Ekonomik İşlevi:* Bireyler meslekler sayesinde kazançlarını elde eder ve ihtiyaçlarını giderirler,
2. *Mesleğin Sosyal İşlevi:* Bireyler meslekler sayesinde insanlarla etkileşime geçer ve başkaları ile beraber vakit geçirirler,
3. *Mesleğin Sosyal Statü ve Prestij İşlevi:* Bireyler meslekler sayesinde sosyal statülerini belirlerler,
4. *Mesleğin Psikolojik İşlevi:* Meslekler bireyin kişiliği, benlik saygısı, yaşam doyumunu etkiler (Akt., Sverko ve Vidovic, 1995, s. 4).

Okullarda çalışan psikolojik danışmanlar ve öğretmenlerin en önemli görevlerinden biri de öğrencilerin güçlü ve sınırlı yönlerini, ilgi ve yeteneklerini ortaya koymasına yardımcı olmaktır. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin ergenlik döneminde meslek seçimi aşamasında olan öğrencilerin yetenek ve ilgilerinin sürekli değiştiğini göz önüne alarak öğrencilerin kendilerine ilişkin potansiyellerini tanımaya dönük zengin yaşantılar geçirmelerine öncülük etmelidirler (Yeşilyaprak, 2006, s. 239). Mesleki rehberliğin eğitim süreciyle beraber erkenden yapılması bireyin ileride telafisi çok güç olacak yanlış seçimlerini engeller (Porfeli, Hartng ve Vandrcek, 2008, s. 25). Temel amaç, bu dönemde gencin gerçekleştirmesi gereken mesleki gelişim görevlerini yerine getirmesi ve kendisinden beklenen mesleki olgunluğa ulaşmasına yardımcı olmaktır (Dawis, 2005, s. 17; Yeşilyaprak, 2006, s. 230; Zeren, 1999). Nitekim okullarda yapılan mesleki rehberlik çalışmaları öğrencilerin kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile ilgi farkındalıklarını arttırmakta ve yaşadıkları mesleki kararsızlığı düşürdüğü görülmektedir (Bozgeyikli, 2005; Çakır, 2003, s. 97; Durlanık, 1998; Öncü,1991).

Meslek seçiminde okullarda çalışan uzmanların rolü daha da önemli olmuştur. Prediger ve Sawyer 1973-1983 Amerika'sında öğrencilerin meslek seçiminde okulların rolünü karşılaştıran araştırmasında okulların öğrencilerin meslek seçiminde hızla değişen ve yükselen bir öneme sahip olduğu görülmüştür (Prediger ve Sawyer, 1986, s. 45).

Öğrencilerin kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe ve okul içi etkinliklere yönltilmesi rehberliğin çok önemli bir hizmet alanıdır. Mesleki rehberlik hizmetleri genel olarak çeşitli programlar, kurslar, seçmeli dersler ve meslekler hakkında bilgilerin toplanarak öğrencilere sunulduğu hizmetleri kapsamaktadır. Bu amaçla okul öğrencinin meslekler hakkında bilgi edinmesini sağlayıcı okul içi ve okul dışı paydaşlarla işbirliği yapılmalıdır. Meslekleri tanıtmak için broşürler, meslek günleri ve çeşitli etkinlikler düzenlenerek öğrencinin meslek seçimine ilişkin farkındalık düzeyi artırılabilir (Aydın, 1997, s. 5).

2.2.Meslek Seçimi Kuramları

Bu bölümde, meslek seçimine ilişkin geliştirilmiş kuramlardan bazılarına yer verilmiştir.

2.2.1.Özellik-Faktör Kuramı

Parsons ve meslektaşları 20. yüzyılın başlarında Amerika'nın Washington ve Boston şehirlerinden okulu terk eden ve liseyi bitiren gençlerin iş yaşamına etkin katılımlarını sağlamak amacıyla ilk çalışmalarını başlatmışlardır. Bu amaçla Boston'da ilk Mesleki Büroyu kurmuşlardır (Bacanlı, 2011, s. 90). Parsons genç bireylerin meslek seçimine yardım etmek amaçlı oluşturduğu sistematik meslek danışmanlığı kuramını ölümünden bir yıl önce yayınlamış olduğu "Choosing a Vocations" adlı kitabında sunmuştur (Niles ve Bowlsbey, 2005, s. 14). Parsons meslek seçiminde bireyin üç aşamalı bir süreci açıklığa kavuşturması gerektiğini belirtmiştir. Bu aşamalar:

- Bireyin kendi yetenek, ilgi, duygu ve sınırlarını tanıması ve açıklığa kavuşturulması,
- Farklı mesleklerin gereklilikleri, koşulları, fırsatları, avantaj ve dezavantajlarını belirleyerek açıklığa kavuşturması,
- Bireyin kendine ilişkin bilgileri ile işe ilişkin bilgilerden elde ettiği çıktıları eşleştirmesi (Sharf, 2006, s. 25).

Parsons'un bu üç aşamalı yaklaşımı özellik-faktör kuramı üzerine uzun yıllar çalışan ve kuramı derinleştiren Williamson tarafından altı aşamalı bir sürece dönüştürülmüştür. Bu süreçler:

- **Analiz:** Danışanın kendini anlamasına yönelik bilgilerin toplanması sürecidir.
- **Sentez:** Danışan hakkında birinci aşamada toplanan verilerin düzenlenip danışanın kendine özgü bir örüntü haline getirme sürecidir.
- **Teşhis:** Danışanın meslek seçimi ile ilgili sorununu belirleme aşamasıdır.
- **Tahmin:** Danışanın verdiği mesleki kararın gelecekteki yansımalarının tartışılmasıdır.
- **Psikolojik Danışma:** Danışanın eğitsel ve mesleki kararlarında avantajlı ve dezavantajlı yönlerini belirlemesine yardımcı olma sürecidir.
- **İzleme Süreci:** Danışma sürecinin danışan üzerindeki etkililiği ve yararları üzerine değerlendirme aşaması sürecidir.

Parsons'un kuramı 20. yüzyılın ortalarına doğru Minnesota Üniversitesi meslek danışmanları tarafından yeniden yapılandırılmıştır. Öncelikli olarak bireysel özellikleri tanımaya yönelik geçerli ve güvenilir ölçme araçları geliştirerek bireyin ilgi ve yeteneklerinin objektif yollarla tespit edilmesi sağlanmıştır. Böylece kuramın ilk ayağı olan bireyin özelliklerini belirleme işlemi daha güvenilir bir şekilde yürütülmesi sağlanmıştır.

Klein ve Wiener yaptıkları çalışmalar sonrasında özellik-faktör kuramını netleştirmek için temel varsayımların tartışılması gerektiğini belirtmektedirler. Bu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Her birey geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilecek kendine özgü özellikler barındırır.
- Bireyin meslekte başarı elde edebilmesi için bazı temel özelliklere sahip olması gerekir.
- Meslek seçimi açık ve anlaşılabilir bir süreçtir. Bu süreç içinde bireyin özellikleri ile mesleğin gereklilikleri karşılaştırılabilir.
- Kişilik özellikleri ile mesleğin gerekliliklerinin örtüşme oranı bireyin o meslekten doyumunu, başarısını ve motivasyonunu artırır (Bacanlı, 2011, s. 92).

2.2.2. İş Uyumlu Kuramı

1950’li yıllarda Rene Dawis, Lloyd Lofquist ve meslektaşları her bireyin birçok sosyal çevrede bulunduğunu, fakat en temel çevresinin iş çevresi olduğunu belirterek iş uyumu kuramını Minnesota Üniversitesinde 35 yıl süren çalışmaları sonrasında ortaya koymuşlardır (Sharf, 2006, s. 63). İş uyumu kuramı aslında özellik-faktör kuramı süreçlerini izlemekte, ancak bireyin çevresine özellikle iş çevresine uyumunun önemli etkisi üzerine odaklanmıştır. İş uyumu kuramı birey ile çevre arasındaki uyumlu ilişki, bireyin çevreye uygunluğu ve çevrenin bireye uygunluğu, birey ile çevre arasında karşılıklı ve birbirini tamamlayıcı ilişkiler olarak tanımlanabilen koşulları kapsayan birey ve çevre arasındaki uyuma/benzeşme kavramına dayanmaktadır (Bacanlı, 2011, s. 98). Lofquist ve Dawis (1984) iş doyumu ve iş uyumu arasındaki ilişkiyi sürekli vurgulamaktadırlar. İş doyumu bireyin bulunduğu iş yerinde ürettiği değerler ile ilişkilidir. Bu nedenle bireyin iş doyumu ve başarısı bireyin bulunduğu iş ortamına uygunluğu ve uyumu ile yakından ilişkilidir (Dawis, 2005, s. 9; Zunker, 2006, s. 28).

İş uyumu kuramının varsayımları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Her birey, çevre ile benzeşmeyi/uyuşmayı başarmak ve sürdürmek için çaba gösterir. Çevre ile uyuma/benzeşmeyi başarmak ve sürdürmek insan davranışının temel güdüsüdür
- Ev, okul ve iş ortamları bireyin ilişki kurması gereken çevrelerdir. Bu çevrelerden birisiyle uyumayı/benzeşmeyi başarmak ve sürdürmek diğer çevrelerle başarılan ve sürdürülen uyumu etkileyebilir. İş çevresi bireyin ilişki kurması gereken en temel çevredir.
- Birey, iş çevresinde belli ödüller, para, saygınlık ve kişisel ilişkiler sağlayan becerilere sahip olmalıdır. Bireyin becerileri iş çevresinin gereksinimlerini karşılayabilmeli ve iş çevresinin sağladığı ödüller de bireyin gereksinimlerine karşılık verebilmelidir. Bireyin ve çevrenin gereksinimleri en asgari düzeyde karşılıklı olarak sunulduğunda birey ve çevre birbirine benzeştiği söylenebilir. Böyle bir benzeşmenin gerçekleştiği durumda, uyuma/benzeşme bireyin iş çevresinin gereksinimlerini ve iş çevresinin de bireyin gereksinimlerini tamamıyla karşılaması olarak tanımlanabilir.

- Bireyler ve iş ortamları sürekli değişmektedir. İş uyumu, bireyin iş çevresiyle uyuşma/benzeşmesini başarmak ve sürdürmek için çaba sarf ettiği kesintisiz ve dinamik bir süreçtir.
- Birey ve iş çevresi arasındaki bu uyuşma/benzeşmenin denge hali meslekte kalma süresini belirler. Meslekte kalma süresi uyuşma/benzeşmenin en temel göstergesidir. Dolayısıyla, meslekte kalma süresi iş çevresi ve birey arasındaki uyuşma benzeşmenin bir sonucudur.
- İş çevresi bireyin gereksinimlerini tamamıyla karşıladığında birey işinden doyum sağlar. Bu durumda doyumluluk ve doyum bir bireyin iş çevresiyle uyuşma/benzeşmesini başarma ve sürdürmeye ilişkin başarı derecesinin en temel göstergesidir. Doyumluluk, uyuşma/benzeşmenin dışsal, yani bireyden değil daha çok dışardan kaynaklanan bir göstergesidir. Doyum ise uyuşma/benzeşmenin, bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili, içsel bir göstergesidir (Bacanlı, 2011, s. 101-102).

İş uyumu kuramı çerçevesinde bireylerin bir işte meslek doyumunu sağlayabilmesi için meslek danışmanlığı yapacaklara şu öneriler sunulmaktadır:

- İş uyumunda birçok faktör etkili olabilmektedir. Bunlar işbirliği, özerklik, sorumluluk ve kendi yeteneklerini sunabilme olanağıdır.
- İş doyumunu meslek danışmanlığında çok önemli olsa da iş uyumunu sağlayan tek faktör değildir. İş uyumu için bireyin yeteneklerinin işin gerekliliği ile örtüşmesi gerekir.
- İş doyumunu bireyin iş bağlılığı ve işte kalma süresini etkileyen temel faktördür.
- Bireysel ihtiyaçlar ve değerler iş doyumunu etkiler. Bu nedenle bireyin ihtiyaç ve değerlerinin danışma sürecinde yapılandırılması gerekir.
- Bireysel farklılıklar iş doyumunu etkileyen temel faktörlerdendir. Bu yüzden bireyin ilgi, değer ve yeteneklerini belirlemek önemlidir (Zunker, 2006, s. 28).

2.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

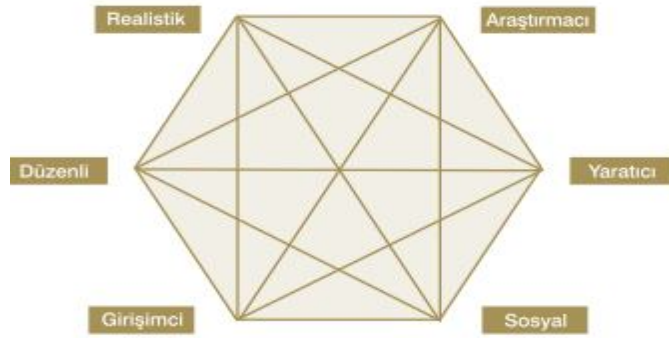
Holland (1997) meslek seçimini; kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansıması olarak değerlendirmektedir. Holland, her insanın meslek alanında belirlenen altı kişilik tipinden birine sahip olduğunu ve bireyin kişiliğine uygun mesleklerden birini seçme eğilimine sahip olduğunu savunmaktadır (Spokane ve Cruza-Guet, 2005, s. 25). Holland'a (1997) göre bireyin kendi kişilik tipi ile mesleği arasındaki uyum, kişinin ilgilerini, yeteneklerini ve mesleki değerlerini iş ortamında bu özelliklerini uygun bir şekilde ifade etmesini sağlar (Spokane ve Cruza-Guet, 2005, s. 28). Bireyin iş doyumu, sahip olduğu kişilik tipi ile meslek arasındaki uyuma bağlıdır. Holland, Özellik-Faktör Kuramının, kariyer seçimine uygulanışına ilişkin önemli örnekler sunmuştur.

Holland, kuramının dört temel varsayımı olduğunu belirtir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Birçok insan, benzerlikler dikkate alındığında altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir. Bunlar; realistik, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli tiplerdir.
- Altı kişilik tipinin karşılığı olan altı tür mesleki çevre vardır.
- İnsanlar sahip oldukları beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar.
- Bireyin meslek seçimi davranışını, kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler.

Holland'a göre bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevrenin etkileşimi ile belirlenir. Bir kimsenin kişilik özelliğinin ve çevresinin bilinmesi onun nasıl davranacağını, örneğin hangi mesleği seçeceğine ilişkin tahmin yürütülmesine olanak sağlar (Yeşilyaprak, 2008, s. 83).

Şekil-2: Holland'ın Altıgeni



Kaynak: Yeşilyaprak (2008). Kariyer Yolculuğu kitabından alınmıştır.

Holland'ın belirlemiş olduğu altı kişilik tipleri şu şekilde sıralanmaktadır (Sharf, 2006, s. 92-96).

1.Realistik Tip: Bu tipler çevresinde yer alan fiziksel aktivitelere odaklanmayı tercih ederler. Aletler kullanmayı, makinalar ve hayvanlarla uğraşmayı severler. Teknik becerileri yüksektir bu nedenle makinaları tamir etme, elektrikli araçlarla ilgilenme, otomobil veya kamyon kullanma gibi fiziksel aktiviteler gerektirecek işlere yönelirler. İnsanlarla uğraşmaktansa nesnelerle uğraşmayı tercih ederler. Realistik tipe sahip danışanlar danışma süreci içinde kendi duygularını ifade etmekte güçlük yaşayabilirler. Kendilerinden bahsetmektense nasıl balık tuttıklarını, arabayı nasıl tamir ettiklerinden bahsetmekten zevk alırlar. Genellikle özel ilgilerinden bahsederler. Bu ilgiler genellikle arabalar, radyo ve diğer mekanik şeylerdir. Bu kişilik tipine sahip kadınlar genellikle kendi yeteneklerini göstermekte büyük sorunlar yaşarlar. Mekanik şeylerle uğraşmak erkeklere uygun meslekler olarak algılandığından kadınlar, babaları ve erkek kardeşlerinin olumsuz tutumları nedeniyle bu tür yeteneklerini göstermekte sorunlar yaşayabilirler. Meslek danışmanı özellikle bu tipteki kadınları cesaretlendirmeli ve mekanik şeylerle uğraşmaya ilişkin toplumsal cinsiyet algısını yeniden yapılandırmasına yardım etmelidir.

2.Araştırmacı Tip: Bu tipler özellikle matematik ve bilimsel konularla ilgili problemlerin çözümüne odaklanmaktan hoşlanırlar. Karmaşık ve soyut problemler karşısında yaratıcı çözüm önerileri getirirler. Analitik düşünme gerektiren bilgisayar programcılığı, fizik, matematik, biyoloji ve veterinerlik gibi mesleklere yönelmeyi tercih ederler. Bir tipteki kişilerin önem verdikleri şey eleştirel düşünme, mantık ve

keskin zekâlarını kullanmaktır. Araştırmacı tipler bilimsel kitaplar okumayı ve çok özel konularda tartışmayı tercih ederler. İnsanları yönetmek ve yönlendirmek yerine problemleri analiz etmeyi ve çözümler üretmeyi tercih ederler. Bir meslekte onlar için önemli olan para kazanmak değil kendilerini zorlayacak ve yaratıcı çözümler getirecekleri zihinsel problemlere çözüm getirmektir.

3.Yaratıcı (Sanatçı) Tip: Bu tipler kendilerini özgür hissedebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Bulundukları iş ortamlarında müzik, resim ve artistik faaliyetler içeren yollarla kendilerini özgürce ifade etmek isterler. Karşılaştıkları durumlarda zihinsel yöntemler yerine duygularını ifade etmeye dönük açıklama yollarını tercih ederler. Bu tipler dil, sanat, müzik, ses, heykeltıraş gibi yollarla kendi duygularını bilinen yöntemler dışında özgün ve yaratıcı yöntemlerle ifade ederler. Yaratıcı tipteki danışanlar danışma süreci içinde kendilerinin müziği, sanatı ve yazmayı ne kadar sevdiklerinden bahsederler. Bu tipteki danışanlar konuştuklarında çok düzensiz, anlaşılmaz ve açık olmayan konuşma gibi görünen kendilerine has ifade biçimlerini tercih ederler. Mesleki danışma sürecinde daha çok mesleklere ilişkin duygularını ifade ederler.

4.Sosyal Tip: Bu tipteki bireyler insanlarla iletişim kurabilecekleri, iş birliği içinde çalışacakları ve başkalarına yardım edebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. İnsanlara bir şeyler öğretebilecekleri, insanları etkileyebilecekleri ve onlara ilişkin sorumluluk alabilecekleri iş ortamlarını isterler. Bu tipteki bireylerin sahip oldukları mesleki değerler idealizm, iyilik, arkadaşlık ve cömertliktir. Daha çok öğretmenlik, sosyal hizmetler, evlilik danışmanlığı, konuşma terapisti ve psikolojik hizmetlerdeki işlerde çalışmayı tercih ederler. Sosyal tipteki danışanlar danışma sürecinde kendi ideallerinden ve diğer insanlara nasıl yardım edeceklerinden bahsederler. İyi bir dünyada mutlu insanların yaşaması sosyal tip için para kazanmaktan daha önemlidir. Genelde çocuklara yeni şeyler öğretmekten ve yakınlarındaki insanlara yardım etmekten bahsederler. Danışmada danışmanla rahat bir şekilde amaca ulaşmak için işbirliği içinde çalışırlar.

5.Girişimci Tip: Girişimci tipler insanları yönetebilecekleri ve ikna edebilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Finans ve ekonomi iş alanlarında risk alabilecekleri ve iyi gelir edinebilecekleri iş ortamlarını isterler. Bu iş ortamlarında kendilerine güvenen, sosyal ve kararlı bir kişilik yapısı sergilerler. Bir şeyler satabilecekleri, yüksek gelir elde

edebilecekleri ve insanları ikna edebilecekleri iş ortamları onlar için ideal yerlerdir. Çalışabilecekleri iş ortamları satış büroları, yönetici, restoran işletmesi, politika ve sigorta gibi iş ortamlarıdır. Danışma sürecinde girişimci tipler kendilerine aşırı güvenen bir kişi izlenimi yaratmaya çalışırlar. Bazıları hızlı para kazanma isteklerini açık ve net bir şekilde ifade ederken bazıları ise sosyal kabul nedeniyle bu isteklerini gizlemeye çalışırlar. Sosyal tipler gibi konuşmaya açıktırlar ama sosyal tiplerden farklı olarak girişimci tipler konuşma konularını geçmişteki başarı üzerine odaklanırlar. Girişimci tipler sosyal tiplerin aksine insanlara yardım etmek yerine ikna etmeyi ve yönlendirmeyi tercih ederler.

6. Geleneksel Tip: Organizasyon ve planlama geleneksel tipin çalışma ortamını en iyi ifade eden durumlardır. Bu tipler için en iyi çalışma ortamları kayıt, hesaplama ve raporları düzenli tutabilecekleri ofis ortamlarıdır. Hesapları tutmak, basit matematiksel işlemlerle raporları düzenlemek onlar için ideal aktivitelerdir. Çalıştıkları ortamda hesap makinası, fotokopi makinası ve dosyalar bulunur. Geleneksel tipler için parayı kayıt altına almak belirli bir düzen içinde belirlemek ve kurallara uyan güvenilir bir insan olmak önemlidir. Kendilerini karşılaştıkları çok karmaşık olmayan problemleri sıralamak ve belirli düzen içinde sınıflamak açısından başarılı hissederler. Geleneksel tipteki danışanlar kendilerine kariyer planı yapmakta zorlanırlar. Danışma sürecinde lisede ne kadar düzenli ve titiz biri olduklarından bahsederler. Kendilerine uygun olmayan iş ortamlarında çalıştıklarında bulundukları yerde düzeni kurmaya ve sıralamaya çalışırlar. Bunu yapamadıklarında kendilerini tükenmiş hissederler.

2.2.4. Psikanalitik Kuramlar

Freud, teorisinde iş ve meslek seçimine çok fazla değinmemiştir. Bununla birlikte “sevebilen ve çalışabilen bir insan psikolojik olarak sağlıklıdır.” açıklamasıyla mesleğin birey için ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Freud'un teorisi, özellikle erken çocukluk dönemindeki deneyimlere yaptığı vurguyla birçok kariyer kuramcısına temel oluşturmuştur (Yerin-Güneri, 2011, s. 136). Psikanalistlere göre meslek seçimi, zevk (pleasure) ve gerçeklik (reality) ilkelerine göre yapılan bir davranıştır. Zevk ilkesi insanı, gelecekteki sonuçlarını düşünmeksizin hemen hoşlanacağı sonuçlara götüren davranışlara yönlendirirken, gerçeklik ilkesi bireyi bu isteklerini karşılamaya dönük zaman ve maliyet kısmına yönlendir (Kuzgun, 2000, s. 138).

Freud bilincin, bilinçaltının ve çocukluk yaşantılarının yetişkinlik yaşamını nasıl etkilediğini açıkladığı kişilik kuramında, cinsellik ve saldırganlık olmak üzere iki temel içgüdüden bahsetmiştir. Birey bu içgüdülerini karşılamak isterken toplumsal baskılarla nasıl baş edeceğine ilişkin alternatifler aramaktadır. Bu nedenle de, birey bu dürtüleri kontrol altına almasına ve toplum tarafından daha kolay kabul edilir yollarla ifade etmesine yardımcı olacak savunma mekanizmalarını geliştirir. Psikanalitik kuram bireyin isteklerinin toplum tarafından kabul edilebilir düzeye getirilmesini meslek seçimi açısından “yüceltme” savunma mekanizması kullanılmaktadır (Yerin-Güneri, 2011, s. 138).

Meslek gelişiminde psikanalitik yaklaşımı en iyi tanımlamaya çalışan Bordin, Nachmann ve Segal (1963) hemen hemen tüm mesleklere uygulanabilecek bir genel yöntem bulmak amacı ile mesleklere ilişkin bazı ihtiyaçları karşılayacak boyutlar belirlemişlerdir (Akt., Kuzgun, 2000, s. 138). Bu boyutlar incelendiğinde:

1.Besleyici, Koruyucu Boyut: Bu boyut canlı şeyleri koruma etkinliklerini içerir. Bu boyut insan, bitki veya hayvanlara yiyecek, barınak vererek ya da sembolik olarak sözcüklerle koruma ve onların gelişimlerine yardımcı olma davranışlarını ifade etmektedir. Besleme faaliyetlerine karşı ilgi bebeklikteki beslenme yaşantılarından kaynaklanmış olabilir. İnsanın küçüklüğünde sıcak ana kucağında koruma gibi, zayıf ve yardımsız kimseleri sarma, ısıtma, onlara barınacak yer vererek onları rahatlatma davranışları bu boyutta yer alır.

2.Isırma, Çiğneme Boyutu: Bu boyut hırsla yiyip yutma ile ilgili doyumlardır. Bu tepkiler yetişkin davranışlarına tercüme edildiğinde kesme, öğütme, delme biçiminde kendini gösterir. Bu eylemler önce dişlerden parmaklara aktarılır, sonra bıçak, testere, matkap gibi aletlere veya keskin söz ve fikirlere dönüşür.

3.Manipulasyon Boyutu: Burada iki boyut söz konusudur. Biri fiziksel algılar diğeri ise insanlar üzerinde güç icra etme davranışları ile ilgilidir. Bunlardan birincisi teknolojinin geliştirdiği her türlü araçla edinilen gücü kullanarak çevreyi manipule etmeye çalışmaktır. Diğeri ise daha çok psikolojik nitelikte olup, etkileme, ikna etme, tehdit etme, ayartma vb. davranışları içerir.

4.Duyu Organlarını Kullanma Boyutu: Duyu organlarının kullanımı bilgi edinmek için değil, tıpkı bebeğin bakması, dokunması, tatması gibi bedensel zevk elde etmek içindir. Bu davranışlar sanatçılarda en açık ifadesini bulmaktadır. Sanatçıların

duyuları şaşılacak derecede incelmış ve keskinleşmiştir. Bu kişilerin çalışma amacı da başka insanlara bu tür zevkler vermektir.

5. Anal İçtepilerden Kaynaklanan Tepkiler Boyutu: Tutmak, biriktirmek, tertipli düzen olmak, yağlı ve yapışkan nesnelerden uzak durmak gibi davranışların yetişkin mesleklerindeki karşılığı iş ayrıntılarıdır. Bu alan doğruluk, dakiklik ve düzen ister. Ekonomide parayı ve zamanı iyi idare etmek için bu özellikleri gerektirir.

6. Fallik ya da Genital Tepkiler Boyutu: Fizyolojik ereksiyon ile gökdelen ve köprü gibi yapıların hatta bazı kuramların ortaya çıkışı arasında bir ilişki kurulmaktadır. İçeri girme, nüfus etme boyutu bir kimseye sözle hücum etme davranışı olarak da kendini gösterir. Yalnız burada sözle hücum kişinin içine işleme isteğidir. Sondaj ve uzaya roket atma gibi davranışlar bu boyutta yer alır.

7. Gebe Bırakma, Üretme ve Dölleme Boyutu: Bu boyut açıkça çocuklukta tam formu ile bulunmayan sadece hayal yahut kısmen dürtü biçimindeki çabalarda kendini gösteren davranışları içerir. Bu dürtünün mesleki etkinlik olarak ifadesi çiftçiliklerdir. Biraz daha biçim değiştirmiş ve soyutlanmış olarak düşüncelerin aktarmaya çalışan yazarlarda ve artistik ürünler veren sanatçılarda da bu dürtünün var olduğu görülür.

8. Merak Boyutu: Merak boyutu duyu organlarını, olguları bilme araştırma, inceleme ve dünyayı keşfetme yolunda kullanmayı içerir. Bu boyut her türlü bilimsel araştırmanın temelidir. Belli bir bilimsel alan, merakın yöneldiği obje yönünden farklılaşır.

9. Akıtma, Bastırıp Söndürme Boyutu: Bu boyut çocuklukta çiş etme (idrar) eylemine ilgiden kaynaklanır. Bu dürtü yetişkin uğraşlarında sıhhi tesisatçılık, itfaiyecilik ve hidrolik mühendisliğine yönelme şeklinde kendini gösterir.

10. Penis ya da Vücudu Gösterme Boyutu: Gösteriş ihtiyacı olarak adlandırılabilen bu doyum alanına her türlü politik zihinsel ve artistik uğraş girer (Örneğin hukuk meslekleri, aktörlük, papazlık vb.)

11. Ritim Duygusu İle İlgili Boyut: Bunun kaynağı kalp atışı, solunum gibi fizyolojik ritimdir. Müzikle ilgili meslekler, bale ve beden eğitimi bu gruba girer.

Meslek gelişiminde psikanalitik yaklaşıma katkı sağlayan diğer bir kuramcı ise Alfred Adler'dir. Adler işin insan yaşamındaki önemi, anlamı, mesleki gelişim ve meslek seçimi konularında öne sürdüğü görüşleri ile kariyer danışmanlığı alanının gelişimine önemli katkılar sağlamıştır. Adler yaklaşımındaki temel kavramların

(örneğin, aile bütünlüğü ve doğum sırası, yaşam görevleri ve yaşam tarzı, sosyal ilgi vb.) meslek seçimine ve kariyer danışmanlığına uyarlaması büyük ölçüde bu yaklaşımın takipçileri tarafından yapılmıştır (Yerin-Güneri, 2011, s. 140). McKelvie ve Friedland (1978), Adler yaklaşımının kariyer danışmanlığına uyarlanmasında öncü olmuş ve "Kariyer Amaçları Danışmanlığı" modelini geliştirmişlerdir. Bu modeli dikkate alan yaklaşımda her bireyin yaşam amaçlarının olduğu, bu amaçlara nasıl yöneldiğinin dikkate alınması gerektiği ve kariyer danışmanlığının bireysel bir süreç olduğu vurgulanmıştır. Bu yaklaşımı içeren psikolojik danışma sürecinde danışanın biricikliğinden yola çıkarak onun bireysel ihtiyaçlarına göre yardım ve bilgi vermenin önemli olduğu ifade edilmiştir (Akt.,Yerin-Güneri, 2011, s. 148).

Adler yaklaşımında psikolojik danışma süreci dört aşamada açıklanabilir:

1. Danışanla işbirliğine yönelik ilişki kurmak,
2. Danışanın probleminin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesidir. Bu aşamada danışandan belli konularda (örneğin, ilk anılar, doğum sırası, rüyalar vb.) bilgiler toplanır.
3. Danışandan elde edilen bilgilerin yorumlanması,
4. Danışanın sağladığı iç görü ve yorumlarla daha önceden etkili olmayan inanç ve davranışların yerine daha etkili olan yenilerinin bulunması gelir.

2.2.5. Roe'nin Gereksinim Kuramı

Ann Roe, sanatçıların kişilik özelliklerini inceleyen araştırması sonucunda fizikçiler, biyologlar ve sosyologlar arasında önemli kişilik farklılıklarının olduğunu görmüştür. Bu araştırmalar sonucunda bireyin meslek seçimini etkileyen içsel ve dışsal faktörleri belirlemek amacıyla söz konusu araştırmalarını yoğunlaştırmıştır.

Roe bireyin ilk çocukluk yaşantıları ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi açıklamaya dönük varsayımlar üretmiştir. Bu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Zekâ, özel yetenekler, ilgiler, tutumlar ve diğer değişkenlerin kalıtsal temeli spesifik değildir.
- Özel yeteneklerin gelişimi psişik enerjinin istem dışı istikameti ve genişlemesi ile oluşur.
- Psişik enerjinin bu istikametinin kaynağı erken yaşamdaki doyum ve hayal kırıklığıdır.

- Psişik enerji bireyin sadece meslek seçimini değil hayatının büyük bir kısmını yönlendirir.
- Bireyin belirleyemediği, yoğun bilinçdışı istekleri onun bir konuda başarı olup olmamasının belirleyici ve motivasyonunun kaynağı olabilir.
- Rutin olarak tatmin edilen ihtiyaçlar bireyin bilinçdışı yönlendirmesine neden olmaz.
- Doyurulmayan ya da çok az doyurulan belirgin ihtiyaçlar etkisini yitirecektir. Doyurulmayan temel ihtiyaçlar ise güçlü ihtiyaçlarının ortaya çıkarılmasını engelleyecektir.
- Geciktirilen ancak en sonunda doyurulan ihtiyaçlar bilinçdışı motivasyonlar sağlar (Roe, 1956, s. 102-104).

Roe'nin meslek seçimi teorisi çocukluk sürecinde yetişilen ortam, ihtiyaçların gelişimi ve kişilik ile meslek arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Roe'ye göre her çocuk doğuştan bazı açılardan güçlü bazı açılardan da zayıf olarak doğmaktadır. Çocuğun bu özellikleri ailenin çocuğu yetiştirme biçimiyle etkileşim içine girerek bir yapılanmaya girer. Roe'nin kuramının araştırma sonuçlarıyla net bir şekilde desteklenememesi ve veri toplama yöntemleri olarak bireyin geçmiş yaşantılarına dönmesi gibi sorunlarla karşı karşıya kalmasına rağmen mesleki danışma konusunda uygulamacılara ışık tutmaktadır (Yerin-Güneri, 2011, s. 155).

Roe meslek seçiminde bireyin ilk yıllarında anne-baba ile ilişkisinin belirleyici olduğunu belirtmektedir. Ailelerin bazı durumlar için spesifik davranışları anne-babanın çocuğuna ilişkin genel tutumuyla karşılaştırıldığında çok ciddi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Çocuğu asıl etkileyen sürekli tutumlardır. Roe anne babanın tutumlarını üç temel başlık altında gruplandırmıştır. Bunlar (Roe, 1956, s. 104-106):

1.Çocuğa Duygusal Yoğunlaşma: Bu tutuma sahip ebeveynler çocuklarına karşı tutumlarında aşırı koruma ve aşırı talepkarlık arasında gelir giderler. Aileler ilk çocuğun büyümesinde daha fazla anksiyete yaşadıklarından bu tutumlarını ilk çocuk üzerine daha fazla yansıtmaktadırlar. Aile ikinci çocukta daha rahat olduğundan bu tutumlarını çok fazla yansıtmamakta, dolayısıyla ilk çocuk ile ikinci çocuk arasında kişilik farklılıkları gözlenmektedir. Aşırı koruyucu ebeveynler çocuklarının bağımlı davranışlarını pekiştirirler. Çocuğun fiziksel yetenekleri üzerine yoğunlaşırlar. Aşırı talepkar aileler ise çocuklarından mükemmel olmalarını ister ve aşırı beklenti içine

girerler. Bu aileler çocuklarının okul başarılarında ve yaptıkları işlerde yüksek beklenti içine girerler.

2.Çocuktan Kaçınma: Bu aile tipinde, çocuğa reddetme ve ihmal etme tutumları sergilenir. Çocuğun ihtiyaçları en alt düzeyde karşılanır. Çocuğun duygusal olarak reddedildiği ailelerde fiziksel ihtiyaçları ve güven ihtiyacı karşılanır.

3.Çocuğun Kabul Edilmesi: Bu aile, çocuklarının ihtiyaçlarını gözetir ve kabul edilebilir düzeyde karşılamaya çalışır. Bu tutuma sahip ebeveynler çocuklarını ihmal etmez, gelişimlerini engellemez ve bağımsızlıklarını pekiştirmeye çalışır. Bu ailelerin iki farklı yaklaşım tarzı vardır. Birincisi rahat kabul edici tutum: bu tutumda anne baba çocuklarına karşı kabul edilebilir düzeyde sevgi sağlar. İkincisi ise severek kabul eden aile biçimidir. Bu aileler ise çocuğa daha yakın ve sıcak davranırlar. Çocuğunun gelişimini engellemez ve onun ilerleyişini desteklerler

2.2.6. Myers Briggs Tip Teorisi

Katrine Briggs 1920'li yıllarda insan davranışları üzerine kendi oluşturduğu kişilik tiplerini ve tercihlerini derinlemesine çalışmıştır. Ancak daha sonraları Jung'un çalışmalarını incelemiş, kızı Isabel Briggss Myers ile birlikte kişilik farklılıklarının ölçülmesi üzerine araştırmalar yapmıştır. Jung'a göre gelişim yaşam boyunca devam eder ve her birey gelişimini sağlamak için bir psişik güce sahiptir. Jung bireylerin doğuştan gelen farklı kişilik tipleri ya da tutumları olduğunu öne sürmüştür. Bunlar “dışa dönüklük (introversion)” ve “içe dönüklük (extraversion)” olmak üzere iki temel tutum ya da eğilim; “düşünme (thinking)”, “hissetme (feeling)”, “duyumsama (sensing)” ve “sezme (intuition)” olmak üzere dört temel işlev biçiminde sınıflandırılmaktadır. Bu eğilimler ve işlevler, günümüzde Jung'un teorisinin kariyer danışmanlığında Myers Briggs Tip Belirleyicisinin (MBTI) temelini oluşturmuştur. MBTI ilk kez 1962 yılında basılmıştır. MBTI kişilik tercihleri ile meslek seçimini doğrudan ilişkilendirmektedir (Yerin-Güneri, 2011, s. 156). Sharf (2006, s. 127-129) bu kişilik tiplerine ilişkin iş özellikleri ve koşullarını belirtmiştir. Bu özellikler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo-1

Dışa Dönüklük ve İçe dönüklük Kişilik Tipi İş özellikleri

Dışa Dönüklük	İçe Dönüklük
Çeşitliliği ve hareketi severler	Konsantre olmak için sessiz ortamları severler
Hızlı olmak isterler ve çok karmaşık şeylerle uğraşmak istemezler	Ayrıntılarla uğraşmayı severler ve aceleci davranmak istemezler
İnsanlarla tanışmak ve konuşmak isterler	İsimleri ve yüzleri hatırlamakta güçlük çekerler
Sabırlı değillerdir ve yavaş çalışmak istemezler	Yalnız çalışmak ve rahatsız edilmek istemezler
İşleri ile ilgili diğer aktivitelere katılmaktan hoşlanırlar	Yaptıkları işlerin detayları ve soyut kavramlarıyla uğraşmak isterler
Bazen düşünmeden çabucak hareket ederler	Telefonla rahatsız edilmek ve engellenmek istemezler
Etrafında insanlar olmasından hoşlanırlar	Çoğu zaman yalnız çalışmayı isterler
Rahatlıkla diğer insanlarla iletişim kurarlar	Diğer insanlarla iletişim kurmakta çoğu zaman zorlanırlar

Tablo-2

Duyumsama ve Sezme Kişilik Tipi İş özellikleri

Duyumsama	Sezme
Şimdi ve buraya odaklanırlar	Gelecekte neler olabileceğine odaklanırlar
Bilinen yöntemlerle yaşadıkları problemleri çözmeye çalışırlar	Yaşadıkları sorunların çözümünde yeni yöntemler denerler.
Aynı şeyleri yapmaktan hoşlanırlar	Aynı şeyleri yapmaktan hoşlanmazlar.
Yeni şeyler öğrenmek yerine önceden öğrendikleri bilgileri kullanmayı tercih ederler.	Eski becerileri kullanmak yerine yeni beceriler edinmek isterler.
Somut yollarla adım adım ilerlerler	Anlaşılmaz bir hızda sonuca ulaşmak isterler.
Karmaşık durumlarda sabırlı davranamazlar	Karmaşık durumlardan hoşlanır ve sabırla beklerler.
Nadiren hata yaparlar.	Büyük resme ulaşmak için sık sık hata yaparlar.
Zamanı netleştirmeyi severler.	Zamanı netleştirerek çalışmak istemezler
Var olan şeyleri kullanarak yeni şeyler üretmek isterler.	Yeni şeyler üretmek için içsel enerjilerinden referans alırlar.

Tablo-3***Düşünme ve Hissetme Kişilik Tipi İş özellikleri***

Düşünme	Hissetme
Analiz etme ve mantık sürecini kullanırlar	Ahengi severler
Katı kurallar kullanırlar.	Esnek ve duygusal sınırlar belirlerler.
Duygularını ifade etmekten ve başkalarının duygularını ifade etmelerinden rahatsız olurlar.	Kendilerinin ve başkalarının duygularına duyarlıdır.
Bilmeden insanların duygularını incitebilirler.	Önemsiz şeyler için bile insanların istek ve duygularını önemserler.
Çevresindeki insanların isteklerini dikkate almadan karar verme eğilimindedirler.	Diğer insanların isteklerini, sevdikleri ve sevmedikleri şeyleri dikkate alırlar.
İnsanların neler düşündüklerini öğrenmek ve analitik bir şekilde yorumlamak isterler.	İnsanların önem verdikleri şeyleri değerlerini önemserler.

2.2.7. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Gelişimsel yaklaşımlar bireyin meslek seçiminde biyolojik, psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlerin meslek seçimi üzerindeki etkisini incelemektedir. Söz konusu yaklaşımlar meslek seçimini çeşitli dönemler (çocukluk-ergenlik) çerçevesinde değerlendirerek açıklamaya çalışmaktadırlar. İlk gelişimsel yaklaşımlar 1951 yılında Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma tarafından oluşturulmuştur (Brown, 2003, s. 32).

Gelişimsel yaklaşımlar, meslek seçiminin bir anda olup bitmeyen dinamik ve uzun bir süreç olduğunu belirtmektedirler. Gelişimsel yaklaşımları benimseyen kariyer danışmanları, insan gelişimi ile ilgili aşağıdaki düşüncelere sahiptir:

- Kariyer, yavaş yavaş gelişir ve yaşam boyunca kariyerde değişiklikler olabilir.
- Önceki davranışlar, daha sonraki davranışları etkiler.
- Farklı yaşlarda /dönemlerde kariyer ile ilişkili farklı problemler yaşanır.
- Farklı yaşlarda veya dönemlerde bulunan ve farklı problemlere sahip danışanlar için farklı müdahale tekniklerini uygulamak gerekir (Siyez, 2011, s. 172).

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) meslek seçimi olgusuna gelişimsel açıklamayı getirmişlerdir. Ginzberg göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına

özgü bir olay olmayıp, yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreçtir. Ginzberg meslek gelişimini tersine çevrilemez ve geri döndürülemez bir süreç olarak değerlendirmektedir.

Ginzberg ve arkadaşlarının oluşturmuş oldukları gelişimsel yaklaşım kuramı meslek seçimi sürecini dönemler halinde incelemişlerdir. Bu dönemler:

1.Hayal Dönemi: Bu dönem genel gelişimin çocukluk (7-12 yaş) dönemine rastlar. Bu dönemin en önemli gelişim görevi bireyin çocuk oyunlarını yavaş yavaş terk edip işe yönelmesidir. Ginzberg ve arkadaşlarına göre çocuklar bu dönemde bazı meslek tercihlerini ifade ederler ancak bu tercihler zevk ilkesi çerçevesinde sunulur. Bu dönemde çocuklar çevrelerini gözlemleyerek hoşlarına giden meslekleri yapmak istediklerini söylerler. Önceleri bu tercihlerinde anne-babasının onayını almak ve onlar tarafından takdir edilmek isteği görülürse de bu dönemin sonuna doğru çocuk çevresinin takdiri ve onayı doğrultusunda meslek tercihlerini ifade eder. Bu dönem ayrıca özdeşim kurmanın çok yoğun olduğu dönemdir. Çocuk kendini güçlü ve değerli hissedebilmek için çevresinde güçlü olarak gördüğü anne ve babasının etkinliklerine yani mesleklerine bakarak bu gözlemlerini oyunlarına aktarır. Böylece çocuklar kendilerini oyunları yoluyla güçlü hissetmenin bir yolunu bulmuş olurlar.

2.Deneme Dönemi: Deneme dönemi 11-12 yaşlarında başlar, 18 yaşa kadar sürer. Ginzberg bu dönemi dört alt başlık altında değerlendirmektedir. *İlgi Basamağı:* Bu dönem 11-12 yaşları arasını kapsayan ve çocuğun kendi ilgilerini anlamaya ve netleştirmeye başladığı ve hoşlandığı-hoşlanmadığı etkinlikleri tanımaya başladığı bir dönemi kapsamaktadır. Bu dönem bir önceki dönemden farklı olarak çocuğun her nesne ve etkinliğe olumlu tepki ve tutum geliştirmektense daha seçici davrandığı dönemi içerir. *Yetenek Basamağı:* 12-14 yaşlarını kapsayan bu aşamada çocuk artık yeteneklerini keşfederek yetenekleri doğrultusunda meslek arayışını sürdürür. Artık anne babaya özdeşim kurmanın yoğunluğu yerine daha öznel ve kendine dönük olan yetenekleri doğrultusunda meslekleri inceler. *Değer Basamağı:* 15-16 yaş aralığını kapsayan bu dönemde genç ilgi ve yeteneklerin ötesinde işin özüne ilişkin başka arayışlara girmektedir. İşin yapılmasından sonra elde edilen doyumunu önemser. Ayrıca toplum için yararlı olabilecek arayışlar içinde olur. *Geçiş Basamağı:* 17-18 yaşları kapsayan bu aşamada genç somut ve gerçekçi seçimler yapması gerektiğinin farkındadır; giderek bağımsızlığını kazanmaktadır. Yetenek ve becerilerini deneyeceği

yeni çevreler arar, meslekler ve çalışma hayatı hakkındaki bilgisi artmıştır. Bir mesleğe nasıl bağlanacağı konusunda artık yeterli bilgisi vardır.

3. Gerçekçi Dönem: Deneme dönemini izleyen bu dönem 18-22 yaşlarını kapsar. Bu dönemin zaman süreci, diğerlerinden daha fazla farklılaşma gösterir. Çünkü mesleklerin gerektirdiği eğitim düzeyleri ve bireylerin iş yaşamına atılma yaşları farklıdır. Gerçekçi dönem bireyin üniversite eğitim sürecini içerisine alan hedeflerin giderek belirginleştiği, bireyin kendine uygun alanları sorguladığı *araştırma dönemi*, ana dalın seçildiği ve kararların netleştiği *billurlaşma dönemi* ve son olarak bireyin bir iş seçerek eğilimlerini uygulamaya koyduğu *belirleme dönemi* olarak üç alt basamakta incelenmektedir (Kuzgun, 2000, s. 167-169).

2.2.8. Super'in Gelişim Kuramı

Gelişimsel kariyer kuramlarına en önemli katkı sağlayan kişilerden bir diğeri de Donald Super'dır. Ginzberg'in doktora öğrencisi olan Super, kendi kuramını oluştururken Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkmış ancak kendisinden önceki kuramcılardan farklı olarak sosyo-ekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim ve seçim süreci gibi kavramları geliştirerek kariyer seçimine çok sayıda faktörü dâhil etmeye çalışmıştır (Siyez, 2011, s. 181).

Super kuramını bazı temel kavramlar çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır. Bunlardan en önemlileri “benlik kavramı” ve “yaşam boyu-yaşam alanı” kavramlardır. Benlik kavramı, bir insanın kendi algısına göre; özelliklerinin, yeteneklerinin, değer yargılarının, amaçlarının ve ideallerinin oluşturduğu dinamik bir yapıdır. Super'a göre mesleki gelişim, benlik kavramının gelişimi ve meslek alanlarına uygulanmasıdır. Meslek seçimi aslında benlik kavramının bir meslek adıyla eşleşmesi sürecidir. Super'ın temel kavramlarından bir diğeri de yaşam boyu-yaşam alanı kavramıdır. Yaşam boyu kavramı, yaşam boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir. Bu kavram meslek seçiminin bir süreç olduğunu ve yaşamın tümünü kapsadığını ifade eder. Yaşama alanı kavramı ise bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlamaktadır. Bu yaşam alanları ev, toplum, okul ve iş ortamları olarak sınıflandırılabilir (Siyez, 2011, s. 184).

Super sürekli yeniden yapılanan ve biçimlenen meslek seçimi sürecini beş temel dönem olarak incelemiştir (Niles ve Bowlsbey, 2005, s. 43-45).

1.Büyüme Dönemi: Dört yaşından başlayan ve on üç yaşına kadar devam eden bir dönemdir. Bu dönemde çocuk meslek gelişiminin ilk sürecini yaşamakta ve çevresinde bulunan iş dünyasını anlamaya çalışmaktadır. Bu dönemde çocuk sırasıyla “fantezi”, “ilgi” ve “yetenek” basamaklarını atlatır. Çocuk fantezi basamağında anlık duygu ve isteklerini referans alarak meslekleri gözlemler. İlgi basamağında hoşlanıp-hoşlanmadığı durumları değerlendirerek meslek tercihinin ilgileri doğrultusunda belirler. Son basamak olan yetenek aşamasında birey yapabileceği, başarabileceği etkinlikleri değerlendirerek yetenekleri doğrultusunda çalışma yaşamını netleştirmeye çalışır. Büyüme döneminin sonlarına doğru çocuk geleceği ile ilgili planlar yapmanın gerekliliğini fark eder ve bu konuda arayışlarını yoğunlaştırır. Bu arayışlar özellikle hangi eğitim alanları ve koşullarının kendi istediği mesleğe ulaşmasında fırsatlar yaratabileceğine ilişkin arayışları kapsamaktadır.

2.Keşfetme Dönemi: 14-24 yaş arasını kapsayan bu dönemde birey artık geleceği üzerine daha fazla odaklanmaya ve planlar yapmaya başlar. Bu dönemde genç artık mesleklere ilişkin fikirlerini ve tercihlerini kristalize etmeye başlar. Bu dönem “deneme”, “geçiş” ve “sınama” aşamalarından oluşmaktadır. Birey spesifikleştirdiği ilgi, yetenek ve değerlerine ilişkin meslek tercih alanını iyice daralttığı bir dönemdedir.

3.Yerleşme Dönemi: 25-45 yaşları arasını kapsayan bu dönemde birey artık meslek seçimini yapmış ve seçtiği mesleğe ilişkin uygulama yaşantıları içerisine girmiştir. Bu dönem “sınama” ve “sağlamlaştırma” basamağı şeklinde sıralanmaktadır. Sınama basamağında bireyin ilk iş yaşantısı sonucunda beklentilerini sınağı aşamadır. Sağlamlaştırma basamağında birey seçmiş olduğu meslekte yeni şeyler üretmek, ilerlemek ve terfi almak için uğraşır. Özellikle bu basamakta mesleğe ilişkin ciddi deneyimler kazanılır ve iş ortamına aktarılır.

4.Koruma Dönemi: 45-65 yaşları arasını kapsayan bu dönemde birey yerleşme evresinde kazanmış olduğu deneyim ve birikimlerini korumaya çalışır. Özellikle fiziksel aktivitelerin yavaş yavaş azalmasıyla beraber birey artık eskisi kadar uzun süre çalışmamakta bu nedenle daha önceki dönemlerde kazandığı konumunu korumaya çalışmaktadır. Bu dönemde kişi işin gereği olarak sürekli yapılanan iş kuralları ve işin değişen gereksinimleri ve yeniliklerini takip etmekte zorluklar yaşayabilmektedir.

5.Çöküntü Dönemi: 65 yaş ve üzerini içeren bu dönemde birey artık işin gereği bazı fiziksel aktiviteleri yapmakta ve dikkatini toplamakta ciddi sorunlar yaşamaktadır.

Emekliliğin düşünüldüğü dönemi kapsar. Bu dönem emeklilik planlarının yapıldığı fiziksel aktivitenin yavaşladığı ve ekonomik gücün azaldığı bir dönemi kapsar.

2.2.9. Linda Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson (1996) daraltma-uzlaşma kuramı ile bireylerin meslek seçimine ilişkin ne tür isteklerle yöneldiklerini belirlemeye çalışmıştır. Gottfredson kariyer süreci ile ilgili dört varsayım sunmuştur. Bunlar:

1. Kariyer gelişimi çocukluk yıllarında başlar.
2. Kariyer istekleri bireyin benlik kavramını ifade eder.
3. Kariyer doyumu bireyin kendisine ilişkin benlik algısıyla tutarlılığı ile paraleldir.
4. Birey kariyer tercihlerini yaparken bazı mesleki kalıp yargılarının etkisi altında kalır.

Gottfredson'u diğer kuramcılardan ayıran benlik algısına ilişkin görüşleridir. Benlik algısı iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki psikolojik benlik diğeri ise sosyal benliktir. Birey oluşturmuş olduğu bu iki benlik tarafından etkilenmekte ve meslek seçimini yapmaktadır. Psikolojik benlik bireyin sahip olduğu değerleri ve kişisel özelliklerini kapsarken sosyal benlik daha çok sosyal statü ve cinsiyet gibi sosyal çevrenin etkisiyle daha kolay biçimlenecek boyutları ifade etmektedir. Gottfredson bireyin meslek seçiminde daha çok sosyal benliğin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Birey daha çok sosyal benliğin etkisi ile bir meslek seçimine ilişkin bir bilişsel harita oluşturmaktadır. Bu bilişsel harita mesleklere ilişkin cinsiyet (masculinity/femininity) algısı, işin prestiji ve işin çalışma alanlarından oluşmaktadır. Gottfredson bireyin meslek seçimine ilişkin oluşturmuş olduğu bu bilişsel haritanın bireyin meslek isteklerini belirlediğini ve tercihlerine yön verdiğini ifade etmektedir. Bilişsel haritada yer alan bu standartlar bireyler açısından değişmektedir. Bazı bireyler cinsiyet rol algılarını meslek seçimlerinde daha önemli görürken bazı bireyler de mesleklerin toplumdaki prestijlerini daha da önemli görebilmektedirler. Bireyin meslek seçimine ilişkin bilişsel haritasının yapılandırılması meslek isteklerinin belirlenmesinde önemli bir yer almaktadır (Brown, 2003, s. 40-41).

2.2.10. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı kariyer gelişim sürecinin nasıl biçimlendiğini açıklamaya çalışmıştır. Krumboltz, uygulamacıların özellikle psikolojik danışmanların uygulamaya dönük fikirlerini ve bulgularını, oluşturmuş olduğu kariyer aşamaları ile birleştirerek kariyer danışmanlığında sosyal öğrenme kuramını geliştirmiştir (Özyürek, 2011, s. 220). Kariyer danışmanlığında sosyal öğrenme kuramı, bireyin yetenek, ilgi ve değerlerini belirlemek için yeni öğrenme yaşantıları oluşturmak, değişen dinamik bir yapı olan meslekler ve iş çevresine yeni öğrenmeler ile uyum sağlamayı hedef almaktadır (Sharf, 2006, s. 307-309). Kuzgun'a (2000, s. 198-201) göre sosyal öğrenme kuramı, meslek gelişimi kuramlarının bir bütün haline getirilmesi ve uygulamaya aktarılması çabası içinde doğmuştur. Bu kuram iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısım ise meslek seçimi ile ilgili sorunlarla karşılaşan danışmanların neler yapabileceklerini açıklamaktadır. Sosyal öğrenme kuramı insanların neden belli eğitim programlarına ya da mesleklere yöneldiklerini ya da yaşamlarının belli bir döneminde neden mesleklerini değiştirmek istediklerini açıklamaya çalışmaktadır. Sosyal öğrenme kuramcıları bireyin meslek planını şu faktörlerin etkisi altında oluşturduğu görüşündedir:

- Genetik donanım ve özel yetenekler
- Çevre koşulları ve olaylar
- Öğrenme yaşantıları
- Öncekiler, davranış ve sonuçta elde edilenler
- Davranışsal tepkiler
- Doğurgular
- Göreve (yapılacak işe) yaklaşım becerileri
- Kendini gözlemleme ve genelleme
- İş dünyası hakkında genellemeler
- Eylem

Krumboltz, günümüzde özellik-etmen kuramının bireyin özellikleri ile mesleğin gereklilikleri arasındaki eşleşmeye dayanan anlayışı sanayileşmenin başladığı dönemlerde çok etkili olmasına rağmen günümüz ihtiyaçlarını karşılamadığını belirtmektedir. Krumboltz'un özellik-faktör kuramına ilişkin eleştirileri kendi

oluşturmuş olduğu sosyal öğrenme kuramının genel felsefesini yansıtmaktadır (Özyürek, 2011, s. 225-227).

2.2.11. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

1980’li yıllarda başlayan ve meslek seçiminde bireysel inançların etkili olduğunu vurgulayan sosyal-bilişsel kariyer kuramı Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilmiştir. İnançlar meslek seçiminde, ilgi ve yeteneklerin yönlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Krumboltz’un geliştirdiği sosyal öğrenme kuramı gibi sosyal bilişsel kariyer yaklaşımı da Bandura’nın sosyal-bilişsel öğrenme kuramından etkilenmiştir. Bandura’nın sosyal-bilişsel kuramında yer alan birey ile çevrenin sürekli ve dinamik olan etkileşimi yaklaşımı sosyal bilişsel-kariyer kuramının temel varsayımlarını oluşturmaktadır (Sharf, 2006, s. 330).

Sosyal-bilişsel kariyer kuramı Krumboltz’un sosyal öğrenme kuramına ne kadar benzese de aralarında belirgin farklılıklar görülmektedir. Sosyal- bilişsel kuram meslek seçiminde daha çok bilişsel süreçler (örneğin: kendini yetkin görme algısı) üzerine odaklanmaktadır. Ancak sosyal öğrenme kuramı bireyin daha çok öğrenme yaşantılarının meslek seçimi üzerindeki etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Ayrıca meslek seçiminde sosyal-bilişsel öğrenme, sosyal öğrenme kuramından farklı olarak öğrenme yaşantılarının kendisi ve sonuçları üzerine odaklanmaktan farklı olarak ilk öğrenmelerin sonraki öğrenmeler üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını daha net ve spesifik olarak açıklamaya çalışmaktadır (Sharf, 2006, s. 331).

Holland’ın kuramı gibi meslek seçimi kuramları nedenselliği kısmi iki yönlü bir anlayışa göre tanımlarken sosyal-bilişsel öğrenme kuramı tam iki yönlü anlayışa dayanmaktadır. Yani özellik-faktör kuramları bireyin çevre etkisini kısmi tek yönlü olarak ele alırken sosyal-bilişsel öğrenme kuramı bireyin çevreyi etkilediği gibi çevrenin de bireyi biçimlendirdiğini ve yönlendirdiğini ifade etmektedir (Özyürek, 2011, s. 238).

Sosyal bilişsel kuram “kendini yetkin görme beklentileri”, “sonuç beklentileri” ve “kişisel hedefler” kavramlarının etkileşimi gibi değişkenler üzerinde durmaktadır. Kendini yetkin görme beklentisi bireyin belirli bir konuda gerekli olan davranışları başarılı bir biçimde yapabilme kapasitesine ilişkin algısını ifade etmektedir. Sonuç beklentileri kavramı, bireyin belirli bir davranışı yaptıktan sonra ortaya çıkan durum ya

da sonuçlara ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Kişisel hedefler kavramı ise belirli bir etkinliğe yönelme isteği ya da gelecekte belirli bir sonucu etkileyen belirleyiciler olarak kısaca tanımlanabilir (Özyürek, 2011, s. 239-242).

2.2.12. Bilgi İşleme Yaklaşımı

Peterson, Samson ve Reardon (1991) tarafından geliştirilen bilgi işleme yaklaşımı bireyin kariyer karar verme sürecini ve bireyin bir meslek edindikten sonra o meslek ile ilgili karşılaşacağı sorunları nasıl çözebileceğine ilişkin bir bilgi sunmaktadır. Söz konusu yaklaşımın kariyer gelişimine ilişkin varsayımları şu şekilde sıralanabilir (Zunker, 2006, s. 44-45).

- Kariyer seçimleri bilişsel ve duygusal süreçlerin ortak etkileşiminin bir sonucudur.
- Kariyer seçimi bir problem çözme aktivitesidir.
- Kariyer sorunlarını çözmekte geçerli bilişsel beceriler kadar, geçerli bilgilere de sahip olmak gerekir.
- Kariyer problemlerini çözmek üst düzey bellek kapasitesi gerektirir.
- Kariyer seçiminde motivasyon önemlidir.
- Kariyer gelişimi, sürekli gelişim ve bilgi örüntüsünün sürekli yapılanmasını içerir.
- Kariyer kimliği bireyin kendilik algısına bağlıdır.
- Kariyer olgunluğu bireyin karşılaştığı kariyer sorunlarının çözmesine bağlıdır.
- Kariyer danışmanlığının nihai hedefi bireyin bilgi edinme becerilerini geliştirmektir.

Bilgi işleme kuramı meslek danışmalığına ihtiyaç duyan bireyler için yedi aşamayı içeren bir süreç öngörmektedir. Bu süreçler bireyin meslek seçiminde karar vermesinin metodolojik bir sıralamasını sunmaktadır. Söz konusu süreçler sırasıyla şu şekildedir (Zunker, 2006, s. 47):

1. Başlangıç görüşmesi
2. Ön değerlendirme
3. Problem durumunu belirleme
4. Amaçları formüle etme
5. Bireysel öğrenme planı geliştirme

6. Bireysel öğrenme planının uygulanması
7. Görüşmelerin özetlenmesi ve gözden geçirilmesi

2.2.13. Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı

Brown (1996) bireyin meslek seçimi sürecinde değerlerin önemini en çok vurgulayan kuramcılardan biridir. Değerler kuramsal olarak birey için neyin önemli olduğunu belirtmektedir. Değerler bireyin yaşamının birçok alanında önemli bir yer almakta, özellikle meslek seçimi sürecinde bireyin ilgilerini yönlendirmesi açısından önemlidir. Brown bireyin değerlerinin farkında olmadan yapacağı meslek seçimi sonucunda doyumsuzluk yaşayacağını belirtmektedir. Değerlerin sadece tanınması değil aynı zamanda belirginleştirilerek önemlerinin tartışılması gerekmektedir (Akt., Korkut-Owen ve Niles, 2011,s. 277).

Brown ve Crace (1996) meslek seçiminde değerler üzerine yaptıkları araştırmalar sonrasında değer temelli meslek danışmanlığına ilişkin aşağıda yer alan önermeleri sıralamaktadırlar (Akt., Korkut-Owen ve Niles, 2011,s. 278-279).

- Değerler meslek seçiminde en büyük belirleyicilerden biridir. Birey değerlerini doyurabilecek mesleklere yönelmektedir. Değerler net değilse bireyin meslek seçimi netleşmemekte ve en önemli motivasyon gücünden yoksun olacaktır.
- Değerler toplum tarafından kazandırılır. Birey toplum tarafından kendine sunulan değerlere çok az sayıda yeni değerler eklemektedir.
- Değerler aynı toplum içinde de farklılaşabilmekte ve birçok değişkenin etkisinde kalmaktadır. Bireyin bulunduğu sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve kültür gibi değişkenler değerleri belirleyebilmektedir.
- Birey değerlerine uygun meslek seçimi yaptığında yüksek doyum sağlamaktadır. Değerler dinamik bir yapı arz ederler. Birey değerlerini oluşturur ve çevreden gelen ödül ve cezalar gibi geri bildirimler sayesinde bir hiyerarşi oluşturur.
- Yüksek performans gösteren bireyler değerlerini netleştiren ve kendi isteklerine, potansiyeline uygun değer sıralaması yapılandırmış bireylerdir.

Kuramların her birinin meslek danışmanlığı tarihçesinde vazgeçilmez ve tamamlayıcı katkıları tartışılmaz bir gerçektir. Parson'sun özellik faktör kuramı ile başlayıp günümüze kadar hızla yapılanan meslek danışmanlığı kuramları incelendiğinde bir birini tamamlayarak izleyen bir süreç görülmektedir. Yirmi birinci yüzyıla beraber

meslek dünyasında meydana gelen hızlı değişimler karşısında kuramcılarının bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya dönük ciddi çabalar içinde oldukları görülmektedir. Meslek ihtiyaçları ve nitelikleri ile ilgili değişim devam ettikçe meslek danışmanları bu değişimler karşısında kendilerini yeniden yapılandırmak zorunda kalacaklardır. Yukarıda bahsi geçen meslek danışmanlığı kuramları genel çerçevede incelendiğinde birçoğunun kişilik kuramları çerçevesinde oluştuğu görülmektedir. Bu da bize meslek danışmanlığı yapabilmenin bir ön koşulu olarak kişilik kuramlarını bilmeyi getirmektedir. Günümüzde meslek danışmanlarının tek bir kuram çerçevesinde meslek seçimi yapacak bireylere yardım etmesi çok zor görünmektedir. Danışanın bulunduğu çevre, bireysel özellikleri ve meslek nitelikleri birçok kuramdan faydalanma zorunluluğunu getirmektedir.

2.3.Meslek Seçimini Etkileyen Etmenler

Meslek seçimi karmaşık ve dinamik bir süreç olduğundan bu seçimi etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu bölümde meslek seçimini etkileyen temel faktörler olarak yetenek, ilgi, mesleki değerler ve diğer faktörler başlıkları altında ele alınmaya çalışılmıştır.

2.3.1. Yetenek

Meslek seçimini etkileyen en temel etkenlerden biri olan yetenek uzun yıllardır tanımlanmaya ve ölçülmeye çalışılmıştır. İlk olarak 1904 yılında Alfred Binet ve Charles Spearman tarafından Amerikan ordusuna seçilecek askerleri bilişsel yeteneklerine göre sınıflandırma çalışmalarında yetenek testleri kullanılmaya başlanmıştır (Rotundo, 2006, s. 1).

Yetenek genel olarak öğrenme gücü veya bir işi ya da görevi diğer insanlardan daha başarılı ve kısa sürede yapabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin sahip olduğu yeteneğin türü ve düzeyi onun meslek seçimini etkileyen en önemli faktörlerden birdir. Çevremize baktığımızda bazı kişilerin bir müzik enstrümanını daha kolay öğrendiklerini, daha güzel resim yapabildikleri görebiliriz. Bu da bize bazı bireylerin bir iş ya da faaliyeti diğer insanlardan daha hızlı ve kolay yapabildiklerini göstermektedir (Pişkin, 2011, s. 45). Yetenek ile zekâ sık sık bir birilerinin yerine kullanılsa da yetenek zekâdan daha genel bir kavramdır (Krane ve Tirre, 2005, s. 331). Howe'ye (1998, s.

52) göre yeteneğin genel bir tanımını yapmak güçtür. Yetenek bir beceri mi? bir tür düşünme kapasitesi mi? ya da bilgiyi kullanma mıdır? Sorularıyla karşılaşılmaktadır. Farklı yetenek türlerinden bahsedilmekle beraber bu yetenek türlerinin ayırımlarını yaparak sınırlarını netleştirmek zordur.

Genel olarak yetenek bir etkinliği yerine getirmek için sahip olunan bireysel kapasite ya da performans olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2011, s. 415; Krane ve Tirre, 2005, s. 330; Rotundo, 2006, s. 1).

Brown (2003, s. 66) yeteneği, bir işi ya da görevi yerine getirmek için bireyin sahip olduğu özel yeterlikler olarak tanımlamaktadır. Yapılan çalışmalarda yeteneğin iş başarısında önemli bir katkı sağladığı görülmektedir. Brown yetenek alanlarını: bilişsel, psiko-motor, fiziksel ve duyuşsal olarak sınıflandırmıştır.

Özetle ifade etmek gerekirse, yetenekler bireylerin herhangi bir alandaki bilgi ve becerileri öğrenebilme potansiyelidir. Yetenekler bireyin gelecekteki mesleğindeki başarının en önemli yordayıcılardan biridir (Rotundo, 2006, s. 4).

Yeteneğin tanımları incelendiğinde iki kısımdan oluştuğu söylenebilir. Birinci kısım olarak doğuştan getirilen bölüm ikinci kısım olarak da çevrenin yetenek üzerindeki etkisidir. Bu açıdan bakıldığında yeteneğin doğuştan gelen kısmı bir tür durağanlığı, çevre ile etkileşimi yeteneğin dinamik bir yapısını sergilemektedir (Pişkin, 2011, s. 45).

Bireyin meslek seçiminde kendi ile ilgili bilmesi gereken en önemli donanımlardan biri de yetenekleridir. Bu bilgi bireyin kendi gücünün sınırlarını fark etmesine ve dolayısıyla meslek seçimi ile ilgili birçok girişimine yön verecektir (Field, 2008, s. 34). Yeteneğin belirlenmesi ve geliştirilmesinde okul çok önemli bir rol oynar. Özellikle muhakeme, okuma, yazma ve matematiksel problemler ile uğraşma okul yıllarında bireyin deneyimlediği bir süreç olarak bilinmektedir. Bireyin yeteneklerine uygun meslekte çalışması meslekteki doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında yetenek düzeyi yüksek olan bireylerin dışsal değerlere ulaşması (gelir ve statü) daha kolay görünmektedir (Rotundo, 2006, s. 4).

Kuzgun'a (2000, s. 25) göre bireylerin sahip oldukları yetenek düzeyleri birbirinden farklı olmakta ve bu farklılıklar bilgi ve beceri edinmede bireyi diğer bireylerden ayırmaktadır. Yetenek bireyin çevresinde bulunan öğrenme ortamlarından ne derece faydalanabileceğine dair temel bir fikir vermesi açısından bireyin meslek

seçimi sürecinde son derece önemli bir yere sahiptir. Bireyin hangi öğrenme programlarına katılması gerektiği, ne tür aktivitelerde başarılı olacağı, hangi meslek alanına yöneleceği konusunda yetenek önemli yordayıcı bir rol oynamaktadır.

İnsanoğlunun sahip olduğu birçok yetenek vardır. Ancak bütün yetenek alanlarını ölçmek olanaklı olmadığı gibi işlevselde değildir. Yeteneklerin çeşitli şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir (Pişkin, 2011, s. 45).

“Kaç çeşit yetenek vardır?” sorunun net bir cevabını vermek neredeyse imkânsızdır. Yapılan bir sınıflamanın diğerlerinden daha doğru olduğu söylenemez. Yetenekleri çok basit bir şekilde iki guruba (sözel ve sözel olamayan yetenekler gibi) ayıran sınıflandırmalar mevcutken daha ayrıntılı ve spesifik sınıflamalar da mevcuttur (Howe, 1998, s. 53). Örneğin Rotundo’ya göre yetenek sınıflandırılması temel olarak 4 başlık altında incelenebilir (Rotundo, 2006, s. 1).

1. **Bilişsel Yetenek (Cognitive Ability):** Muhakeme yapmak, okumak, yazmak ve matematiksel sonuçları değerlendirme etkinliklerini içerir.
2. **Psiko-motor Yetenek (Psychomotor Ability):** Kas kullanımı, bedensel hareket ve koordinasyon etkinliklerini içerir.
3. **Duyuşsal ya da Algısal Yetenek (Aensor or Perceptual Ability):** Görsel ve duymaya ilişkin etkinlikleri içerir.
4. **Fiziksel Yetenek (Physical Ability):** Kardiyovasküler dayanıklılık ve hareket edebilme becerisini içermektedir.

Kuzgun (2000, s. 28) ölçülebilen bazı yetenekleri şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Genel akademik yetenek
- Sözel yetenek
- Sayısal yetenek
- Uzay ilişkilerini görebilme yeteneği
- Şekil ilişkilerini görebilme yeteneği
- Büro işleri yeteneği
- Göz-el koordinasyonu yeteneği
- Parmak becerisi yeteneği
- El becerisi yeteneği

Bireyler farklı yetenek düzeylerine sahiptirler. Bu nedenle bir yetenek grubunda üst sıralarda olan bir bireyin başka bir yetenek alanında alt sıralarda bulunabilmektedir.

Örneğin sözel yetenek düzeyinde üst sıralarda bulunan biri el-becerisi yetenek düzeylerinde alt sıralamalarda bulunabilmektedir (Kuzgun, 2000, s. 37).

Her meslek grubunda bulunan bireyler farklı yetenek düzeylerine ve yeteneklere sahiptirler. Bazı mesleklerde genel yeteneğin payı çok iken bazı mesleklerde spesifik yetenekler aranmaktadır. Örneğin genel zekâ yönünden kimya mühendisleri, fizikçiler ve üniversite profesörleri ilk sırayı alırken sayısal yetenek alanında maliyeciler ve muhasebeciler ilk sırada bulunmaktadırlar. Mimarlar görsel algılama ve uzay ilişkileri yeteneğinde, pilotlar ve makine mühendisleri ise mekanik yetenekte üst sıralarda bulunmaktadırlar (Kuzgun, 2000, s. 37).

Literatür incelendiğinde yeteneklerin belirlenmesi amacıyla yaygın olarak kullanılan yetenek testlerinin Genel Yetenek Test Bataryası (General Aptitude Test Battery-GATB), Farklı Yetenek Testi (Different Aptitude Test- DAT) ve Silahlı Kuvvetler Mesleki Yetenek Bataryası (Army Services Vocational Aptitude Battery-ASVAB) olduğu görülmektedir. Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ve son yıllarda psikometrik niteliklerine ilişkin kapsamlı araştırmaların yapıldığı yetenek testi Thurstone tarafından geliştirilen Temel Yetenek Testi serisidir. Bu seride dört ayrı yetenek testi bulunmaktadır. Bunlar TKT 5-7 (5-7 yaşları için), TKT 7-11 (7-11 yaşları için),TYT 6-8 (6-8. Sınıflar için) ve TYT 9-11 (9-11.sınıflar için)'dir (Kaya, 2011, s. 416).

2.3.2. İlgi

Günlük yaşamımızda bazı etkinliklerde bulunurken zevk aldığımız bu nedenden dolayı zamanın nasıl geçtiğini anlamadığımız durumlar vardır. Bunun yanında bazı etkinlikleri yaparken zamanın geçmediğini ve sıkıldığımızı hissederiz. İşte bu durumun altında yatan, herhangi bir etkinliğe karşı ilgi ya da ilgisizliğimizdir (Pişkin, 2011, s. 53).

İlgiler bireyin bir etkinliği yapmaktan hoşlanma/hoşlanmama, bir etkinliği yapmayı sevip/sevmeme olarak tanımlanmaktadır (Korkut, 2008, s. 16).

İlgi insanların bir etkinliği sevmek, o etkinliği yapmayı tercih etmek olarak tanımlanabilir (Brown, 2003, s. 67).

Strong (1943) ilgilerin meslek seçiminde bireyin gideceği yere yön veren bir dümen olduğunu ifade etmiştir. İlgilerin meslek seçiminde bu yön verme işlemini

yetenekle ile ilişkilendirmiş ve bu ilişkiyi şöyle açıklamıştır. Yeteneği bir gemiye güç veren ve onu hızlandıran bir motor olarak düşünülürse, ilgi bu motora yön veren dümen olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmiştir (Akt., Hansen, 2005, s. 284).

Bireylerin ilgi duydukları şeyleri yapmaları onların mutlu olmasına ve doyum sağlamasına katkı sağlamaktadır. Çok zor etkinlikler olsa dahi birey yapmaktan hoşlandığı işlerde daha fazla zaman harcamayı ve yüksek performans göstermeyi ister. Bratsch'a (2001, s. 18) bireyin ilgi duyduğu alanları belirlemenin temel birkaç süreci izlemekle mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Örneğin bireyin para kaygısı olmadan zamanını geçirdiği etkinlikler ve çocukluk yıllarında daha çok neler yapmak istediğine ilişkin bilgiler bireyin ilgi duyduğu alanları belirlemede ciddi veriler sağlayabilmektedir.

Çocuklukta çok değişken olan ilgiler ergenlik ve yetişkinlikle beraber netleşmeye başlar. Birey artık ilgi alanlarını sınırlandırmakta ve belli ilgi alanlarına yoğunlaşmaya çalışmaktadır. Süreklilik kazanan bu ilgiler bireyin ailesi, sosyo-ekonomik durumu, okul ve ilişkide bulunduğu çevrenin etkileşimi ve yaptığı gözlemler sonucu edinilmektedir. İlgiler kalıtım yoluyla aktarılmamakta, bireyin çeşitli yetenek ve becerilerinin olumlu yönde desteklenmesi ve deneyimlemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özgüven, 2005, s. 121).

Bireyin ilgileri zaman içinde değişebilmektedir. Bu nedenle ilgi envanterlerinin sabit verilere ulaşması zor görülmektedir. Bireyin içinde bulunduğu gelişim dönemleri de dikkate alınarak değişen ilgiler ölçülmeli bireyin kendi ilgilerine ilişkin bilgisi güncellenerek tazelenmelidir. Bireyin ilgilerinin değişimine ilişkin bilgileri gerek eğitim program seçimlerinde gerekse iş yerinde çalıştığı birim değiştirilerek daha yüksek performans göstermesi sağlanabilir. Yapılan araştırmalar; bireyin ilgi duyduğu alanlarda çalışmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Burada önemli olan bireyin sevdiği işe daha fazla yöneleceği ve başarılı olma olasılığının daha yüksek olacağı varsayımdır (Hansen, 2006, s. 285-286).

Super (1957) ilgilerin belirlenmesinde dört yöntem belirlemiştir. Bunlar:

1. İfade edilen ilgiler (expressed interest)
2. Görülen/aşikâr ilgiler (manifested interest)
3. Envanter ile ölçülen ilgiler (inventoried interest)
4. Test ile ölçülen ilgiler (tested interest) (Akt., Brown, 2003, s. 67)

İlgileri belirlemeye yönelik geliştirilen envanterler ile birbirinden az çok farklı ilgiler belirlenmiştir. Aynı adı alan ilgilerin bile farklı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Bunun yanında ilgi alanlarını Super şu başlıklar altında toplamıştır:

- Bilimsel İlgi
- Teknik veya Maddi İlgi
- Sosyal Yardım İlgisi
- Sistematik İlgi ya da İş ayrıntıları İlgisi
- İş Teması İlgisi
- Edebiyat İlgisi
- Müzik Sanat İlgisi (Kuzgun, 2000, s. 51).

Meslek danışmanlarının bireyin sahip olduğu mesleki ilgilerini belirmesi için bir süreç gerekmektedir. Bu sürecin içinde bireye uygulanacak ilgi envanterleri başlıca yer alırken, bu envanterler sonucunda elde edilen verilerin yorumlanması ciddi bir titizlik gerektirmektedir. Bireyin kendine verilmiş ilgi envanteri puanları bireyle yapılacak mesleki psikolojik danışma sürecinde, özellikle yüksek görülen ilgilere ilişkin çocukluk yıllarındaki uğraşları ile eşleştirilmeli ve danışanın mümkünse ebeveynlerinin gözlemleri alınmaya çalışılmalıdır (Hansen, 2006, s. 295).

2.3.3. Mesleki Değer

Meslek seçiminde bir diğer önemli etken de mesleki değerlerdir. Bireyin herhangi bir etkinlik sonucu elde edeceği doyum onun hangi mesleki değere sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki değerleri yaşam değerlerinden ayırmak mümkün değildir. Daha önceden oluşan yaşam değerleri bireyin meslek seçimi aşamasında mesleki değerleri olarak kendini belirgin bir şekilde göstermektedir (Bratsch, 2001, s. 23).

Mesleki değerleri bireyin bir iş ya da etkinliğin sonunda ne istediği ve ne beklediğine ilişkin yorumlar olarak tanımlanabilir. Bu tanım bireyin bir iş ya da etkinliği neden yapmak istediğine ilişkin merkez düşünceleri ifade etmektedir (Round ve Armstrong, 2005, s. 305).

Rokeach'a (1979, s. 49) göre değerlerin bir sıralanması ve önceliklerin belirlenmesi bireyin mesleki amaçlarını, ilgilerini, parasını nasıl harcayacağını ve oyunu kime vereceğini belirler. Birey sahip olduğu değerleri kullanarak dinamik olan yaşam planını sürekli yapılandırır.

Mesleki değerler meslek seçiminde bireysel ilgilerden daha etkilidir. Söz konusu mesleki değerler bireyin çevre ile etkileşimi sonucu oluşarak bireyin meslek seçiminde temel yön vericilerden biri olmaktadır. Bu nedenle mesleki rehberlik ve danışmanlık yapan uzmanların bireyleri yönlendirecek mesleki değerler hakkında bilgi edinmesi son derece önemlidir (Shoffner, 2006, s. 49).

Mesleki değerler durağan bir yapı sergilememekte yaşantılarla beraber değişen bir yapı göstermektedir. Bunun yanında bireyin mesleki değerleri üzerinde birçok faktör etkili olmaktadır (Reeves ve Karlitz, 2005, s. 12).

2.3.4. Meslek Seçimi Etkileyen Diğer Etmenler

Ailesel Etmenler: Ailelerin değerleri, eğitim geçmişleri, gelirleri, meslekleri ve beklentileri, kendilerinin daha önce yapamadıkları, meslekleri değerlendirme biçimleri ve hangi mesleklerin kabul edilebilir olduğuna dair görüşleri bireyin meslek seçimini etkilemektedir. Meslek seçiminde ailelerin çocukları ile olan ilişkilerinin demokratik, otoriter ya da ilgisiz olması çocukların meslek seçimlerini etkilemektedir (Korkut, 2008, s. 30).

Bedensel Etmenler: Bu etkeni, çocuğun özellikle beden yapısı, bedensel yeterlilik düzeyi, yaşı, boyu, ağırlığı, konuşması, sesi, güç düzeyi, cinselliği, görme ve işitme duyuları ile ilgili özellikleri oluşturmaktadır. Kişinin bir mesleğe girmesi için, salt ilgi duyması ve bilişsel yetenek göstermesi yetmemekte, aynı zamanda bedensel özelliklerinin de o mesleğe girmesine elverişli olması gerekmektedir (Bakırcıoğlu, 2002, s. 65).

Cinsiyet Etmeni: Toplumun yüklemiş olduğu cinsiyet rolüne bağlı meslekler bireyin meslek seçimini etkilemektedir. Cinsiyet rolü meslek seçiminde biyolojik olmasından daha çok kültürel olarak verilen bir roldür. Kızlar ve erkekler daha küçük yaştan itibaren kendi cinsiyetleri için uygun olan bazı meslek isimleri ile yetiştirilmektedirler. Kız çocukları için daha çok öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler düşünülürken erkek çocukları için ise daha çok mühendislik, hekimlik ve askerlik gibi meslekler düşünülmektedir (Korkut-Owen, 2008, s. 22). Bu nedenle bir kişinin bireysel kariyer serüvenini anlamak için onun cinsiyetini hatta daha da önemlisi içinde bulunduğu toplumun cinsiyet algısını anlamak gerekmektedir (Pişkin, 2011, s. 70).

Ekonomik Etmenler: Bireyin meslek seçiminde en önemli etkenlerden birisi de ekonomik etkenlerdir. Ailenin ve toplumun ekonomik düzeyi, aile ve toplum yaşamını etkileyen öz devinimsel ve teknik gelişmeler, kişinin mesleksel gelişimini belirleyen ekonomik etkenlerin belli başlılarıdır (Bakırcıoğlu, 2002, s. 65). Ekonomik faktörlerin başında işletmelerin ve kurumların bazı mesleklere duyduğu istihdam ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu arz talep dengesi bireylerin iş bulma şanslarını, alacakları ücretlerin düzeyini hatta toplumsal statülerini belirleyebilmektedir. Ekonomik faktörler özellikle serbest piyasa ekonomisinin etkin olduğu yerlerde bireyin meslek seçiminde bu dengeyi daha da fazla gözetmesine neden olmaktadır (Pişkin, 2011, s. 70).

Medya Etmeni: Ülkemizde son zamanlarda gösteri sanatlarıyla ya da bazı spor alanlarıyla ilgili mesleklere sahip olmanın daha popüler olarak algılanmasında medyanın ciddi etkisi vardır. Medya bu tür mesleklere sahip olmanın çok güzel bir yaşam getireceğine dair gösterimi meslek seçimi aşamasında olan gençleri yönlendirmektedir (Korkut, 2008, s. 33).

Politik Etmenler: Çocuk ve gençlerin eğitimi ve bir iş yerinde çalışmaları ile ilgili yasa ve düzenlemeleri, politik güç (siyasal erk) belirlemektedir. Bu nedenle politik güç, bireylerin mesleğe girmelerine ve meslek gelişmelerinde temel belirleyicilerden biri olarak varlık göstermektedir (Bakırcıoğlu, 2002, s. 65). Politik faktörlerin etkisine ülkemiz için şu şekilde bir örnek verilebilir. Türkiye’de işçi ve memur ücretlerinin belirlenmesinde işçiler toplu sözleşme haklarını siyasiler üzerine baskı unsuru olarak kullanabilmekte ve sonuç olarak işçi ücretleri belirgin bir şekilde memur ücretlerinden yüksek olmaktadır. Bu nedenle maddi kazanç açısından işçilerin ücretlerinin genel olarak ülkemizde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu tür faktörler bireyin meslek seçimini etkilemektedir (Pişkin, 2011, s. 72).

Rastlantısal Etkenler: Doğal yıkımlar, savaşlar, piyangodan çıkan para, ölüm gibi umulmadık bir zamandaki edinme ve yitirmeler, önceden kestirilmeyen etkenler olarak, mesleksel gelişimin yönünü belirleyebilmektedir (Bakırcıoğlu, 2002, s. 65; Korkut, 2008, s. 36). Bireyler, bazen tesadüfen kendilerine önerilen işi kabul ederler ve kendilerini bir mesleğin içinde bulurlar. Bu durumda bilinçli bir karar verme söz konusu olmadığından, “rastlantılar” bireyin meslek seçimini önemli düzeyde etkilemektedir (Özgüven, 2007, s. 159).

Sevilen ya da Önem Verilen Kişiler: Bireyin meslek seçiminde en önemli faktörlerden birisi de birey için çevresinde bulunan ve kendisine model alabileceği kişiler ve yaptıkları mesleklerdir. Bu kişiler aile üyeleri, yakın arkadaşlar, öğretmenler, kişisel kahramanlar, medyada tanınan kimseler olabilir (Korkut, 2008, s. 29).

2.4.Değer Kavramı

Değer kavramı ilk kez 1918’ de Znanicki tarafından sosyal bilimler literatüründe kullanılmıştır. Latince değerli olmak veya güçlü olmak anlamında kullanılan “valare” sözcüğünden türetilmiştir (Bilgin, 1995, s. 83).

Değerler çocukluk yıllarından başlayarak erkenden yapılanır (Murphy ve diğ., 2006, s. 402). Bu değerlerin oluşumunun çoğu bilinçli olduğu düşünülse de büyük bir kısmının biçimlenmesi bilinçsizce gerçekleşmektedir. Değerler, oluşumu sırasında sürekli birbirini etkilemekte ve yeniden yapılanmaktadır. Hatta bazı değerler birbirleriyle çelişki içeren bir yapı barındırıyor gibi gözükabilmektedir (Hofstede, 2001, s. 6).

Değerler farklı disiplinler tarafından farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmıştır (Braithwaite ve Scott, 1991, s. 661; Hartung, 2006, s. 843; Hofstede, 2001, s. 7; Round ve Armstrong, 2005, s. 305; Super, 1995, s. 54; Sverko ve diğ., 2008, s. 544).

Değer kavramı üzerinde son yıllarda çokça durulmasına rağmen değer kavramını yeterince açıklığa kavuşturacak ortak bir tanım elde edildiğini söylemek güçtür. Alan yazın incelendiğinde psikoloji, sosyoloji, felsefe ve antropoloji gibi farklı disiplinlerin değer kavramına ilişkin ortak bir açıklama çabası içinde oldukları görülmektedir.

Bacanlı’ya (2002, s. 205) göre değer konusu, toplumsal ve bireysel olarak ele alınabildiği gibi kültürel açıdan da ele alınabilen bir kavramdır. Bu nedenle farklı disiplinlerin hepsinin ortak bir değer tanımı üzerine uzlaşmaları zor görülmektedir. Bu nedenle farklı disiplinlerin ortak değer tanımı vermeleri yerine bir takım değer tanımı vermeleri daha işlevsel görülmektedir.

Literatür taramasında araştırmacıların değer ve değerler kelimesini bile bir birinden farklı anlamlarda kullandıkları görülmektedir. Sosyal yaşamda ortak davranış örüntüleri ve ölçütleri oluşturan değerler toplumsal değişimler ve zamana paralel olarak dinamik bir yapı sergilemektedir. Bireyin yaşamı ile ilgili karşılaştırma ve kıyaslamalar yapmasını sağlayan değerler, bireyin bulunduğu topluma uyum göstermesi ve bir

grubun veya toplumun ortak amaçlarının bir parçası gibi hissetmesini sağlaması açısından önemlidir. Bu nedenle sosyal değişimle beraber değerlerin değişiminin kaçınılmaz bir gerçek olduğu ve bu değişimlerin farkına varılarak yaşamı yeniden planlamanın birey için ne kadar önemli olduğu kuşku götürmez bir gerçektir.

Felsefe değer kavramının daha çok objektif ya da sübjektifliği ve herkes için geçerli bir değer standardının varlığı ile ilgili sorgulamalarda bulunurken, psikoloji bilimi, değerlerin birey davranışlarını nasıl etkilediği ile ilgili açıklamalara yoğunlaşmaktadır (Güngör, 1998, s. 28).

Sosyoloji ise değer kavramını sosyal grupların ve toplumsal kurumların tümünün grup davranışlarını belirlemede ve ortak bir bakış sağlamada herkesçe kabul edilmiş bazı ölçütler olarak tanımlamaktadır. Sosyoloji disiplini değer kavramının her bireyin kendi amaç ve ölçütlerinin nihai olarak toplumların ortak amaç ve ölçütlerini oluşturduğunu vurgulamaktadır (Özensel, 2003, s. 217).

Değerler üzerine uzun yıllar çalışan Rokeach (1973, s. 5) değeri “kişisel veya toplumsal olarak zıt ya da farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşı tercih edilen, belirli bir davranış biçimi veya yaşam amacı şeklinde süre giden bir inanç” olarak tanımlamıştır. Rokeach değerlerin birleşerek bir sistem oluşturduğu ve bu sistemin bir yaşam amacı ya da davranış biçimi haline geldiğini vurgulamaktadır.

Değer bireyin tercih ettiği iyi, doğru ve güzel yaşam standartlarına ulaşmak için organize fikir ve tutumlardır. Bu dinamik yapı bireyin istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda sürekli olarak yeniden yapılanmakta ve hiyerarşik bir yapı edinmektedir. Bu yapı bireyin davranışlarını ve yaşam amaçlarını biçimlendirmektedir (Bardi ve Schwartz, 2003, s. 1207; Severko ve Vidovic, 1995, s. 5).

Hofstede (2001, s. 6) değerler üzerinde çok kültürlü araştırmalar yapmıştır. Hofstede değeri insanların benzer durumlarda birbirlerine yakın benzer davranışlar sergilemelerine neden olan “zihinsel programlar” olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle bireyin sahip olduğu zihinsel programların farkına varmak bireyin davranışlarını anlamamızı ve bazı öngörüler oluşturmamızı kolaylaştıracaktır. Değerler araç değil amaçtır. Hofstede bireyin sahip olduğu değerlerin birbirilerini etkilediğini ve bir sistem oluşturduğunu herhangi bir değerde meydana gelecek değişimin sistemin tamamını etkilediğini belirtmiştir.

Schwartz ve Bilsky (1987) kuramcılarının değerler üzerinde yapmış oldukları tanımlamalardan değerleri şöyle betimlemişlerdir:

- Değerler inançlardır. Ancak tamamen duygulardan arınmış değillerdir. Etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- Değerler amaçlar ve bu amaçlara ulaşmada kullanılan davranış biçimlerinden bağımsız değillerdir.
- Değerler sadece bir olaya göre belirlenmezler. Aynı olaya benzer olaylarda da benzer standartlar kullanılır.
- Değerler zaman içinde değişirler. Ayrıca değerler bulunulan duruma göre kendi aralarında önem sırasına göre bir hiyerarşi içindedirler (Akt., Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000, s. 60).

Özgüven (1994, s. 350) değerleri, bireyin çeşitli hedeflere ulaşmak için seçenekleri gözden geçirmesini sağlayan güçlü güdüler, herhangi bir fikir, obje ya da kişiye ilişkin neyin iyi/kötü, güzel/çirkin ve işe yarar olup olmadığını belirleyen toplumsal kabul görmüş ve üzerinde karar kılınmış toplumsal ölçütler olarak tanımlamıştır. Bunun yanında değerler bir sosyal grubun ya da toplumun varlığını, birliğini ve devamını sağlamak için sosyal grubu oluşturan tüm üyeler tarafından doğru ve yararlı olduğu kabul edilen ortak düşünce, amaç, ahlaki ilke ve inanç olarak da tanımlanmıştır.

Williams'a (1979, s. 27) göre değerler bir kültürün neyin iyi/kötü, istenen/istenmeyen ve güzel/çirkin olduğuna dair kararın verildiği standartlardır.

Özensel (2003, s. 219) değerini daha geniş bir tanımını yaparak kişi ve grup için yararlı, istenir ya da kişi veya grup tarafından beğenilen arzu edilen her şey olarak tanımlamıştır.

Erdoğan (1994, s. 130) değerleri başlıca kuralların karmaşık bir bütünü olarak tanımlamaktadır. Faydalı ve yarar getiren çoğu şey değerdir. Ancak değerler arzulananlardan değil arzulanabileceklerden oluşur. Yani bu durumda değer istenen bir şey değil, kişi ve toplum için doğru olduğu varsayılanın istenmesi durumu olarak tanımlanabilir.

Freud'a göre ahlak gelişimi süper egonun oluşumu ve anne baba baskılarının içselleştirilmesi sürecidir (Corey, 2008, s. 70; Lester ve Van Voorhis, 2009, s. 43; Onur, 2000, s. 173). Süperegö toplumsal yaşam için ölçütleri oluşturmakta ve bir açıdan süper

egonun oluşturduğu vicdan toplumsal yaşam için gereken ölçütleri yani değerleri oluşturmaktadır.

Maslow'a (2001, s. 160-162) göre bütün organizmaların kendisini düzenleyen bir yönü vardır. Temel ihtiyaçların bütün insanlar için aynı olduğunu ve ihtiyaçları karşılama çerçevesinde paylaşılan değerlerin herkes tarafından kabul edildiğini belirtmiştir. Bireyler temel ihtiyaçları bakımından aynı olmakla beraber kişilikleri, bulundukları ortam, yaşam koşulları onların bazı ihtiyaçlarını biçimlendirmekte ve farklı kılmaktadır. Bu farklı ihtiyaçlar bireyin yaşamında değerlerin farklılaşmasına neden olmaktadır. Maslow bütün organizmaların benliklerini dışa vurma ihtiyacı içinde olduklarını bu dışa vurum için bireyin sahip olduğu kapasiteyi kullanmaları sonucu değerlerin oluştuğunu belirtmektedir. Maslow kaslı bir insanın kaslarını kullandıktan sonra, zeki bir insanın zekâsını kullandıktan sonra doyum sağlayacağını ve böylece sağlıklı bir ruh haline geleceğini belirtmektedir. Maslow kullanılan bu kapasiteleri ihtiyaçlar ve içsel değerler olarak tanımlamakta böylece bir açıdan ihtiyaçlar ile değerleri benzer görmektedir. Kapasitelerin yani ihtiyaçların değişimi ile beraber bireyin değerlerinin de değişeceğini belirtmektedir.

Yapılan değer tanımlarında değerlerin daha çok birey ve toplum için işlevleri üzerinde durulduğu görülmektedir. Değerlerin işlevleri incelendiğinde bireysel ve toplumsal önem ölçütleri oluşturdukları görülmektedir. Değerlerin toplumsal yaşamı düzenleme ve kişilerin davranışlarını biçimlendirme ve bir standart oluşturma gibi temel işlevleri vardır.

Rokeach (1973, s. 13) değerleri davranışlara yön veren ve rehberlik eden standartlar olarak değerlendirmiş ve temel işlevlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Bireylerin sosyal konularda belirli pozisyonlar almasını önderlik eder.
- Bireyin bir politik ve dini ideolojiyi bir diğerine göre tercihini sağlar.
- Bireyin kendini başkalarına ifade etmesini sağlar.
- Bireyin kendini ve diğerlerini değerlendirmesinde ve yargılamasında ölçüt görevi görür.
- Bireyin diğerlerini etkilemesi ve yön vermesinde yardımcı olur

Özensel (2003, s. 231-232) ise değerlerin işlevlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Değerler kişilerin ve grupların sosyal değerlerinin yargılanmasına ve yerinin belirlenmesinde bir araç olarak kullanılır.

- Değerler bireylerin dikkatini istenilen kabul görülen nesne ve eylemler üzerinde yoğunlaşmasına aracılık ederler.
- Değerler, toplumda kabul görülen yapılması gereken ideal davranış standartlarını belirlerler. Böylece birey kendisi ve toplum için “en iyi” olan şeyin şemasını edinir.
- Değerler bireyin toplum içinde çeşitli rolleri alması için bireyi cesaretlendirir.
- Değerler sosyal baskı ve kontrol araçları olarak da kullanılmaktadır. Toplumca kabul gören doğruların neler olduğunu belirler. Bunun yanında yasaklanan toplumca kabul görmeyen eylemleri de işaret ederek bireyin suçluluk ve utanç duygularını yaşamamasını engeller.
- Değerler grupların ortak amaç edinmesine ve birlikte davranmasına olanak tanır. Değerler bireyin kendini dışlanmış ve yalnız hissetmesini engelleyen davranış örüntülerini grupla beraber kabulünü sağlar.

Silah (2001, s. 13) değerlerin toplumca en doğru ve faydalı olarak kabul edilen şeyler olduğunu, bireylerin kişisel beğenileri ve isteklerinin ötesinde grupların ve toplumların kendileri için iyi ve faydalı olarak kabul ettiği standartlar olduğunu belirtmektedir. Silah (2001) değerlerin bireyin üstünde bir toplumsal uzlaşma aracı işlevini vurgulamaktadır.

Değerlerin işlevleri ile ilgi aynı şekilde Köknel (2007, s. 18) değerleri bireyin hızla değişen topluma uyumunu kolaylaştıran araçlar olarak görmektedir. Değerleri toplumsal ilkeler, kurallar, tutum ve inançlar açısından bireylerin kendilerini ve toplumu yöneten yazılı olmayan şemaları olarak tanımlamaktadır.

Fitcher'e (1993) göre değerler toplum tarafından paylaşırlar. Değerler ciddiye alınır, ortak refahın sağlanması ve sosyal gereksinimlerin karşılanması için değerlere sahip çıkılır. Kişiler yüce değerler için özveride bulunur, dövüşür hatta ölürler. Değerler bir tür sosyal uzlaşma aracı soyut kavramlar olduklarından diğer somut değerli nesnelerden ayrılmaktadırlar (Akt., Uyan, 2002, s. 51).

Değerler bireyin kendisini topluma kabul ettirmesinde, davranışlarını düzenleyerek bir gruba ait olduğunu hissetmesinde ve bulunduğu toplumun hedeflerine ulaşmada önemli bir yer almaktadır (Genç ve Eryaman, 2008, s. 90; Özden, 1998, s. 167). Ayrıca değerler birey için bir pusula görevi görmektedir. Yolda yürüyen bir kişiye işaretler veren o yolu gitmeye değer olup olmadığına karar veren ölçütlerdir. Bu açıdan

bakıldığında değerler birey için iyi ya da kötünün yani yaşamının birçok alanına ilişkin yorumlamanın ölçütlerini sunmaktadır (Hofstede, 2001, s. 6).

Değerlerin kültürden kültüre değiştiği bilinen bir gerçektir (Aiken, 1979, s. 317; Glazer ve Beehr, 2002, s. 185; Groot ve Steg, 2007, s. 318; Lowe, 2005, s. 134; Schwartz ve Bardi, 2001, s. 268; Uy, Murphy ve Greenwood, 2010, s. 13). Aynı zamanda ülkelerin gelişmişlik düzeyleri bireylerin sahip oldukları değer yapılarını değiştirmektedir. Yapılan bir araştırmada Bahama ve Amerika Birleşik Devletlerinde yaşayan bireylerin değerleri sıralanmıştır. Değerlerin sıralanmasında Amerika Birleşik Devletleri'nde bireyler daha çok başarı, yarışma ve özgürlük değerlerine öncelik verirken gelişmekte olan Bahama'da yaşayan bireyler ise daha çok sağlık ve güvenlik değerlerine öncelik vermişlerdir (Muhtaba ve diğ., 2009, s. 6).

Değerlerin dinamik bir yapı oluşturduğu ve zaman içerisinde özellikle önemli toplumsal olayların yaşanmasından sonra değiştiği görülmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'ne 11 Eylül 2001 yılında yapılan terörist saldırı sonucunda 13-19 yaşları arasındaki ergenlerin değer sıralamalarının değiştiği görülmüştür. Bu saldırı sonrasında ergenlerin güven değerlerindeki sıralamanın ilk sıralara yerleştiği, kendine güven ve kendini gerçekleştirme değerlerinin alt sıralara indiği görülmüştür (Murphy ve diğ., 2006, s. 399). Aynı şekilde Çileli'nin (2000, s. 297) Türk gençliğinin 1989 ile 1995 yılları arasındaki değerlerinin değişimini inceleyen araştırmalarında değerlerin zamanla yeniden yapılanarak değiştiğini göstermektedir. Araştırmada 1989 yılında gençlerin önem sırasına göre ilk üç değeri kurtuluş, ülke güvenliği ve keyif; 1992 yılında önem sırasına göre ilk üç değeri sosyal tanınma, ülke güvenliği ve konforlu yaşam; son olarak 1995 yılında ise ilk sırada yer alan değerler olarak sosyal tanınma, arkadaşlık ve özgürlük olarak değiştiği görülmüştür. Araştırma sonucu zamanla beraber gelen değişimin gençlerin yaşam değerleri üzerinde ciddi etkisi görülmektedir.

Değerlerin birçok farklı sınıflandırmalarının yapıldığı; ancak bu sınıflandırmaların birbirine yakın oldukları görülmektedir.

Rokeach (1973, s. 7-8) değerleri temel olarak araçsal (instrumental) ve amaçsal (terminal) değerler olarak ifade etmiştir. Amaçsal değerler de bireysel ve toplumsal değerler olarak ayrılmıştır. Bireylerin sergilemiş oldukları davranışları kendi değer yapıları içerisinde farklı sıralamalar göstermektedir. Örneğin bireyin herhangi bir davranışı bireysel değerler yapısında ilk sıralarda yer alırken toplumsal değerlerde son

sıralarda yer alabilir. Bireyin bir toplumsal değerindeki bir yükselme başka bir toplumsal değerinin yükselmesine neden olacağı ancak bunun yanında toplumsal değerlerdeki yükselme bireysel değerlerde bir düşüşe neden olmaktadır. Araçsal değerler de “moral değerler” ve “yeterlilik değerleri” olarak ikiye ayrılmaktadır. Moral değerler başka bireysel değerler ile dinamik bir ilişki içinde olduğundan araçsal değerlerde yaşanacak bir düşüş diğer bireysel değerlerde düşmeye neden olmakta ve bu düşüşün sonucu olarak bir suçluluk hissi uyanmaktadır. Yeterlilik şeklinde tanımlanan diğer değerlerde yaşanacak düşüş suçluluk duygusu yerine yeterli olamama sonucu oluşan kişisel yetersizlik ve utanç duygusuna neden olmaktadır. Rokeach’ın (1973) belirlediği değerler listesi Tablo-4’te verilmiştir.

Tablo-4:

Rokeach’ın Değer Ölçeğinde Yer Alan Amaçsal ve Araçsal Değerleri

Amaçsal Değerler (Terminal)	Araçsal Değerler (Instrumental)
Konforlu Yaşam	İstekli
Eğlenceli Bir Hayat	Açık Fikirli
Başarılı Olma Hissi	Yetenekli
Dünya Barışı	Eğlenceli
Eşitlik (Kardeşlik ve eşit fırsat)	Temiz
Güzel Bir Dünya	Cesur
Aile güvenliği	Affedici
Özgürlük	Yardım sever
Mutluluk	Dürüst
İçsel barış	Yaratıcı
Aşk	Bağımsız
Ülke güvenliği	Entelektüel
Keyifli Bir Yaşam	Mantıklı
Selamet	Sevgi dolu
Öz-saygı	Saygılı
Şöhret	Nazik
Doğru arkadaşlık	Sorumluluk sahibi
Bilgelik	Öz-disiplinli

Kaynak: Brown, M.A. (1976). Value-necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job, The Academy of Management Review, 1,4, 15-23

Yaşam değerleri üzerine uzun yıllar çalışan Schwartz (1996, s.1) değerleri şu şekilde sınıflamıştır:

- **Güç (power):** Kaynaklar ve insanlar üzerinde sosyal kontrol, denetim ve prestij kullanmak (sosyal güç, otorite ve zenginlik)
- **Başarı (achievement):** Sosyal standartlar içerisinde yarış ve kişisel başarı (başarı, yeterlilik, hırs)
- **Hazcılık (hedonism):** Kişisel zevk ve doyum (zevk ve eğlenceli hayat)
- **Uyarım (stimulation):** Coşku ve heyecan arayışı (cesaret ve çeşitli yaşam)
- **Özerklik Becerisi (self-direction):** Bağımsız düşünme, yaratıcılık ve keşif
- **Evrenselcilik (universalism):** Anlayış, kabul ve tolerans
- **İyilikseverlik (benevolence):** Yardım severlik, affedicilik ve sıcak ilişkiler.
- **Geleneksellik (tradition):** Kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılık
- **Uyma (conformity):** Öz-disiplin, kibarlık ve diğer kişilerle uyumlu davranışlar.
- **Güvenlik (security):** Var olan kuralların devamı ve sürekliliği

Değerlerin bir diğer sınıflandırılması ise Allport, Vernon ve Lindzey (1960) tarafından yapılmıştır. Bunlar;

- **Kuramsal Değerler:** Bireylerin gözlem, analiz gibi rasyonel teknikler ile bilgileri edindiği ve bu bilgileri kendinde bir değer sistemi oluşturan boyutudur.
- **Ekonomik Değerler:** Maddi anlamda fayda sağlama boyutudur. Bu değer kısmında faydacı ve pratik davranışlar önemlidir.
- **Estetik Değerler:** Şekil ve ahenge önem verme. Güzellik, zarafet, uyum ve simetri gibi kavramlar bu değeri öncelikli olan bireylerde baskın olarak görülmektedir.
- **Sosyal Değerler:** Nezaket, yardım ve özverili olmaya önem vermek. Bu değeri öncelikli olan bireyde gerçek sevgiye ulaşmak yakın dostluklar kurmak önemlidir.
- **Politik Değerler:** Güç elde etmek ve bu gücü başkaları üzerinde kullanmayı esas alan değerdir.
- **Dinsel Değerler:** İnançlara ve buna uygun yaşamaya önem vermek. Bireyin evreni anlamak amacıyla benimsemiş olduğu ahlaki öğeler taşıyan inançlar sistemini ifade etmektedir (Akt., Koca, 2009, s. 75-76).

Kahle (1985) geliştirmiş olduğu “Değer ve Yaşam Stili” (VALS) ölçeğinde değerleri 9 başlık altında sınıflandırmıştır. Bunlar; kendine saygı duyma, güvenlik, sıcak ilişki kurma, başarılı olma hissi, öz yeterlilik, ait olma hissi, başkalarından saygı görme hissi, eğlenceli bir hayat ve heyecanlı bir hayat değerleridir (Kahle, Beaty ve Homer, 1986, s. 406).

2.5.Değer Kavramı İle İlişkili Diğer Bazı Kavramlar

Değerlerin ilişkili olduğu ve anlaşılmasını sağlayan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar bazen değer kavramları ile eş anlamda kullanılmakta ancak değer kavramına yakın anlamları olmasına rağmen farklı anlamlar içermektedir. Bu nedenle bu kavramların açıklanması ve değer kavramı ile aralarındaki farkların ortaya konması, değer kavramının anlamının daha doğru anlaşılmasına katkıda bulunabilecektir. Bu kavramlar: inanç, tutum, ilgi ve ihtiyaç kavramlarıdır.

2.5.1.Değer ve İnanç

Rokeach (1973) değerleri davranışlara yön veren öğrenilmiş inançların duygusal bir örüntüsü olarak değerlendirmektedir. Rokeach inançların iki kısımdan oluştuğunu bir kısmının öğrenilmiş bir diğer kısmının ise öğrenilmesinin mümkün olmayan bir bölümlerden oluştuğunu belirtmektedir. Değerler öğrenilmiş inançlar kısmını ifade etmektedir (Akt., Koca, 2009, s. 80). Feather (1975) ise inanç ve değerin aynı kavramsal anlam içinde kullanılmasına karşı çıkmakta ve bu konuda Rokeach’ı eleştirmektedir. İnançların duygusal açıdan tarafsız olduğunu ancak değerlerin taraflı duygusal anlamlar taşıdığını belirtmektedir (Akt., Koca, 2009, s. 90).

Şişman (2002, s.3) inançla değerin farklı anlamlar içerdiğini belirtmektedir. İnançlar bir durumun, olayın ya da davranışın nasıl gerçekte olduğunu açıklarken değerler bir olay, durum veya davranışın nasıl olması gerektiğini açıkladığını ifade etmektedir. Değerlerin birey için doğruyu, yanlışı ve iyiyi belirlemede bir ölçüt olarak kullanıldığını belirtmektedir. Değerler inançlardan bağımsız değildir. Ancak inançlar kültürün daha derin ve soyut yönlerini ifade ederken değerler daha somut davranışları ifade etmektedir.

2.5.2. Değer ve Tutum

Tutum ve değer kavramları da bazen eş anlamda kullanılmaktadır. Ancak değer ve tutumun farklı anlamlar içerdiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Smith'e (1968) göre tutum, bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir (Akt., Kağıtçıbaşı, 1988, s. 84).

Değerler bir sistem içerisinde kalıcı ve bireyin davranışlarını yönlendiren bir bileşkedir. İsteklerimizin bilişsel formülasyonunu oluşturan değerler davranışlarımıza yön verir (Bordens ve Horowitz, 2009, s.208). Tutumlara benzemesine rağmen değerler daha köklü, kalıcı ve sabit bir doğaya sahiptirler. Ayrıca değerler tutumları etkiler ve yönlendirirler. Bu da değerlerin davranışları belirleme de tutumlardan daha etkili olduğunu göstermektedir (Braithwaite ve Scott, 1991, s. 663; Maio ve diğ., 2006, s. 292). Değerler tek bir olay ve duruma ilişkin düşünce ve duyguları ifade etmezken tutumlar daha spesifik olay ve durumlara ilişkin duygu ve düşünceleri içermektedir. Bunun yanında değerler daha soyut ve felsefi bir perspektif içermektedir (England, 1967, s. 54).

Tutum oldukça organize olmuş uzun süreli duygu, inanç ve davranış eğilimleridir. Tutum, değer kavramının bir alt kavramını oluşturmaktadır. Örneğin yalan söylememe, verdiği sözü tutma bir tutumdur ve bunlar spesifik durumları ifade eder (Cüceloğlu, 1999, s. 521). Bunların bir üst bileşkesi dürüstlük değerini oluşturmaktadır. Kişinin tutumları bireyin bir üst düzeyde sahip olduğu değerlerini yansıtmaktadır

Rokeach (1973, s. 18) değer ve tutum kavramları arasındaki farkları şu şekilde belirtmiştir:

- Tutum belirli bir obje üzerine odaklanmış organize olmuş bir çok inancın birleşiminden oluşurken, değer bir tek inancın spesifik durum üzerine odaklanmasıdır.
- Tutumların aksine değerler bir durum ve nesnenin ötesinde tanımlamada bulunur.
- Değerler bir standardı tanımlarken tutum bir standart belirlemez.
- Birey yaşantısı sonucu elde etmiş olduğu inançların sayısı kadar değere sahipken belirli bir nesne ve duruma ilişkin her tecrübesi bir tutum oluşturur. Dolayısıyla

birey onlarla ifade edilebilecek değerlere sahipken birey binlerce tutuma sahip olabilir.

- Değerler daha merkezi bir pozisyonda yer aldığından bireyin davranışlarında tutumlardan daha etkin ve belirleyicidir.
- Değerler motivasyonla daha yakın ilişki içindedir ve davranışları yönlendirme açısından daha dinamiktir. Tutumlar ise motivasyonla ilişkili olsa da değerlerin kazanılmasında sadece bir araç görevi görebilirler.
- Değerler bireyin uyumunda, ego savunmalarında ve kendini gerçekleştirmede doğrudan etkili olurken tutumlar bireyin davranışlarında yalnızca çıkarımlarda bulunmasını sağlar.

2.5.3. Değer ve İlgi

Değer ve ilgi kavramı bazen eş anlamlı kullanılmaktadır (Patton, 2000, s. 71; Round ve Armstrong, 2005, s. 305).

Round ve Armstrong'a (2005, s. 309-310) göre literatürde ilgi ve değerlerin birbirilerini nasıl etkilediğine dair doyurucu teorik ve pratik açıklamalar bulunmamaktadır. Dawis (1991) bu iki kavram arasındaki temel farkın ilgilerin sevmeye/sevmeme, değerlerin ise önemli/önemsiz kavramları ile açıklanabileceğini vurgulamıştır. Kuzgun (2006, s. 64) bu ayrımı mesleki ilgi ve mesleki değer çerçevesinde netleştirme çalışmıştır. Kuzgun'a göre mesleki ilgi bir etkinlikten elde edilen doyum sonucu aynı etkinliğe yönelme eğilimi iken mesleki değer ise bir meslekten elde edilecek doyum olanaklarının tercihini ifade etmektedir. Mesleki ilgi bir işin yapılmasında yaşanan hoşnutluktur. Mesleki değerler ise bir işin yapılması sonucunda sağlanan kazanç, ödül gibi çıktılarından kaynaklanan doyumunu ifade eder.

Super'a (1995, s. 54) göre ilgi bireyin değerlerine ulaşması ve ihtiyaçlarını gidermek için yapılan etkinliklerdir. Yardım etme değeri bireyi sosyal yardım kuruluşları etkinliklerine katılmasına neden olur.

Katz'a (1963) göre ilgi bir hedefe neden değer verildiğini açıklamak için sunulan gerekçelerden biri olup daha çok süreçle ilgilidir. Katz ilgi ve değer farklı özellikler taşıdığını vurgulamıştır. Değerler bireyin neleri istediklerini, neleri arzu ettiklerini ve hangi durum ve sonuçların kendileri için önemli olduğunu ifadesidir. İlgiler ise birey için önemli ve istenilen durum ve sonuçlara ulaşmanın çeşitli yollarını ifade eder.

Örneğin başkalarına yardım etmek birey için yardım severlik değerini ifade ederken, bireyin yardım etmeye ulaşmak için kendisine uygun alternatiflere yönelmesi de ilgiyi ifade etmektedir (Akt., Kuzgun, 2006, s. 64).

Hartung'a (2006, s. 844) göre ilgi bir etkinlik ya da aktivitenin yapılma sürecinden yaşanan hoşnutluğu ifade ederken, değer bu etkinlikler sonucu elde edilen doyumu ifade etmektedir.

İlgi ve değer arasındaki farklılıklar incelendiğinde değerlerin daha çok soyut bilişsel örüntüleri ifade ettiği görülmektedir. İlgilerde tutumlar gibi özel kişilere, nesnelere ve fikirlere gösterilir ancak ilgiler değerler gibi ortak sosyal bir uzlaşmayı ifade etmez. Değerler bir sosyal gurubun ya da toplumun ortak kabullerini yansıtmaktadır bunun yanında ilgiler bireysel tabanlı yaşanmaktadır. Söz konusu iki kavram arasındaki diğer bir fark değerlerin bir şeyin önemli/önemsiz ölçütünü verirken ilginin bir önem derecesi değil hoşlanma ya da hoşlanmamaya ilişkin bir veri sunmasıdır.

2.5.4. Değer ve İhtiyaç

Modern psikolojide psikolojik ihtiyaçlar terminolojisini ilk olarak 1938 yılında Henry Murray kullanılmıştır. Murray bireyin davranışlarını belirleyen psikolojik ihtiyaçların çerçevesini çizmeye çalışmıştır. Murray ihtiyaçların bireyin nasıl davranacağını ve hissedeceğini belirlediğini ifade etmektedir. Birçok araştırmacı ihtiyaçlar ile değerlerin aynı olduğunu belirtmektedirler. Örneğin Maslow (1954, 1959) ihtiyaç ve değerleri aynı anlamda kullanmıştır. Ancak Rokeach ihtiyaç ve değerlerin birbirinden farklı kavramlar olduğunu belirtmiştir. Rokeach ihtiyaçların daha çok biyolojik kökenli, değerlerin ise daha çok bilişsel örüntüler içerdiğini belirtmektedir. Ayrıca değerlerin ihtiyaçlardan farklı olarak sosyal ve toplumsal düzenlemelerde ölçüt olarak kullanıldığını belirtmektedir. Rokeach ihtiyaç ve değer kavramları arasındaki farkı şu örnekle ifade etmektedir. Cinsellik bir ihtiyaçtır ancak aşk bir değerdir (Round ve Armstrong, 2005, s. 307).

İhtiyaçlar bireyin hayatta kalması için nesnel gerekler iken değerler öznel ve bilişsel kavramları ifade etmektedir. Değerler öğrenme sonucu oluşur ve sadece pozitif yükler alırlar Yani bireyin eksi değeri yoktur (Brown, 2003, s. 137). Temel ihtiyaçların bütün insanlar için aynı olduğu ancak değerlerin bireyden bireye bunun yanında aynı

bireyde bile zaman içinde değişebileceği, yeniden yapılanabileceği bilinmektedir. Bunun yanında ihtiyaçlar içsel kökenli bileşenler içermekte iken değerler sosyal bileşenleri daha fazla içermektedir.

Super (1995, s. 54) ihtiyaçları bireyin hayatta kalabilmesi için bir güç olarak değerlendirmektedir. Hartung'a (2006, s. 844) göre ihtiyaçlar değerlerin oluşumu için temel oluşturmaktadır. Bunun yanında hayvanların davranışlarını da ihtiyaçlar yönlendirirken insanlar ihtiyaçlarından feragat edebilir ve daha soyut önemlere yönelebilmektedirler.

Rokeach (1979, s. 49) insanın ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi bir değer hiyerarşisine de sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Çünkü birey önceliklerini değerlerine göre belirler. Bireyin değer hiyerarşisine sahip olması amaçlarını ve davranışlarını belirleyerek yaşayacağı çatışmalarda çözüm üretmesini sağlar. Rokeach bireyin her şeye aynı oranda değer vermesini, bir öncelik sırası oluşturmamasını kişinin nasıl davranması gerektiği ile ilgili ciddi çelişkiler yaşamasına neden olacağını belirtmektedir.

Rokeach'a (1973, s. 20) göre ihtiyaçlar değerlerin birebir karşılığı değildir. İhtiyaçların kapladıkları alan değerlerden daha geniştir. Örneğin hayvanlarında ihtiyaçları vardır ancak değerleri yoktur. Bu durumda değerler ihtiyaçların anlamlı hale gelmesi için oluşmuş örüntüler olarak kabul edilmelidir. Rokeach'a göre değerler ihtiyaçların bilişsel simgesidir. Bunun yanında değerler sadece bilişsel değil aynı zamanda toplumsal ve sosyal beklentilerin de simgesini oluşturmaktadır. İhtiyaçlar, bilişsel simgelere dönüşümü sonrası sosyal ve toplumsal alanda kabul görmeye başlar. Örneğin bağımsızlık ihtiyacı, söz dinleme, itaat etme ve büyüklere saygı göstermeye dönüşür. Saldırganlık ihtiyacı; onur, hırs, tutku ve ulusal güvenlik değerlerine dönüşmektedir. İhtiyaçlar inkâr edilebilirken değerlerin inkâr edilmesi söz konusu değildir.

Synder'a (2005) göre bireyin değerlere sahip olması ihtiyaçlarını sıralamasına ve uzun vadeli planlar yapmasına neden olur. İhtiyaçlar bireyin değerlerinin sıralamasına ve bir hiyerarşi oluşturmaya olanak tanır. Birey sadece hazzla yönelme ve acıdan kaçınma mekanizmasına sahip değildir, bunların yanında yaşamında seçimlerine yön verecek bazı ahlaki değer kodlarına sahip olmalıdır. Böylece birey iyi ve kötüyü kendi ve toplumun ölçütlerine göre belirleyerek davranışlarını bu doğrultuda düzenleyecektir. Değerler bireyin motivasyonunda önemli bir yer almaktadır. İhtiyaçlar herkeste görülen

ve davranışa enerji sağlayan öğedir. Ancak değer ise herkesin yaşam biçimi ve bulunduğu toplumdan etkilenecek bireyin oluşturduğu özgün standartlardır. Değerlerin görevi ihtiyaçları öncelik sırasına göre düzenlemek ve insanı ihtiyaçları için güdülenmektir (Akt., Çalışkur, 2008, s. 12).

2.6.Mesleki Değer Kavramı

Son yıllarda değerler ile ilgili araştırmalarda bir artış gözlenmektedir. Yapılan araştırmalar son yirmi yılda sahip olduğumuz değerlerin hızlı bir değişim içinde olduğunu göstermektedir. Özellikle genç neslin değerlerinin hızla değiştiği ve bu nedenle bir önceki nesille farklılıkların daha fazla olduğu iddia edilmektedir. Meslek danışmanlığı yapan uzmanların bu değişimleri takip etmeleri bireyin yaşamdan beklediği ve bunun içinde bir meslekten beklediği şeyleri belirlemesi açısından son derece önemlidir (Zunker, 2006, s. 202).

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 Duane Brown'nun meslek seçiminde "değer temelli kuram" adında bir kuramı ortaya koyması ile değerlerin meslek seçimi üzerindeki etkisi daha da dikkat çekici olmaya başlamıştır (Brown, 2003, s. 51).

Literatür incelendiğinde değerler ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu yaşam değerleri ile ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında değerlerin iki açıdan incelendiğini söylemek mümkündür. Bunlardan birincisi genel yaşam değerleridir. Genel yaşam değerlerine dünya barışı, özgürlük, güzellik ve hedonizm örneği verilebilir. İkincisi ise spesifik değerlerdir. Bunlardan biri de mesleki değerlerdir. Para, sosyal ilişkiler, yetenekleri kullanma gibi değerler, değerlerin spesifik boyutlarını oluşturmaktadır (Sverko ve diğ., 2008, s. 545). Alan yazın incelendiğinde mesleki değerler daha çok kariyer değerleri ve iş değerleri başlıkları altında incelenmiştir. İş değerleri ile ilgili yapılan çalışmalar bireyin bir işe yerleştikten sonra işin yapılması sonucu elde etmiş olduğu doyum üzerine odaklanmıştır. Ancak mesleki değer bireyin meslek seçimi öncesini de kapsamaktadır. Mesleki değer en genel tanımıyla bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden beklenen ve elde edilen doyumdur (Brown, 2003, s. 49; Kuzgun, 2006, s. 64; Patton, 2000, s. 71).

Yaşam değerleri ile mesleki değerleri birbirinden ayırmak mümkün değildir. Bireyin genel yaşam değerleri daha spesifik gibi görünen mesleki değerleri belirleyebilmektedir (Roe ve Ester, 1999, s. 10; Sverko ve diğ., 2008, s. 546). Ancak yapılan sınırlı sayıda araştırma bulguları bu ilişkinin çok belirleyici olması konusunda hala tartışmalıdır. “Genel yaşam değerleri mesleki değerleri mi oluşturuyor ?” sorusu net bir şekilde cevaplandırılmasa da değerlerin ölçülmesi konusunda ilk adımları atan Allport, Vernon ve Lindzey’in (1970) mesleki değerleri genel yaşam değerlerinden ayırtırmaya çalışmışlardır (Round ve Armstrong, 2005, s. 306). Bir bireyin yaşam değerleri içinde bulunan toplumda saygın bir kişi olma isteği onun aynı zamanda meslek seçimi yaparken prestijli, tanınmasına ve insanların kendine saygı duymasını sağlayacak bir meslek arayışı içine girmesine neden olmaktadır. Bu nedenle önceki sayfalarda değer kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Burada ise yaşam değerleri içinde yer alan ve meslek seçimine yön veren mesleki değerler açıklanmaya çalışılmıştır.

Mesleki değerler yaşam değerleri içinde yer alan daha spesifik değerler olarak gözükmektedir. Mesleki değerler de yaşam değerleri gibi yapılan bir davranışa (insanlarla beraber çalışmak) ya da bir isteğe (yüksek ücret almak) ilişkin inançları içermektedir. Mesleki değerlerin yaşam değerlerinden temel farkı bir mesleğin icrasından sonra elde edilen ya da edileceği tahmin edilen doyumunu ifade etmesidir. Mesleki değerler birey için bir meslekte neyin önemli olduğuna dair ölçütleri vermektedir. Bu ölçütler bireyin bir mesleğin seçilmesinde kullanacağı standartları oluşturmaktadır (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999, s. 55).

1950’li yıllarda Donald Super, Rene Dawis ve Lylod Lofquid genel yaşam değerlerinin iş değerlerine yansımaları üzerine çalışmalar yapmışlardır. Genel yaşam değerlerinin meslek seçimi aşamasında belirleyici rol alması mesleki değerler üzerine çalışılmasını zorunlu kılmıştır (Hartung, 2006, s. 843).

Bireyin kendi yaşam değerlerinin farkına varması ve bunları bir meslek seçimi sürecine aktarması mesleki değer kavramının temelini oluşturmaktadır. Meslek faaliyetleri ile ilgili değerler literatürde mesleki değerler “vocational value” veya “occupational value” olarak adlandırılmaktadır. Değerlerin bazıları ise iş ortamının sağladığı doyumunu ifade eder. Bunlar literatürde “iş değerleri” (work value) olarak adlandırılmaktadır. Mesleki değerler ile iş değerleri arasında net bir ayrım yapmak pek mümkün görünmemektedir. Ancak mesleki değerler daha kapsamlı ve iş değerlerini

içine alacak şekilde yapılanmaktadır. Mesleki değerler hem mesleğin içerdiği etkinlikler hem de o etkinliklerin gerçekleştiği iş ortamı ve elde edilen kazancı ifade ederken iş değerleri daha çok iş yerinin niteliği ve olanaklarını ifade etmektedir (Kuzgun, 2006, s. 64).

Murphy (2000, s. 3) mesleki değerler (career value) ile iş değerleri (work value) arasındaki farkı şu şekilde belirtmektedir. İş değerleri spesifik bir iş üzerine yüklenen değerleri ifade ederken mesleki değerler iş değerlerini de içine alan yaşam boyu süren ve dinamik bir yapı arz eden meslek yaşamı sürecinin tümünü barındırmaktadır

Mesleki değer bir meslek seçiminin ana temellerini oluşturur. Çünkü mesleki değer bir bakıma bir meslek etkinliğinden beklenen amacı ifade eder. Bireyin içinde bulunduğu toplumun değerleri ve kendinin sahip olduğu mesleki değerler arasındaki tutarlılık meslek doyumunu sağlar (Brown, 1976, s. 15; Brown, 2003, s. 49; Diskiene ve Gostautas, 2010, s. 313; Quesenberry, 2007, s. 169).

Hartung'a (2006,s.843) göre yaşam değerleri gibi mesleki değerlerin de bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu bulunmaktadır. Mesleki değerin;

- **Bilişsel boyutu:** Meslek seçiminde karar verme sürecini,
- **Duygusal boyutu:** Mesleki doyum, mutluluk ve hayal kırıklığını,
- **Davranışsal boyutu:** Meslek seçimi ve iş uyumunu ifade etmektedir.

Ebeveynlerin çocuklarının mesleki değerlerinin oluşumunda önemli bir yeri vardır. Ailelerin bazı mesleklere ilişkin yaptığı konuşmalar çocukların mesleklere yüklemiş oldukları önem düzeylerini etkilemektedir. Ebeveynlerin bazı meslek üyelerine karşı kendi yaşantılarından dolayı yüklemiş oldukları olumsuz anlamlar çocuklar için ileride düzeltilmesi zor yanlış yargılara neden olmaktadır (Brown, 2003, s. 332). Ebeveynlerin sahip oldukları yaşam ve mesleki değerleri bireyin sahip olduğu mesleki değerleri önemli ölçüde etkilemektedir (Brown, 2003, s. 52; Ting, 1999, s. 51). Kinane ve Pable (1962) aile ortamının çocuğun sahip olduğu mesleki değer üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamıştır:

- Çocuğun yetiştiği aile ne derece para ve lükse önem vermişse çocuğun mesleki değerlerinde de para ve lüks o kadar öncelik kazanacaktır.
- Çocuk evde ne kadar sanatsal ve kültürel etkinlikler içeren uyarıcılara maruz kalmışsa çocuğun seçeceği meslekler bu tür faaliyetleri içeren değerleri karşılayacaktır.

- Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ne kadar yüksekse çocuk ailenin bulunduğu durumu dikkate alarak aile prestijini korumaya dönük kendi üzerinde baskı hissedecek ve prestijli mesleklere yönelecektir (Akt., Kuzgun, 2006, s. 69).

Mesleki değerler çeşitli değişkenler açısından farklılıklar göstermektedir (Brown, 2003, s. 52; Kuzgun, 2006, s. 66). Bunlardan en önemlisi cinsiyet faktörüdür (Bachtold, 1975, s. 187; Brown, 2003, s. 52; Ng ve Sears, 2010, s. 676; Kuzgun, 2006, s. 66). 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, s. 52). Erkeklerin kazanç ve güvenceye, kızların ise topluma hizmet ve insanlarla bir arada olamaya öncelik verdikleri görülmektedir. Kızlar daha çok iç kaynaklı, erkekler ise dış kaynaklı değerlere önem vermektedirler. Kişinin bulunduğu sosyo-ekonomik düzey mesleki değerlerini belirleyen temel değişkenlerdendir (Kuzgun, 2006, s. 66; Brown, 2003, s. 52). 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, s. 66). Kişinin eğitim düzeyi de mesleki değerlerini belirleyen etmenlerdendir. Kişi eğitim durumu yükseldikçe ilgi ve yeteneklerini karşılayacak mesleklere daha fazla yönelmektedir (Brown, 2003, s. 53).

Strauss ve Howe (1997) mesleki değerlerin yaşa bağlı olarak değiştiğini vurgulamaktadır. Mesleki değerler yaş dönemleri içerisinde bir sıralama izlediği görülmektedir. Birey doğumdan 21 yaşına kadar değerleri edinir, 22-43 yaşları arasında edindiği değerleri test eder, 44-65 yaş arasında ise birey edindiği değerleri kullanır, 46-81 yaşları arasında edindiği değerleri başkalarına aktarır (Murphy, 2000, s. 103). Kuzgun'a (2006, s. 66) göre; insanların yaşları ilerledikçe gereksinimleri ve bir meslekten bekledikleri doyum değişmektedir. İnsanlar yaşlandıkça maddi rahatlık ve sosyal güvenceyi içeren mesleki değerlere daha fazla önem vermektedirler.

Mesleki değerler kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir (Bowman ve Evans, 2006, s. 428; Duffy ve Sedlacek, 2007, s. 359; Fouad, 2006, s. 216; Gahan ve Abeysekera, 2009, s. 126; Hatrup, Mueller ve Agirre, 2007, s. 509; Lin ve Duckitt, 2007, s. 209; Patton, 2000, s. 69; Smith ve Schwartz, 1998, s. 1997). Mesleki değerler

ile ilgili çalışmaların birçoğu da bu farklılıkları belirlemek üzerine yapılmıştır. Değerlerin incelendiği araştırmalarda genellikle kültürel farklılıklar incelenmiş ve çok kültürlü çalışmalar yapılmaya çalışılmıştır (Patton, 2000, s. 77). Bazı toplumlarda beraber çalışma mesleki değerleri öncelikli iken bazı toplumlarda da özerk ve bağımsız olarak çalışmak daha fazla önem verilen mesleki değerlerdir (Fouad, 2006, s. 216). Yapılan araştırmalar aynı toplum içinde mesleki değerlerin zamanla ciddi değişimler yaşadığını göstermektedir. Gençler ile yetişkinlerin mesleki değerleri birbirinden farklıdır. Özellikle mesleki değerler kuşaklar arasında ciddi farklılıklar göstermektedir (Patton, 2000, s. 74).

Mesleki değerlerin sınıflandırılması ile ilgili net bir çerçeve oluşturmak zor görünmektedir. Mesleki değerleri ölçmeye çalışan bir çok ölçekte genel bir mesleki değer sayısı verilememektedir (Sverko ve diğ., 2008, s. 547). En genel sınıflama ile mesleki değerler iç kaynaklı (intrinsic) ve dış kaynaklı (extrinsic) olarak ikiye ayrılmaktadır. İç kaynaklı değerler daha çok bireyin kendisinden referans alan yetenekleri kullanma, yaratıcılık gibi değerleri içerirken dış kaynaklı değerler işin kendisinde bulunan kazanç, iş güvencesi, taktir ve ödül gibi değerleri kapsamaktadır (Kuzgun, 2006, s. 65; Sverko ve diğ., 2008, s. 547).

Kuzgun (2000, s. 77-78) bazı temel mesleki değerleri şu şekilde sıralamıştır.

- **Bağımsızlık:** Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme,
- **Değişiklik:** İşlerin çeşitli olması ve sürekli değişik etkinlikler yapabilme olanağı tanınması,
- **Düzenli ve Kararlı Bir Yaşam Sürme:** Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin düzenli olması ve düzenli bir gelire sahip olma,
- **İlerleme:** Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları,
- **İlgileri Geliştirme:** Hoşa giden etkinliklerde bulunma, ilgi çekici işler yapma,
- **İşbirliği:** Başkalarına danışarak, sorumluluğu başkaları ile paylaşarak çalışabilme,
- **Kazanç:** Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama,
- **Liderlik:** Başkalarını yönetebilecek bir konumda olma,
- **Risk Alma:** Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç veya daha üst düzeydeki yerlere gelme,

- **Sosyal Güvence:** İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedecek bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma,
- **Toplumsal Saygınlık:** Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma,
- **Ün-şöhret Sahibi Olma:** Herkes tarafından bilinen bir kişi olma, adını duyurma,
- **Yaratıcılık:** Yeni, özgün şeyler ve fikirler ortaya koyabilme ve bunları uygulayabilme,
- **Yarışma:** Yarışarak başkalarından üstün olduğunu kanıtlama,
- **Yeteneği Kullanma ve Geliştirme:** Yeteneklere uygun işler yapma ve yetenekleri geliştirme.

Leong (1991) mesleki değerleri beş grupta ele alarak; sosyal (insanlarla çalışmak, yardım etmek), dışsal (para, sosyal statü, ayrıcalık), kendini ifade etme (yaratıcılık/orijinallik, özel becerileri kullanma fırsatı), güç (liderlik, macera) ve güvenlik olarak sıralamaktadır (Akt., Güler, 2010, s. 17).

Murphy (2001) kariyer değerlerini ilerleme, özerklik, otorite, başkalarının yararına çalışmak, yaratıcılık, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij, risk, sosyal ilişkiler ve sosyal etkileşim olarak sıralamaktadır.

Schein (2007) ise kariyer değerlerini bir bireyin kendi yetenek, ilgi ve temel değerleri ile ihtiyaçlarının oluşturduğu bir bütün olduğunu belirtmiştir. Bu bütün aynı zamanda birey için bir benlik kavramını oluşturmaktadır. Schein'e göre bireyin kendi benlik kavramını oluşturması ilgi ve yeteneklerini fark etmeye dönük deneyimler edinmesi ve bu deneyimleri bir öngörü oluşturacak derinliğe dönüştürmesi ile mümkündür. Schein'e göre kariyer değerlerini belirleyen üç temel bileşen vardır bunlar:

1. Bireyin algıladığı yetenek ve beceriler
2. Bireyin temel değerleri ve önemli gördüğü unsurlar
3. Bireyin kendi algı ve değerlendirmeleri sonucu oluşan motivasyon ve güdülerdir.

Bireyler çoğu zaman kendi mesleki değerlerinin farkında değildirler. Ancak bir meslek, aile kurma ya da kendini geliştirme çabaları gibi seçim içeren süreçler sırasında farkına varılır. Bu nedenle mesleki değerlerimizin oluşturduğu bileşenlerin farkına

varmamız yaşam doyumumuzu etkilemektedir (Schein, 2006, s. 66; Schein, 2007, s. 27).

Schein (2007, s. 28-31) kariyer çapası “career anchor” olarak bahsettiği temel yaşantılar, yetenek ve ilgilerin birlikte oluşturduğu mesleki değerleri 8 ayrı başlık altında incelemiştir. Bunlar:

1.Güvenlik ve İstikrar: Bu mesleki değer bileşenleri yüksek olan bireyler bulundukları iş yerlerinde gelişme ve ilerleme mevcut işlerini koruma ve kaybetmeme üzerine yapılandırılmışlardır. İşe bağımlı olma eğilimleri yüksektir. Kendine güvenme ve kendini yönetme becerileri gelecekteki kariyerlerini garantileyecektir. Kişi ileride karşılaşılabileceği riskleri sosyal güvence ve anlaşmalar yoluyla azaltmak isteyecektir. Buradaki güvenlik ve istikrar işin devamını ve işten çıkarılma riskinin azlığını ifade etmektedir.

2.Özerklik ve Bağımsızlık: Bu mesleki değer bileşenlerine sahip olan bireyler kendi işlerini kurmak ve devam ettirmek isterler. Özgüven ve girişimcilik özellikleri yüksektir. Bu kişiler yeni girişimciler için ilham kaynağı olur ve iyi bir kariyer yükseliş modeli sunarlar. Bu bireyler örgütsel sınırlamalar yerine kendi başlarına kararlar alabilecek, riskleri üstlenebilecek ortamlar isterler. Kurumsal yaşamı sınırlayıcı, kendilerini geliştirmenin önünde bir engel ve kendi özerkliklerinin önünde bir sınır olarak görürler.

3.Yaşam Biçimi: Bu mesleki değer örüntüsüne sahip bireyler için güvenlik ve istikrar önemlidir. Ancak buradaki güvenlik ve istikrar iş güvenliğinden daha çok aynı coğrafi mekânda kalma ve yer değiştirmemeyi ifade eder. Bu kişiler için önemli olan işin niteliklerinden daha çok iş ile aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmaktır. Bu nedenle yer değiştirmeye karşı aşırı direnç göstermektedirler. Bu değere sahip bireyler için aile bireylerinin düşünceleri ve iş yaşamı ile aile bireyleri arasında bağ kurma ve dengeleme istekleri son derece önemlidir.

4.Teknik ve Fonksiyonel Yetenekleri Kullanma: Günümüz koşullarında hızlı teknolojik değişimler ve bu alandaki uzmanlaşma bu mesleki değer örüntüsüne sahip bireylerin istihdamını kolaylaştırmaktadır. Teknolojideki hızlı değişim bu mesleki değer örüntüsüne sahip bireylerin sürekli kendilerini geliştirmelerine, yeteneklerini geliştirici deneyimler edinmelerini zorunlu kılmıştır. Bu bireyler idari işlerde bulunmaktan hoşlanmazlar. Bu bireyler için teknik beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri

yenilikleri takip edecek fırsatlar yakalamaları önemlidir. Yetenek ve becerilerini kullanmak bu bireylerin mesleki doyumlarının en önemli ön koşuludur.

5.Genel Yönetim Becerilerini Kullanma: Bu değer örüntüsüne sahip bireyler bulunduğu örgütte yönetsel faaliyetlerde bulunma eğilimindedirler. Özellikle politikaya, analitik düşünme ve finansal becerilere sahiptirler. Aynı zamanda kişilerarası ilişkileri analiz edebilme ve yönetebilme becerisi gerekmektedir. Örgütte verilecek yönetsel kararlarda riskleri tahmin edebilen ve yaşanacak krizlerde duygusal sağlamlılığa sahip bireylerdir. Bu değere sahip bireyler liderlerin kişilik özelliklerini barındırır.

6.Girişimcilik ve Yaratıcılık: Bu kişiler bilgi ve becerilerini yeni fikirler, etkinlikler ve ürünler ortaya koymak için kullanırlar. Sürekli yeni projelerle uğraşmak heyecan içeren yeni bilgi ve ürünler ortaya koymak para kazanmaktan ya da terfiden daha önemlidir.

7.Hizmet Etme ve Kendini Adama: Bu değere sahip bireyler için sadece para kazanmak ve kendi ihtiyaçlarını karşılamaktan daha çok başkaları için neler yapabildikleri önemlidir. Günümüzde insanlık gerek ekonomik, sağlık, beslenme vb. sorunlar yaşamaktadır. Bu mesleki değerleri yüksek olan bireyler insanların dünyada daha rahat ve huzurlu yaşamalarına dönük etkinliklerde bulunmayı tercih ederler. Çevre kirliliği, yoksulluk ve açlık gibi sorunlara karşı duyarlı davranır ve bu sorunların çözümünde katkı sağlayacak iş alanları ya da organizasyonlarda bulunma eğilimi içindedirler.

8.Saf Meydan Okuma: Bu değer örüntüsüne sahip bireyler kimsenin çözemediği problemlerle uğraşmayı ve yarışma ortamında kazanmayı önemserler. Çalışma ortamını ve dünyayı zor işler başarılması ve kazanılması gereken bir yer olarak görür ve yarış ortamları fırsatlarını kaçırmaz ya da kendileri yaratırlar. Yeni teknolojik değişimlere çok açık ve sürekli yeni şeyler öğrenme çabası içindedirler, çünkü yarış ortamı sürekli yeni yetenek ve becerilere sahip bireylerin kazanacağı yerlerdir.

Gerçek ve Pişkin tarafından 2008 yılında yaptıkları çalışmada ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık, sosyal güvence, güvenlik, meslekte ilerleme, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, bağımsızlık, güç ve otorite-liderlik, risk alma, rekabet, ikna, değişiklik, düzenlilik, seyahat, sorumluluk alma, işbirliği, takım çalışması, yalnız çalışma, arkadaşlık, esnek çalışma saatleri, tanınma, yardım, estetik, özel yaşam, iş sükûneti, değerlerle uyuşum, yenilik, macera, üniforma giyme, sayılarla çalışma, fiziksel

etkinlikler, alet ve makine kullanma, takma ve kurma işleri ve el becerisi ile çalışma gibi 35 mesleki değer belirlenmiştir (Pişkin, 2011, s. 61-62).

2.7.Meslek Seçimi ve Mesleki Değer

İsabetli bir meslek seçimi yapabilmek için bireyin kendi ile ilgili doğru bir öz değerlendirme yapması gerekmektedir. Bireyin kendini iyi tanıması, yapacağı seçimlerin kendisine uygun olmasını sağlayacaktır. Bireyin kendine uygun meslekleri belirlemesinde mesleki değerler önemli bir yer almaktadır. Bireyin kendisine ilişkin tespit ettiği mesleki değerler kişinin kariyer stratejisini de belirleyecektir. Bu farkındalık hem bireyin hem de işverenin çıkarını kollayacaktır (Round ve Armstrong, 2005, s. 305). Mesleki değerler bireyin meslek seçiminde bir denge görevi üstlenir (Brown, 2003, s. 52; Gibson ve Mitchell, 2006, s. 104; Sverko ve diğ., 2008, s.539; Super, 1995, s. 55).

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 arttırdığını göstermektedir. Bu uyum özellikle bireyin çalıştığı kurum ve kendisi için daha fazla verim sağlamaktadır (Posner, 2010, s. 535).

Mesleki rehberlikte mesleki değerler, ilgi ve yeteneklerin ölçülmesinin gölgesinde kalmıştır. Ancak araştırmalar mesleki değerlerin meslek doyumu üzerinde önemli etkisini göstermektedir. Yapılan bazı araştırmalar ilginin meslek doyumu üzerinde yaklaşık olarak %5’lik bir etkiye sahip olduğunu gösterirken mesleki değerlerin meslek doyumu üzerindeki etkisi daha yüksektir (Sverko ve diğ., 2008, s. 557). Yu (2011, s. 274) çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada mesleki değer ve iş doyumu arasında yüksek ilişki tespit etmiştir.

Birey meslek seçerek aslında ulaşmak istediği yaşam değerlerini gerçekleştirmek istemektedir. Araştırmalar bireyin mesleki değer yapısının ve hiyerarşinin bireyin bir meslekten beklentilerini oluşturduğunu göstermektedir. Hangi mesleğin bireyin sahip olduğu öncelikli mesleki değerinin doyumunu sağladığına dair bir arayış süreci yaşanmaktadır. Bu nedenle bireyin hangi mesleki değerler yapısına ve hiyerarşisine sahip olduğunu bilmesi meslekten alacağı doyumu ve yaşam doyumunu belirgin bir şekilde etkileyecektir (Sverko ve Vidovic, 1995, s. 6).

Bireyin mesleki değerler hiyerarşisi aynı zamanda seçeceği mesleklerin hiyerarşisini belirlemektedir. Meslek seçimi aşamasında bulunan birey, mesleki değerlerini bir sıralama içine koymaktadır. Bireyin kendi ihtiyaçlarını referans alarak bunlara eşlik eden değerlerin farkında olması sağlıklı bir sıralama için önemli görülmektedir (Shoffner, 2006, s. 49).

Mesleki değerler bir insanın bir meslekte aradığı takım çalışması, işbirliği, arkadaşlık, yaratıcılık, özgürlük, heyecan, çeşitlilik, para, iş güvencesi, saygınlık, terfi, başkalarına yardım etme, sağlık ve kişisel gelişim gibi özellikleri içermektedir. Kendini tanıyan bireyin özelliklerinden biri de mesleki değerlerinin farkında olmasıdır. Söz konusu mesleki değerler erken yıllarda çevre ve deneyimlerle biçimlenmektedir. Özellikle ebeveynler, kardeşler, arkadaşlar, öğretmenler, komşular ve son zamanlarda sinema filmleri bireyin mesleki değerleri üzerinde etkilidir (Liptak, 2008, s. 80).

Bazı kişiler için bir meslekte güvenlik, para ya da ev ile iş yaşamı arasındaki uyum ararken, bazı kişiler yaratıcılık ve tanınan bir kişi olmayı aramaktadır. Bazı kişilerde bir meslekte yüksek ücret almak önemli iken bazı kişiler için para birinci seçim etkeni değildir. Buradan da anlaşıldığı gibi aslında bireylerin sahip oldukları mesleki değerler doğrultusunda davranışları biçimlenmekte yani bireyler bu doğrultuda meslek seçmekte ve yaptığı mesleklerden istediği şeylere ulaşp ulaşmadığına dair bir yargıya ulaşmaktadırlar. Bu nedenle mesleki değerlerin meslek seçimi öncesi tespit edilmesi önemlidir (Murphy, 2000, s. 3).

Birey meslek seçimi öncesi hangi değer örüntülerine sahip olduğunu bilemeyebilir. Bu durumda bireyin mesleki değer örüntülerini fark etmesini sağlayacak araç-gereçlerin kullanılması bireyin ileride yapacağı işin sonuçlarından doyum almasını sağlayacaktır. Burada meslek danışmanlarına öğrencilerin kendi yaşam değerleri ve mesleki değerlerinin farkına varmasını sağlamakta önemli roller düşmektedir (Busacca, Bebee ve Toman, 2010, s.15).

Bireyin kendi mesleki değerlerinin farkında olması seçeceği mesleğin kendine uygun olmasını sağlayarak bireyin isabetli meslek kararı vermesini sağlar. Kendi mesleki değerlerinin farkında olmadan meslek seçimi yapacak birey yapacağı meslekte doyumsuzluk, bunun yanında kendine ilişkin kişisel değersizlik hissedebilir (Hartung, 2006, s. 845; Liptak, 2008, s. 82; Patton, 2000, s. 72).

Meslek seçimi sürecinde mesleki değerlerin önemi genel olarak değerlendirildiğinde mesleki değerlerine uygun olmayan bir meslek seçimi bireyde olumsuz duygulara ve en genel ifadesiyle yaşamından doyum almamasına neden olduğu görülmektedir.

2.8.Mesleki Değerlerin Ölçülmesi ve Değer Ölçekleri

Değerlerin ölçülmesi ve bunların bazı değişkenlerle ilişkilendirilmesi değerlerin ölçülmesinin asıl amacını ifade etmektedir. Değer ölçekleri temel olarak üç soruyu açıklamaya çalışmışlardır. Bunlar:

1. Değerlerin içerikleri ve bunları tanımlama açısından kullanılacak isimler neler olmalıdır?
2. Temel değerlerden geniş kapsayıcı tanımlara nasıl ulaşılır?
3. Değer örüntüleri nasıl bir yapı barındırmaktadırlar? (Round ve Amstrong, 2005, s. 310).

Değerler genel olarak iki farklı yöntemle ölçülmektedir. Bunlar, direkt ve indirekt yöntemlerdir. Değerlerin ölçülmesinde genel olarak birinci yöntem olan direkt yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemde değerler bireyin tercihinine açık bir şekilde sunularak bireyden bu tercihleri sıralaması istenir. Bu sıralamalar sonrasında bireyin değer hiyerarşisi elde edilir. İkinci yöntem olarak kullanılan indirekt yöntemde ise bireye bir hikâye sunularak bu hikâyede karşılaştığı durumlarda vereceği tepkiler ölçülmeye çalışılır. Bu yöntemde birey hangi değeri tercih ettiğini bilemez. Bu yöntemde bireyin sahip olduğu ancak sakladığı değerlerin tespit edilmesinde etkili bir yöntemdir (Sverko ve diğ., 2008, s. 549-550).

Değerlerin ilk olarak ölçülmesi 1920 ve 1930’lu yıllar arasındadır. Mesleki danışmanlığında daha çok ilgiler, yetenekler ve kişilik ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak 1931 yılında Allport ve Vernon “Study of Value” ölçeğini geliştirerek değeri ölçen ilk envanteri geliştirmişlerdir. İlk değer envanterinin geliştirilmesinden sonra sırayla Super (1970) “Work Value Inventory-İş Değeri Envanteri”, Rokeach (1973) “Value Survey-Değer Ölçeği”, Round, Henly,Dawis,Lofquist ve Weiss (1981) “Minnesota Importance Questionnaire-Minnesota Değer Ölçeği” , Pryor (1983) “Work Aspect Preference Scale” - ve Schwartz (1992) “Schwartz Value Survey-Schwartz Değer Ölçeği” ve Super

ve Sverko (1995) “Value Scale-Değer Ölçeğini” geliştirmişlerdir (Sverko ve diğ., 2008, s. 549-550).

Değer ölçekleri en genel kapsamda iki kategoride incelenebilir. Bunlardan ilki bireyin mesleki değerlerini ölçen değer ölçekleri, ikincisi ise bireyin yaşam planı çerçevesinde ölçüm yapan değer ölçekleridir (Patton, 2000, s. 77; Zunker, 2006, s. 202). Patton’a (2000, s. 77) göre değer ölçekleri yaşam değerleri ve mesleki değerler ölçekleri olarak sınıflandırılabilir. Mesleki değerler ölçeği bireyin meslekte başarı ve doyumunu ölçmektedir. Örneğin Work Values Inventory (WVI; Super, 1970), Minnesota Importance Questionnaire (MIQ; Weiss, Dawis, & Lofquist, 1971) ve the Work Aspect Preference Scale (WAPS; Pryor, 1983) bireylerin yaşam doyumlarını ve amaçlarını belirlemeyi amaçlayan yaşam değerleri ölçekleridir. Bunlara örnek olarak da Values Scale (Super & Nevill, 1985), ve Life Values Inventory (LVI; Crace & Brown, 1995) ölçekleri verilebilir.

Aşağıda özellikle mesleki değerleri ölçen değer ölçeklerine dair bilgiler sunulmuş, ayrıca yaşam değerlerini ölçen değer ölçeklerine de kısaca değinilmiştir.

2.8.1. Allport, Vernon ve Lindzey’in Değerler Ölçeği

Allport, Vernon ve Lindzey (1931, 1960, 1970) tarafından geliştirilmiş olan “Değerlerin Belirlenmesi Testi” olarak da adlandırılan değerler envanteri, teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini olmak üzere altı ideal değer tipini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 8000 öğrenci üzerine yapılan çalışma sonucunda .84 ile .95 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri bireyi mevcut bir durumda yapacağı tercihlerine göre değerlerini bir sıralama halinde sunar. Örneğin “Bir odada boş vaktiniz olsa ve önünüzde okumak için iki magazin olsa hangisini tercih ederiniz? a) Bilimsel Dergi, b) Sanat ve Dekorasyon Dergisi. Ölçekte bireyin bu iki alternatiften birini tercih ederek mevcut değerler sıralaması hakkında bilgi vermesi amaçlanmaktadır (Kopelman ve Rovenpor, 2006, s. 17).

2.8.2. Rokeach Değerler Ölçeği

Rokeach’ın (1973) değerler ölçeği en çok bilinen ve kullanılan değerler ölçeği arasındadır. Bu ölçekte on sekiz adet “amaçsal” ve on sekiz adet de “araçsal” değer kategorisi bulunmaktadır. Bu değerler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir. Amaçsal

değerler daha çok merkezde yer alan ve belirleyici olan değerlerdir. Ölçekteki amaçsal değerler: başarılı olma hissi, dünya barışı, eşitlik (kardeşlik ve eşit fırsat),güzel bir dünya, aile güvenliği, özgürlük, mutluluk, içsel barış, aşk, ülke güvenliği, keyifli bir yaşam, selamet, öz-saygı, şöhret, doğru arkadaşlık ve bilgeliktir. Araçsal değerler ise daha çok bireysel istekleri kapsamaktadır. Araçsal değerler: istekli, açık fikirli, yetenekli, eğlenceli, temiz, cesur, affedici, yardım sever, dürüst, yaratıcı, bağımsız, entelektüel, mantıklı, sevgi dolu, saygılı, nazik, sorumluluk sahibi, öz-disiplin olarak sıralanmaktadır. Bu değerler listesi yaklaşık olarak 15-20 dakikada test uygulanan kişi tarafından bitirilebilmektedir. Bu teste bireyden bir amaçsal ve bir de araçsal değer arasında seçim yapması istenmektedir (Sverko ve diğ., 2008, s. 553).

2.8.3. “Work Aspect Preference Scale” (WAPS)

Pryor (1981, 1983, 1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yetişkinlerin ve ergenlerin sahip olduğu mesleki değerleri 5’li likert tipi derecelendirilmesi ile ölçmeye çalışılmaktadır. 13 mesleki değer ve her bir mesleki değeri ölçmek için 4 madde yer almaktadır. Toplamda 52 maddeden oluşmaktadır. 10-20 dakikada tamamlanabilen ölçekte yer alan mesleki değerler: özgecilik, işbirliği, yaratıcılık, tarafsızlık, bağımsızlık, yaşam stili, yönetim, para, fiziksel aktivite,prestij, güvenlik, kendini geliştirme ve sigorta olarak sıralanmaktadır (Sverko ve diğ., 2008, s. 554).

2.8.4. Değer Ölçeği (The Value Scale- VS)

Super ve Sverko (1980) tarafından mesleki değerleri ölçmek için geniş ölçekli kültürler arası bir araştırmanın ürünü olarak düzenlenmiştir. Mesleki danışma çerçevesinde Avusturya, Belçika, Kanada, Hırvatistan, İsrail, İtalya, Japonya, Polonya, Güney Amerika ve ABD’ de yapılan geniş çaplı araştırmalar sonrası kültürlerarası çalışmalarla desteklenmiştir. Bu ölçekte 20 değer bulunmaktadır. 4’lü derecelendirme ile puanlanan ölçek yaklaşık olarak 30 dakikada tamamlanabilmektedir (Sverko ve diğ., 2008, s. 555).

2.8.5. Ronen İhtiyaçlar Taksonomisi

Ronen hazırlamış olduğu ihtiyaçlar taksonomisi ölçeğinde yer alan değerleri Hofstede'nin (1980) belirlemiş olduğu 14 değerle ilişkilendirmiştir. Ronen Hofstede'nin kullanmış olduğu değerleri Maslow, Alderfer ve Herzberg'in ihtiyaçlar hiyerarşisi sıralamasını esas alarak oluşturmuştur.

Tablo: 5

İş Değerleri ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İhtiyaçlar	İş Değerleri	Ölçek Madde İçeriği
Güvenlik	Mekân	Bireyin ve ailesinin istediği bir yerde yaşama
	Zaman	Kendisi ve ailesi için yeterli boş zaman yaratabilme
	İş Güvenliği	Çalıştığı iş yerinde istediği kadar çalışabilme imkânı
	Yarar	Çalıştığı yerden birçok faydalı imkân edinme
	Fiziksel	Çalışılan iş yerinin fiziksel koşullarının iyi olması
Sosyal	İş birliği	İş birliği halinde çalışma imkânı
	Yönetim	İşverenle iyi ilişkiler kurabilme ve uyumlu çalışabilme
Ego-güç	Tanınma	Yaptığı işten dolayı başkaları tarafından bilinme
	İlerleme	Terfi edebilme imkânları
	Para	İyi kazanç elde edebilme
Kendini gerçekleştirme	Özerklik	Çalıştığı yerde kendini özgür hissedebilme
	Beceri	Çalıştığı yerde becerilerini kullanabilme
	Eğitim	Kendini geliştirmek için eğitim imkânlarının olması

Kaynak: Rounds & Armstrong (2005, s. 314)'den alınmıştır.

2.8.6. Minnesota Önem Ölçeği (Minnesota Importance Questionnaire-MIQ):

MIQ bireylerin doyumlarının önemli bir yönünü oluşturan mesleki değerler ve ihtiyaçları ölçmek amacıyla 1981 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 6 temel mesleki değerler yapısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu temel mesleki değer yapıları ilk olarak 3,033 çalışan 1,621 mesleki rehberlik yardımı alan danışanlar 419 üniversite öğrencisi ve 285 teknik öğrenci üzerinde yapılan çalışmalar sonrası elde edilmiştir. Belirlenen bu altı temel mesleki değer örüntüleri bir meslekten elde edilecek doyumu ifade etmektedir.

Tablo 6:**Minnesota Önem Ölçeği 6 Mesleki Değer ve 21 İhtiyaç**

Mesleki Değer	İhtiyaçlar	Maddeler
Başarı	Yeteneği kullanma	Yeteneklerimi kullanacağım bir şeyler yapabilmeliyim
	Başarı	İş bana başarabildiğim hissini vermeli.
Rahatlık	Etkinlik	Her zaman meşgul olmalıyım
	Bağımsızlık	İşte tek başıma çalışmalıyım
	Değişiklik	Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım
	Maaş-ücret	Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı
	Güvenlik	İş sürekli istihdam olanağı sağlamalı.
	Çalışma koşulları	İş iyi çevresel koşullar sağlamalı.
	İşte ilerleme	İş ilerleme fırsatı sağlamalı
Statü	Tanınma	Yaptığım iş ile tanınmalıyım
	Nüfuz-otorite	İnsanlara ne yapacaklarını söylemeliyim
	Sosyal statü	Toplumda bir yerim olmalı.
	İş arkadaşları	İş arkadaşlarımla kolayca arkadaş olmalıyım
Özgecilik	Sosyal Hizmet	Başka insanlar için bir şeyler yapmalıyım
	Moral değerler	İşimi etik olarak yanlış bir şeyler yapıyormuşum duygusu yaşamadan yapabilmeliyim
	Şirket politikaları	Şirket kuralları adil bir biçimde uygulamalı
Güvenlik	İnsani destek	Patron çalışanlar en üst düzeyde desteklemeli
	Teknik destek	Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli
	Özerklik	İşimi en az denetim altında yapmalıyım
Otonomi	Yaratıcılık	Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım
	Sorumluluk	Kararlarımı kendi kendime vermeliyim

Kaynak: Rounds & Armstrong (2005, s. 311)'den alınmıştır.

2.8.7. Değer Ölçeği (Value Scale)

Değer Ölçeği (Value Scale) 1986 yılında Super ve Nevill tarafından bireylerin sahip olduğu içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) değerleri ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. İçsel değerler işin kendisine ilişkin doyumunu ifade ederken dışsal değerler işin yapılmasının ardından ortaya çıkan sonuçlara ilişkin doyumunu ifade etmektedir. Ölçek 8. sınıf ve üstündeki bireylere uygulanabilmektedir. Ölçekte yer alan değerler yeteneği kullanma, başarı, ilerleme, estetik, özgecilik, otorite, özerklik, yaratıcılık, ekonomik getiri, yaşam biçimi, kişisel gelişim, fiziksel aktivite, prestij, risk, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, değişiklik, çalışma koşulları, kültürel kimlik, fiziksel cesaret ve ekonomik güvenlik olarak belirlenmiştir (Brown, 2003, s. 138).

2.8.8. Kariyer Değeri Kartları (Career Value Card Sort)

Kariyer değeri kartları yetişkinlerin kendi kariyer değerlerinin farkına varmaları için hazırlanmıştır. Test uygulama sürecinde birey kendisine sunulan 41 mesleki değeri kendine göre sıralamaktadır. Bu sayede birey kendi mesleki değeri kartlarını sıralarken seçmek istediği meslekleri de sıralamaktadır (Starkey ve Rasmus, 2006, s. 144).

2.8.9. Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz Value Survey-SVC)

Schwartz (1992, 1994, 1996) tarafından geliştirilen değer ölçeği 10 genel yaşam değerini ölçmeyi hedeflemektedir. Her bir genel değer beraberinde birden çok spesifik değerleri ölçmektedir. Genel değerler: güç, başarı, hazcılık, uyarlılık, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyuma ve güvenlik olarak sıralanmaktadır. Ölçek 26 amaçsal ve 26' da araçsal değerler olmak üzere toplam 52 değeri ölçmektedir (Sverko ve diğ., 2008, s. 555).

2.8.10. Yaşam Değerleri Envanteri (Life Value Scale-LVS)

Brown ve Crace (2002) tarafından hazırlanan envanter mesleki danışma, boş zaman etkinliklerini planlama ve emeklilik gibi bazı konularda bireylere yardım sunulması için hazırlanmıştır. Envanter on dört yaşam değerini ölçmektedir. Bunlar; başarı, ait olma, çevreye duyarlılık, başkaları ile ilgilenme, yaratıcılık, gelir, ağılık, bağımsızlık, dayanışma, tarafsızlık, mahremiyet, sorumluluk ve din olarak belirlenmiştir. Ölçek farklı 3 etaptan oluşmakta ve 5'li bir puanlama sistemine sahiptir. Soruların tümü yaklaşık olarak 20-30 dakikada tamamlanabilmektedir (Sverko ve diğ., 2008, s. 556).

2.9. Mesleki Değerlerin Ölçülmesi ve Değer Ölçekleri Açısından Türkiye'deki Durum

Mesleki değerlerin ölçülmesine yönelik Türkiye'de kullanılan iki araç dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki Yıldız Kuzgun tarafından geliştirilen "Kendini Değerlendirme Envanteri" bir diğeri ise MEB tarafından geliştirilen web tabanlı mesleki bilgi sisteminde yer alan değer "Meslek Değeri Ölçeği" dir.

2.9.1. Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE):

Kendini Değerlendirme Envanteri, öğrencilere meslek seçimi sürecinde kendilerini daha iyi tanımlarına yardımcı olmak amacı ile Kuzgun (1998) tarafından hazırlanmıştır. Kitapçıkta yetenek, ilgi ve mesleki değerler kavramları kısaca açıklandıktan sonra, “Kendini Değerlendirme Envanteri”nde her bir özelliği tanımlayıcı durumlar verilmekte ve kişiye bu durumlarda nasıl davrandığı sorulmaktadır. Kendini Değerlendirme Envanteri, 3 yetenek, 11 ilgi ve 9 mesleki değer alanında bireylerin kendi algısını ölçen toplam 230 soru bulunmaktadır. Envanterde yer alan yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, işbirliği, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, kazanç ve ün sahibi olma değerlerinin her biri 10’ar madde ile ölçülmektedir.

2.9.2. Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)

Mesleki Bilgi Sistemi (MBS), Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından, 13 yaş ve üstü genç ve yetişkinlerin meslek tercihlerine yardım etmek amaçlı hazırlanmış, internet tabanlı bir sistemdir. Bireylerin yüz yüze almış oldukları mesleki danışma ve rehberlik hizmetlerine yetenek, ilgi ve mesleki değerlerin belirlenmesini amaçlayan yardımcı bir hizmettir. MBS’inde bireyin ilgilerini ölçen 72 madde, yeteneklerini ölçen 40 madde ve son olarak mesleki değerleri ölçen 48 maddelik formlar bulunmaktadır. MBS’de yetenekleri kullanma, yaratıcılık, başarı, ekip çalışması, çalışma koşulları, liderlik, maddi kazanç, tanınma, kişisel gelişim ve özerklik başlıkları altında 10 mesleki değer ölçülmeye çalışılmaktadır. Ölçeği internet ortamında tamamlayan bireyin mesleki değerleri bir sütun grafiği halinde sonuçlandırılmakta ve bireyin mesleki değerler hiyerarşisi oluşturulmaktadır.

2.10. Mesleki Değer İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Mboko ve College (2011, s. 114) tarafından yapılan çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Afrika’da okuyan üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda önem sırasına göre Amerikalı öğrencilerin stres, para motive olma ve yaratıcılık gibi mesleki değerlerini, Afrikalı öğrencilerin ise güvenlik, sosyal bir gruba ait olma ve yeteneklerini kullanma mesleki değerlerini öncelikli olarak sıraladıkları görülmüştür.

Bakar, Mohamed ve Zakaria (2011, s. 456) tarafından yapılan çalışmada Malezya’da çalışan okul danışmanlarının mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırmaya 500 okul danışmanı katılmıştır. Araştırma sonucunda erkek okul danışmanlarının mesleki değer puanları kadın okul danışmanların puanlarından yüksek çıkmıştır. Okul danışmanlarından yüksek lisans ve doktora yapan kişilerin mesleki değerleri diğer danışmanlardan daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca okul danışmanlarının çalıştıkları okulların bulunduğu bölgelere göre mesleki değer incelemesi sonucunda köy-kasaba gibi yerlerde çalışan meslek danışmanlarının mesleki değerleri şehirlerde çalışan okul danışmanlarının mesleki değerlerinden yüksek çıkmıştır.

Valentine ve diğ., (2011, s. 509) tarafından yapılan çalışmada, mesleki doyum ve “özgecilik” mesleki değeri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 781 sağlık personeli katılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde yardım etme ve başkalarını düşünme gibi özellikleri içeren “özgecilik” değeri ile sağlık çalışanlarının yaşadığı mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgu sağlık çalışanları için özgecilik davranışlarını içeren mesleki değeri önemseyen bireylerin mesleklerinden daha fazla doyum alacaklarını göstermektedir.

Moore (2011, s. 89) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iş değerleri belirlenmek istenmiştir. Araştırmaya 320 çalışan katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda orta sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin güvenlik, üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin yarışma ve ilerleme, düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin ise statü ve bağımsızlık iş değerlerinden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Yaşanılan yer değişkeni açısından iş değerleri sonuçlarına bakıldığında ise şehirde yaşayanların güvenlik, köylerde yaşayan bireylerin ise daha çok statü ve bağımsızlık iş değerlerini önemsedikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Pascual (2009, s. 447) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya 371 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda çeşitlilik, iyi gelir gücü, bilgi ve boş zamanları değerlendirme mesleki değerlerinde erkek öğrenciler, aile mesleki değerinde ise kız öğrenciler daha yüksek puan almışlardır.

Robinson ve Betz (2008, s. 463) tarafından yapılan çalışmada, Super’in (1970) yılında geliştirmiş olduğu “Super’s Work Value Inventory” envanterinin yenileme çalışması yapılmıştır. Araştırmaya 222 erkek ve 202 kız üniversite öğrencisi katılmıştır.

Araştırmada başarı, işbirliği, yaratıcılık, gelir, bağımsızlık, yaşam biçimi, zihinsel becerilerin kullanımı, prestij, güvenlik, yönetim, iş çevresi ve çeşitlilik gibi mesleki değerler cinsiyet ve etnik köken açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin başarı, işbirliği, yaşam biçimi, zihinsel becerilerin kullanımı, prestij, güvenlik ve yönetim gibi mesleki değerleri erkek öğrencilerden daha önemli gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Li, Liu ve Wan (2008, s. 875) tarafından yapılan çalışmada, Çinli girişimcilerin mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırmaya 316 girişimci katılmıştır. Araştırma sonucunda yaşı büyük olan katılımcıların mesleki değerleri daha yüksektir. Ayrıca eğitim seviyesinin yükselmesi mesleki değer puanlarının yükselmesine neden olmaktadır. Yöneticilerin mesleki değerleri, çalışanların mesleki değerlerinden yüksek çıkmıştır. Mesleki değerler çalışanlar arasında cinsiyet açısından da farklılıklar göstermektedir. Erkeklerin birçok mesleki değerleri kadın çalışanların mesleki değerlerinden daha yüksektir. Araştırma sonucu değerlendirildiğinde yaş, cinsiyet, konum ve eğitim değişkenlerinin mesleki değerler üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Meikle (2008, s. 28) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırmada sonucunda, erkek öğrencilerin gelir ve bağımsızlık gibi mesleki değerlerden yüksek puan aldıkları bunun yanında kız öğrencilerin daha çok başkalarına yardım etme, işbirliği ve iş ve yaşam arasındaki dengeyi içeren mesleki değerlerden daha yüksek puan aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Duffy ve Sedlacek'ın (2007) tarafından yapılan çalışmada, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin iş değerleri incelenmiştir. Araştırmaya 3,570 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin ilk dört sırada bulunan iş değerleri (içsel ilgi-%29), (gelir-%20), (sosyal ilişkiler-%15) ve (prestij-%12) olarak sıralanmıştır. Erkek öğrenciler daha çok dışsal iş değerlerini, kızlar ise daha çok sosyal değerleri tercih etmişlerdir. Yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip olan öğrenciler dışsal iş değerlerini daha fazla önemsemişlerdir. Beyaz olan öğrenciler daha çok içsel değerleri önemsemişlerdir.

Rognstad ve Aasland (2007, s. 424) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin kariyer seçimleri ve mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 221 kişi katılmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin mesleki değerleri içinde ilk sırayı, insanlarla iletişim, başkalarına yardım etme ve iş güvenliği yer almıştır.

Amber (2006) tarafından yapılan çalışmada, sağlık öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 329 son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda yaşça büyük olan öğrencilerin bağımsızlık ve yöneticilik mesleki değerlerini daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin başarı mesleki değerinin diğer öğrencilerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Allport Vernon Değerler İnceleme Ölçeği ile bazı meslek sahiplerinin mesleki değerleri karşılaştırılmış ve papazların başkalarını düşünme ve başkalarına yardım etme değerleri yüksek, maddi kazanca önem verme değerlerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sosyal güvenceye, hukukçular ve psikiyatristlerin zihinsel etkinliklerde bulunmaya daha fazla önem verdikleri görülmüştür (Akt., Kuzgun, 2006, s. 69).

Moore (2006) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin mesleki değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya 750 öğrenci katılmıştır. Araştırmada öğrencilerin mesleki değerlerini belirlemek için “Minnesota Importance Questionnaire” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki değerler cinsiyet ve aile değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Bunun yanında statü ve özgecilik mesleki değerlerinde çeşitli ırklardan olan bireylerde farklılıklar görülmüştür.

Jhonson (2002, Akt., Amber, 2006, s. 35) tarafından yapılan çalışmada, ergenlerin mesleki değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin başarı ve güç gibi mesleki değerlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür

Murphy (2000) tarafından yapılan çalışmada, farklı yaş gruplarında bulunan yetişkinlerin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 143 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda farklı yaş gruplarının mesleki değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yüksek gelirli olan kişilerin ekonomik baskı hissetmediklerinden daha çok estetik ve kişisel gelişim gibi mesleki değerleri önemsedikleri görülmüştür. Kadın katılımcılar yetenekleri kullanma, başarı, terfi, estetik, özgecilik, otorite, bağımsızlık, yaratıcılık, gelir, yaşam stili, kişisel gelişim, prestij, sosyal etkileşim, çeşitlilik, iş koşulları, kültürel kimlik, ekonomik güvence gibi mesleki değerleri erkek katılımcılardan daha önemli görmüşlerdir. Erkek katılımcıların ise fiziksel aktivite, risk

alma ve fiziksel güç kullanımını içeren mesleki değerleri kadın katılımcılardan daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) tarafından yapılan çalışmada, yaşam değerleri ile mesleki değerler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 999 yetişkin katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda sosyal ilişkiler yaşam değerleri ile sosyal yaşam mesleki değer arasında .79, prestij yaşam değeri ile prestij mesleki değer arasında .90 gibi yüksek ilişki bulunmuştur.

Saad ve Isralowitz (1997) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 820 (391 erkek ve 429 kız) üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kız öğrencilerin sosyal katılım, kültürel ve estetik ilgi ve diğer bireylerle iletişim kurma değerlerini daha öncelikli olarak tercih ettikleri, erkek öğrencilerin ise bilgiyi geliştirme, risk alma ve yönetim gibi mesleki değerleri daha öncelikli olarak tercih ettikleri görülmüştür. Bunun yanında sosyal bilimlerde okuyan öğrencilerin bilgiyi geliştirme, kendi iş tarzını oluşturma, gelir, yöneticilik ve tanınma değerlerini öncelikli olarak sıraladıkları, mühendislik ve tıp öğrencilerinin ise yaratıcılık, kendi iş tarzlarını oluşturma, başarılı olma, prestij, risk alma ve yöneticilik gibi değerleri daha öncelikli olarak sıraladıkları belirlenmiştir.

Pihie ve Kasa (1997, Akt., Amber, 2006, s. 33) tarafından yapılan çalışma sonucunda yaşı küçük olan öğrencilerin daha çok yardım etme, estetik ve işbirliği gibi mesleki değerleri daha fazla önemsedikleri, bunun yanında yaşça daha büyük olan öğrencilerin ise yaşam biçimi ve ekonomik gelir gibi mesleki değerleri daha fazla önemsedikleri görülmüştür.

Mortimer ve diğ., (1996) tarafından yapılan çalışmada, eğitim süreci sırasında part-time çalışan ve çalışmayan dokuzuncu sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 1000 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda okul dışında yarım zamanlı çalışan öğrencilerin mesleki değerler puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, dolayısıyla iş yaşamına giren bireylerin mesleki değerlerinin daha da netleştiği görülmüştür.

Zanders ve Harding (1995, s. 189) tarafından yapılan çalışmada, Kuzey Amerika, Kanada ve on iki Avrupa ülkesinde 1981 ile 1990 yılları arasında yaklaşık 50.000 kişinin iş değerleri araştırılmıştır. Araştırmada söz konusu ülkelerde yaşayan bireylerin iş değerlerinde meydana gelen değişimler incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda iş

değerleri arasında para değeri ilk sıralarda yer almaktadır. Bunun yanında para mesleki değerinden sonra bireylerin meslek seçiminde en önemli mesleki değerler iyi ilişkiler kurabileceği kişiler ile çalışmak, çalıştığı yerde eğlenmek keyifli zaman geçirmek ve yaptığı işte başarılı olmak olarak sıralanmaktadır. Mesleki değerlerin yıllar içindeki değişimi incelendiğinde Avrupa ülkeleri için bir işin yapılmasından sonra başarılı olma hissi mesleki değeri 1981 yılından 1990 yılına kadar % 6 oranında önemi artmıştır. Avrupa ülkeleri için atfedilen önemi 1981'den 1990 yılına kadar %4 oranında düşüşle iş güvencesi değeri görülmektedir. Amerika için yıllar arasında iş değerlerinin değişimi incelendiğinde %4 oranında para yıllar geçtikçe daha fazla önemsenen iş değeri haline gelirken, 1981'den 1990 yılına kadar %14 oranında düşen iş değeri ise insanlarla vakit geçirme mesleki değeridir.

Kammer (1987) tarafından yapılan çalışmada, lise 9. ve 11. sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırmaya 402 erkek ve 483 kız olmak üzere 885 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda 11. sınıf öğrencilerinin başarı, özgecilik ve yaratıcılık mesleki değerleri 9. sınıf öğrencilerinden daha fazla önemsedikleri, 9.sınıf öğrencilerinin ise işbirliği mesleki değeri 11.sınıf öğrencilerinden daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Ayrıca kız öğrenciler başarı, özgecilik, çeşitlilik ve yaşam biçimi mesleki değerlerinde erkek öğrencilerden daha yüksek puanlar alırken erkek öğrenciler ise yönetim, ekonomik gelir, bağımsızlık ve güvenlik mesleki değerlerinde kız öğrencilere göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Yates (1985, Akt., Murphy, 2000, s. 104) tarafından yapılan çalışmada, mesleki değerlerin farklı yaş gruplarında nasıl biçimlendiği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda 17-25 yaşları arasındaki bireylerin başarı, yetenekleri kullanma mesleki değerlerine ekonomik güvence, bağımsızlık ve iş koşulları mesleki değerlerinden daha fazla önem verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. 36-45 yaşları arasında bulunan bireylerin ise daha çok ekonomik güvence ve ödüllendirme mesleki değerlerine önem verdikleri, 46-62 yaş grubu bireylerin ise bağımsızlık, kişisel gelişim, yaratıcılık, başkalarını düşünme ve estetik gibi mesleki değerlere önem verdikleri görülmüştür.

Lindsay ve Knox (1984, Akt., Ozer, 2009, s. 21) tarafından yapılan çalışmada, lise son sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 9.208 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin mesleki değerlerinin meslek seçimleri üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin cinsiyeti, etnik kökeni

ve sosyo ekonomik düzeyinin mesleki değerlerinin sıralamasında belirgin etkisi olduğu görülmüştür.

Mesleki değerlerin sıralamasının oluşumunda yetenek faktörü de etkilidir. Perrone (1973) yaptığı araştırmada zeki öğrencilerin bağımsızlığa, zekaca donuk olan öğrencilerin ise iş güvencesine önem verdiklerini belirtmektedir (Akt., Kuzgun, 2006, s. 66).

Johnson (1970, s. 120-122) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin mesleki değerleri etnik köken, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda İngiliz kökenli öğrenciler İspanyol ve Hindistan kökenli öğrencilere göre bağımsızlık ve işbirliği mesleki değerlerine daha fazla önem vermişlerdir. Hindistanlı öğrencilerin ekonomi, çeşitlilik ve bilişsel becerilerin kullanımı gibi mesleki değerlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür. 9.sınıf öğrencileri daha çok estetik, yaratıcılık, prestij gibi mesleki değerlere daha çok önem verdikleri görülürken 12. sınıf öğrencileri ise, bağımsızlık, başarı ve bireysel doyum gibi mesleki değerlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Mesleki değerler cinsiyet açısından da anlamlı farklılıklar göstermektedir. Kız öğrenciler genel olarak bütün mesleki değerlerde daha yüksek puanlar almışlardır. Söz konusu araştırmada erkek öğrencilerin daha çok bağımsızlık, yaratıcılık, prestij, güvenlik, ekonomi gibi mesleki değerlerini daha fazla önemsemişlerdir. Kız öğrenciler ise daha çok yardım etme, yönetim, bireysel doyum, işbirliği ve çeşitlilik gibi mesleki değerlere öncelik vermişlerdir.

Super ve Bohn (1970, Akt., Kuzgun, 2006, s. 69) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin izledikleri öğretim programları ile mesleki değerler arasında ilişki olduğunu belirtilmiştir. Örneğin çok para kazanmak, toplumda saygın bir yer edinmek ve itibar sahibi olmak daha çok iş-ticaret eğitimi alan öğrencilerin öncelikli değerleri olarak görülmektedir. Topluma hizmet edebilme daha çok sosyal hizmet ve tıp öğrencilerinin öncelikli değerleridir.

Smithers (1968, s. 264) tarafından yapılan çalışmada, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya işletme, sanat ve sosyal bilimler, eczacılık, mühendislik ve uygulamalı bilimler alanından 649 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda mühendislik öğrencilerinin en önemli gördükleri mesleki değeri macera iken en düşük mesleki değeri sosyal ilişkilerdir. İşletme

öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri para kazanma ve liderlik iken en düşük mesleki değeri başkalarına yardım etmedir. Sanat ve sosyal bilimler öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri yeteneğini kullanma, insanlarla çalışma ve özgürlük iken en düşük mesleki değerleri para, güvenlik ve statüdür. Eczacılık öğrencilerinin en yüksek mesleki değeri insanlara yardım etmek iken en düşük mesleki değeri orijinal şeyler üretmektir. Uygulamalı bilimler öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri güvenlik ve yaratıcılık iken en düşük mesleki değeri liderliktir.

Wagman (1965, Akt., Kuzgun, 2006, s. 66) tarafından yapılan çalışmada lise ve üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinin meslek seçerken daha çok para kazanma değerini öncelikli olarak görürken, üniversite öğrencilerinin ise sosyal güvence, kendini ifade edebilme ve bağımsızlık değerlerini öncelikli olarak gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Rosenberg (1957, Akt., Amber, 2006, s. 29) tarafından yapılan çalışmada, farklı meslek gruplarının mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda gazetecilik, drama ve sanat bölümünde okuyan öğrencilerin kendilerini ifade etme değeri diğer öğrencilerden yüksek olduğu görülmüştür. İşletme, turizm otelcilik ve finans bölümünde okuyan öğrencilerin daha çok dışsal mesleki değerleri önemsedikleri görülmüştür. Eğitim, sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri öğrencileri ise daha çok diğer insanlara yardım etme değerini öncelikli olarak tercih etmişlerdir. Aynı zamanda mühendislik, doğa bilimleri öğrencilerinin diğer insanlara yardım etme değeri düşük çıkmıştır.

Yurt dışında yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde üniversite öğrencilerinin ve çalışanların mesleki değerlerinin incelendiği görülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde ise cinsiyetin ve öğrenim görülen fakülte/bölümün mesleki değerleri etkilediği görülmektedir. Alan yazının da belirttiği gibi mesleki değerler yeni çalışılan bir konu olduğundan özellikle meslek seçimi aşamasında olan bireylerin mesleki değerlerini belirlemeye yönelik çalışmaların yurt dışında da oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

2.11. Mesleki Değerler İle İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Güler (2010) tarafından yapılan çalışmada, Meslek Lisesi öğrencilerinin kariyer değer algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya 2009–2010 Eğitim-Öğretim

yılında İstanbul İli Tuzla İlçesindeki meslek liselerinde eğitim alan 323 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğrenciler teknik/fonksiyonel, kariyer memnuniyeti, kendini adama ve özerklik/bağımsızlık kariyer değerlerini kız öğrencilere göre daha olumlu değerlendirirken; kız öğrenciler, meydan okuma ve hayat tarzı kariyer değerini erkek öğrencilere göre daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Araştırma bulguları 12. sınıf öğrencilerinin meydan okuma, kendi adama ve hayat tarzı kariyer değerlerini diğer öğrenci gruplarına göre daha olumlu algıladıkları görülmüştür.

Korkut-Owen ve diğ., (2009) tarafından yapılan çalışmada, test-dışı bir teknik olan kart sıralama tekniği kullanılarak mesleki değerlerin belirlenmesine yönelik bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Hazırlanan bu araçla, bireylerin mesleki değerlerini fark etmeleri amaçlanmıştır. Araştırma Hacettepe Üniversitesi'nde 2006-2007 öğretim yılı bahar döneminde verilen Kariyer Danışmanlığı dersi gereği yapılan ortak bir çalışma temellidir. Meslek seçiminde önemli olabilecek değerler, araştırma ekibi tarafından kaynaklar taranarak listelenmiş, grup çalışmaları ile tanımlanmıştır. Oluşturulan liste yedi kişilik bir gruba uygulanmış ve değerlerin anlaşılabilirliği konusunda geri bildirimler alındıktan sonra değerler kartlara yazılmıştır. Ardından Mesleki Değer Kartları (MEDEK) adı verilen kartların, öğrenciler tarafından etkili ve kullanışlı bulunup bulunmadığını anlamaya yönelik 6 sorudan oluşan bir form farklı sınıf düzeyindeki toplam 75 lise öğrenciye uygulanmıştır. Sonuçlara göre MEDEK bireyi kendi özellikleriyle ilgili düşündüren, farkındalık kazanmasını sağlayan, meslek seçimini etkileyen diğer özelliklerle ilişkiyi fark ettiren, anlaşılır, eğlenceli ve kolay uygulanan bir yapıya sahip olduğu görülmüştür.

Koca (2009) tarafından yapılan çalışmada, bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Çukurova Üniversitesinin İşletme, İnşaat Mühendisliği, Türk Dili ve Edebiyatı ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği bölümlerinde öğrenim görmekte olan 192 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin en çok önem verdikleri bireysel değerler başarıma ve evrensellik olarak görülmüştür. Kariyer değerlerinden teknik, girişimcilik, özel yaşam, saygınlık ve rekabetçilik değerlerini tercih eden öğrenciler için en önemli bireysel değer başarıma değeridir. Ayrıca güvenlik kariyer değerini tercih eden öğrenciler için en önemli bireysel değer evrensellik değeri olarak belirlenmiştir.

Değirmencioğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen ve yöneticilerin mesleki değerleri incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda kadın öğretmen ve yöneticilerin yaratıcılık ve zihinsel teşvik, bağımsız ve üstlerle ilişkiler yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik ve çeşitlilik mesleki değerler puanları erkek öğretmen ve yöneticilerden yüksektir. Erkek öğretmen ve yöneticilerin ise ekonomik faydalar mesleki değerleri kadın öğretmen ve yöneticilerden yüksektir. Dershanelerde çalışan katılımcıların en fazla işlerine değer veren grup, özel eğitim kurumunda çalışanlar iş değerlerine en fazla değer veren ikinci grup, MEB çalışanlarının ise iş değerlerine en az değer veren grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş değeri ölçeğinde yer alan bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler ve çevre alt boyutlarında bekâr çalışanların değer puan ortalamaları evli çalışanları değer puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır.

Özcan (2008) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma Adana ilinde faaliyet gösteren ve ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu bir kamu kurumu ile çimento sektöründe faaliyet gösteren 117 kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde erkek çalışanların rahatlık güvenlik statü ve bağımsızlık kariyer değerlerine, kadın çalışanların ise yetenek ve büyüme kariyer değerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Üniversite mezunu çalışanların statü ve bağımsızlık, üniversite öncesi eğitimi olan çalışanların ise rahatlık, güvenlik, yetenek ve büyüme kariyer değerlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Son olarak da iş görenlerin rahatlık, güvenlik, yetenekleri kullanma, statü ve bağımsızlık değerlerinde yöneticilerden daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür.

Tomrukçu (2008) tarafından yapılan çalışmada, beş faktörlü kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir ilişki incelenmiştir. Araştırmaya iki özel sektör işletmesinin 203 personeli katılmıştır. Araştırmada hangi kişilik özelliklerinin hangi iş değerleriyle ilişkili olduğu, nasıl ve neden ilişkili olduğu sınanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Abdullaeva (2007) tarafından yapılan çalışmada, Kırgızistan, Özbekistan, Azerbaycan ve Türkiye’de okumakta olan üniversite öğrencilerinin girişimcilik ve iş

değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya toplam 1201 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda Türk öğrencilerin daha çok esnek çalışma, kendini ait hissedebileceği bir iş ortamı, terfi imkânı, görüşlerinin alındığı bir iş gibi bireyselliğin öne çıktığı iş değerlerini önemsediği görülmüştür. Buna karşılık Azeri öğrencilerin diğer insanlara yardım, ülkenin kalkınmasına katkı gibi özellikle toplumsal boyutu içeren iş değerlerini öne çıkardıkları görülmüştür. Kırgız öğrenciler ilginçlik, Özbek öğrenciler ise eğlenmek ve yüksek ücret almak gibi iş değerlerini daha fazla önemsedikleri görülmüştür.

Uğurlu (2007) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin en çok önem verdikleri kariyer değerleri belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 111 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerleri sırası ile ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık ve sosyal güvencedir. Ayrıca kariyer değerlerinin cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Uslu (2006) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer değerlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilköğretim okullarında çalışan 350 öğretmen katılmıştır. Çalışmada Edgar Schein' in kariyer değer teorisi kullanılmıştır. Araştırma sonucundan kadın öğretmenlerin girişimcilik erkek öğretmenlerin ise meydan okuma kariyer değerlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Erdil (2006) tarafından yapılan çalışmada, Hacettepe Üniversitesi hazırlık sınıfı öğrencilerinin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek tercihlerini etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Hacettepe Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Hazırlık sınıfında öğrenim gören 77'si kız 71'i erkek toplam 148 öğrenci katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğrencilerin sırasıyla, yaratıcılık, ün sahibi olma ve yeteneği kullanma gibi mesleki değerlere ilk sırada yer verdikleri görülmüştür. Kız öğrencilerin iş ayrıntısı ilgisi, iş birliği, düzenli yaşam, yeteneği kullanma ve yarışma mesleki değerler puan ortalamaları erkek öğrencilerinkinden daha yüksektir. Yine erkeklerin değişiklik mesleki değer puan ortalamaları kız öğrencilerden daha yüksektir. Öğrenci seçme sınavını ilk girişte kazanan öğrencilerin yeteneği kullanma, yarışma ve liderlik mesleki değerler puan ortalamaları sınava iki ve daha fazla giren öğrencilere göre daha yüksektir. Üniversite sınavına üç ve daha fazla giren

öğrencilerde iş birliği mesleki değer puan ortalaması ilk girişte kazanan öğrencilere göre daha yüksektir. Ailesi 2000 YTL ve üstü aylık gelire sahip olan öğrencilerin yarışma, kazanç ve ün sahibi olma mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksektir.

Demircioğlu (2005) tarafından yapılan çalışmada, grupta mesleki psikolojik danışmanın ve cinsiyetin lise öğrencilerinin algılanmış yetenek, ilgi ve değerleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu deneysel çalışmaya lise I. ve III. sınıflarında okuyan 64 denek (32 kız, 32 erkek) katılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni grupta mesleki psikolojik danışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan algılanmış yetenek, ilgi ve değer alanları Kendini Değerlendirme Envanterinden elde edilen verilere göre belirlenmiştir. Deney ve kontrol gruplarına 11 hafta süreyle haftada bir kez 80 dakikalık oturumlar şeklinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda grupta mesleki psikolojik danışmanın ve cinsiyetin algılanmış dokuz değer alanından hiçbirisi üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Savaş (1984, Akt., Toprak, 2007, s. 47) tarafından yapılan çalışmada, sağlık meslek lisesi ve imam hatip lisesi öğrencilerinin mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırmaya 182 lise öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin tümünü kapsayan mesleki değerler tercihleri sıralamasında her iki okul öğrencilerinin kazanç ve ün gibi mesleki değerlerden daha çok ilgilere ve yeteneklere uygun mesleki değerleri tercih ettikleri görülmüştür.

Yurt içinde yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki değerlerin 2000’li yıllardan sonra yoğun olarak çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Ayrıca yapılan alan yazın incelemesinde çalışmaların birçoğunun meslek seçimi öncesinde bulunan lise öğrencilerinden çok bir işte çalışmakta olan bireylerin “iş değerlerinin” incelendiği görülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, ölçme aracının geliştirilme süreci, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada bir mesleki değer envanterinin geliştirmesi ve geliştirilen envanter ile lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelemesi amaçlanmaktadır. Faenkel ve Wallen (2006) betimsel araştırmaları, belirli bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlamayı, ilişkisel araştırmaları ise araştırmaya konu olan olguyu daha iyi açıklayabilmek için olası ilişki ve bağlantıları belirlemek olarak tanımlamaktadır. Araştırmanın temel amaçları göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmanın hem betimsel hem de ilişkisel bir araştırma olduğu söylenebilir.

3.2. Evren

Araştırmanın evrenini Malatya il sınırları içerisinde bulunan lise öğrencileri kapsamaktadır.

3.3. Örneklem

Araştırmada envanterin geliştirilmesi sürecinde ve envanterin uygulandığı iki örneklem grubu bulunmaktadır. Araştırmada envanterin geliştirilmesinde kullanılan örneklem grubu “örneklem-1”, envanterin nihai formunun uygulandığı ve çeşitli değişkenler açısından incelendiği örneklem grubu ise “örneklem-2” olarak adlandırılmıştır.

3.3.1.Örneklem-1: Envanterin Deneme Formunun Uygulandığı Grup

Araştırmanın birinci aşamasını 2011 Ekim ayında Malatya ili merkezinde bulunan liselerin 9.,10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören, 474 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

Envanterin deneme formuna ilişkin istatistiksel işlemlerin yapılmasında önemli bir yer tutan örneklem grubunun özellikleri aşağıdaki tablolarda (Tablo-7, Tablo-8 ve Tablo-9) verilmiştir.

Tablo- 7

Deneme Formunun Uygulandığı “Örneklem-1” in Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	252	53,2
Kız	222	46,8
Toplam	474	100

Tablo-7’de görüldüğü gibi öğrencilerin 252’si (%53,2) erkek; 222’si (%46,8) kız öğrencidir.

Tablo- 8

Deneme Formunun Uygulandığı “Örneklem-1” in Okullara Göre Dağılımı

Okullar	f	%
Bahçebaşı Anadolu Lisesi	53	11,2
Beydağı Abdulkadir Eriş Anadolu Lisesi	86	18,1
Beydağı Anadolu Lisesi	26	5,5
Fethi Gemihlioğlu Anadolu Lisesi	44	9,3
Malatya Anadolu İmam Hatip Lisesi	30	6,3
Toki Kaysıkent Lisesi	55	11,6
Turgut Özal Anadolu Lisesi	180	38
Toplam	474	100

Tablo-8’de görüldüğü gibi öğrencilerin 53’ü (%11,2) Bahçebaşı Anadolu Lisesi, 86’sı (%18,1) Beydağı Abdulkadir Eriş Anadolu Lisesi, 26’sı (%5,5) Beydağı Anadolu Lisesi, 44’ü (%9,3) Fethi Gemihlioğlu Anadolu Lisesi, 30’u (%6,3) Malatya Anadolu İmam Hatip Lisesi, 55’i (%11,6) Toki Kayısıkent Lisesi ve 180’i (%38) Turgut Özal Anadolu Lisesinde okuyan öğrencilerdir.

Tablo- 9

Deneme Formunun Uygulandığı “Örneklem-1” in Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	f	%
9.sınıf	79	16,7
10.sınıf	170	35,9
11.sınıf	88	18,6
12.sınıf	137	28,9
Toplam	474	100

Tablo-9’da görüldüğü gibi öğrencilerin 79’u (%16,7) 9.sınıf, 170’i (%35,9) 10.sınıf, 88’i (%18,6) 11.sınıf ve 137’si (28,9) 12.sınıf öğrencileridir.

3.3.2. Örneklem-2: Envanterin Nihai Formunun Uygulandığı Grup

Araştırmanın ikinci aşamasını 2012 Şubat-Mart aylarında Malatya ili merkezinde bulunan liselerin 9.,10., 11. ve 12 sınıflarında öğrenim gören 818 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

Envanterin nihai formuna ilişkin örneklem grubunun özellikleri aşağıdaki tablolarda (Tablo-10, Tablo-11 ve Tablo-12) verilmiştir.

Tablo- 10

Nihai Formun Uygulandığı “Örneklem-2” nin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	525	64,2
Kız	293	35,8
Toplam	818	100

Tablo-10’da görüldüğü gibi öğrencilerin 525’i (%64,2) erkek; 293’ü (%35,8) kız öğrencidir.

Tablo- 11***Nihai Formunun Uygulandığı “Örneklem-2” nin Okullara Göre Dağılımı***

Okullar	f	%
Turgut Özal Lisesi	73	8,9
Fatih Lisesi	85	10,4
20 Mayıs Turgut Özal Vakfı Lisesi	86	10,5
Niyazi Mısri Sosyal Bilimler Lisesi	78	9,5
Beydağı Abdul Kadir Eriş Anadolu Lisesi	86	10,5
Cumhuriyet Anadolu Lisesi	96	11,7
Ş.K.Ö Endüstri Meslek Lisesi	148	18,1
Hüseyin Kölük Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	49	6
Malatya Spor ve Güzel Sanatlar Lisesi	35	4,3
Malatya İmam Hatip Lisesi	82	10
Toplam	818	100

Tablo-11’de görüldüğü öğrencilerin 73’ü (%8,9) Turgut Özal Lisesi, 85’i (%10,4) Fatih Lisesi, 86’sı (%10,5) 20 Mayıs Turgut Özal Vakfı Lisesi, 78’i (%9,5) Niyazi Mısri Sosyal Bilimler Lisesi, 86’sı (%10,5) Beydağı Abdul Kadir Eriş Anadolu Lisesi, 96’sı (%11,7) Cumhuriyet Anadolu Lisesi, 148’i (18,1) Ş.K.Ö Endüstri Meslek Lisesi, 49’u (%6) Hüseyin Kölük Anadolu Ticaret Meslek Lisesi, 35’i (%4,3) Malatya Spor ve Güzel Sanatlar Lisesi ve 82’si (%10) Malatya İmam Hatip Lisesinde okuyan öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo- 12***Nihai Formunun Uygulandığı “Örneklem-2” nin Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı***

Sınıf Düzeyi	f	%
9.sınıf	426	52,1
10.sınıf	144	17,6
11.sınıf	96	11,7
12.sınıf	152	18,6
Toplam	818	100

Tablo-12’de görüldüğü gibi öğrencilerin 426’sı (%52,1) 9.sınıf, 144’ü (%17,6) 10.sınıf, 96’sı (%11,7) 11.sınıf ve 152’si (%18,6) 12.sınıf öğrencileridir.

3.4.Verİ Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

3.4.1.MDE’nin Geliştirilmesinde Kullanılan Veri Toplama Araçları

Mesleki Değer Envanteri’nin (MDE) geliştirilmesi sürecinde çeşitli veri toplama araçları kullanılmıştır. Bu araçlar, MDE’nin deneme formu ifadelerinin hazırlanmasına yönelik “Uzman Görüş Formu” ve kişisel bilgileri içeren “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. “Uzman Görüş Formu” (Ek-3), “Mesleki Değer Envanteri” (Ek-4) ve “Kişisel Bilgi Formu” (Ek-5) örnekleri araştırmanın sonunda yer alan Ek’ler bölümünde sunulmuştur.

3.4.2.Mesleki Değer Envanteri’nin (MDE) Geliştirilmesi Süreci

MDE bireylerin mesleki değerlerini belirlemeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Envanter 35 maddeden ve 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar arkadaşlık, ekip çalışması, fiziksel özelliklerin kullanımı iş sağlığı liderlik özgürlük maddi kazanç, yaratıcılık ve yardım ve olarak tanımlanmıştır. MDE’de, yer alan değer ifadeleri kişinin ne derece katıldığını belirlemeye dönük 1’den 9’a kadar katılma derecesini içeren likert tipi bir ölçme aracıdır. MDE, geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçme aracıdır.

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları 2011-2012 eğitim-öğretim yılı içerisinde, belirtilen örneklem gruplarına uygulanmıştır. Veri toplama araçlarına ait yönergeler, uygulamaya katılan örneklem gruplarına okunarak gerekli bilgiler verilmiştir. Envanterin uygulama süreleri yaklaşık olarak 25-30 dakika arasındadır.

3.6.Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanılan veriler üzerinde yapılan analiz ve yorumlamalara yer verilmiştir.

3.6.1.MDE'nin Geliştirilmesine Yönelik Verilerin Analizi ve Yorumlanması

MDE'nin geliştirilmesi için yapılan istatistiksel analizlerde SPSS-17 ve Lisrel-8.15 istatistik programları kullanılmıştır.

Geçerlilik analizi için; kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği incelenmiştir. Kapsam geçerliliği, bir bütün olarak testin ve testteki maddelerin amaca ne derece hizmet ettiği (Tekin, 1977, s.29). Bu amaçla envanterde yer alan mesleki değer ifadeleri hazırlanırken alan yazında yer alan mesleki değer, kariyer değerleri ve iş değerleri ölçekleri ve kuramsal yapı incelenmiştir. Faktör analizi, sıklıkla ölçek geliştirmede, ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla kullanılır. Araştırmacı ölçmek istediği bilişsel ya da psikolojik bir yapıyı ölçebilmek için, o yapıyı ya da kavramı ölçebilir, gözlenebilir değişkenlerle açıklamaya çalışır (Büyüköztürk, 2002 ,s. 120). Bu amaçla, MDE'nin geliştirilmesi aşamasında yapı geçerliliğine yönelik Temel Bileşenler Analizi (TBA) yöntemi kullanılmıştır. İdeal faktör yapısının tespiti için gerekli döndürme (rotation) işlemleri yapılmış ve döndürme işleminde “varimax” yöntemi kullanılmıştır. TBA analizi ile elde edilen faktör yapısının uygunluğu Yapısal Eşitlik Modelleri ile test edilmiştir. Bu işlemler sonucunda Doğrulamalı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis) yöntemi ile Açıklayıcı Faktör Analizi'nde elde edilen modelin uygunluğu incelenmiştir.

Deneme formunun güvenilirliği için MDE'nin bütününde ve onu oluşturan alt boyutlarda ayrı ayrı Cronbach alfa (α) tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

3.6.2.MDE'nin Nihai Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları MDE ve Kişisel Bilgi Formu doğrultusunda toplanan veriler araştırmanın amaçları doğrultusunda ilişkisel işlemlere tabi tutulmuştur. Gruplar arasındaki farkların belirlenmesi amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Ancak t-testi ve ANOVA testi yapılmadan önce verilerin testin uygulanabilmesi için gerekli varsayımları karşılayıp

karşılamadığı kontrol edilmiştir. ANOVA ve t-testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ait ölçümlerin en az aralık düzeyinde olması, bağımlı değişkende etkisi araştırılan değişkenin her bir düzeyinde normal dağılım göstermesi, ortalama puanları karşılaştıracak örneklemelerin ilişkisiz olması ve bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir örneklem için eşit olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010,s.49). Yapılan analizler sonucunda bazı değişkenlerin bazı boyutlarda bağımlı değişkene ilişkin varyanslarda her bir grup için eşit olmadığı görülmüştür. Bu nedenle varyansları homojen olmadığı durumlarda, ortalamalar arası karşılaştırmaları yapmak için ANOVA testinde ortalamalar arası karşılaştırmaları yapmak için “Brown-Forsythe” testi yapılmış ve bu test sonucunda elde edilen “F” değerleri kullanılmıştır (Antalyalı, 2008). ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği gruplarda, farkın hangi grup ya da gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit dağıldığı durumlarda, ortalama puanların çoklu karşılaştırılmasında “Scheffe” testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise “Dunnet-C” testi kullanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.49). Ayrıca ölçeğin nihai formunun güvenirliliği kapsamında test-tekrar test güvenirliliği yapılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.MDE'nin Geliştirilmesi İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, MDE'nin geliştirilme sürecinde yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara, bu bulgulara dayalı yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1.MDE'nin Geçerliliği İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

MDE geliştirilme aşamasında öncelikle alanyazın taranarak yurtdışında ve Türkiye'de kullanılan mesleki değerler, kariyer değerleri ve iş değerleri ile yaşam değer ölçekleri incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda genel olarak ölçeklerin yaşam değerlerini ölçtüğü çok az sayıda mesleki değerleri ölçen araçların bulunduğu görülmüştür. Mesleki değerlerin sınırlandırılması veya bir standart sağlanması ile ilgili bir birliğin olmadığı, farklı ölçeklerde farklı mesleki değerlerin ölçülmeye çalışıldığı gözlenmiştir.

Envanterde yer alacak ifadeleri belirlemek amacıyla mesleki değerler, iş değerleri, kariyer değerleri ve yaşam değerleri çerçevesinde öncelikle kuramsal yapı incelenmiş ve bu başlıklar altında geçen ölçme araçlarına ulaşılmıştır. Bu inceleme sonucunda 225 mesleki değeri ölçen madde hazırlanmıştır. Hazırlanan maddelerden birbirine çok yakın ve ifade sorunu olanlar çıkarılmış, sonuç olarak 95 maddeden oluşan bir denemelik form elde edilmiştir.

Kapsam geçerliliği bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özellik ya da davranışları temsil etmesidir. Kapsam geçerliliğinin bir yöntemi de uzman görüşüne başvurmaktır (Anastasi, 1976, s. 138). Uzman görüşü almak amacıyla 95 maddeden oluşan form alanında en az doktora derecesine sahip 14 akademisyene incelenmek üzere verilmiştir. Bu ifadelerle birlikte akademisyenlere çalışmanın amacı, kapsamı ve kendilerinden beklenenlerin yer aldığı bir "Uzman Görüş Formu" verilmiştir. Akademisyenlerden, envanterin amacına uygun olmayan ifadeleri çıkarılması, değiştirilmesi ya da yeni ifadelerin eklenmesi konusunda görüş istenmiştir. Uzman

görüşü alındıktan sonra envantere yer alan ifadelerin bazıları değiştirilmiş 2 tanesi ise çıkarılarak 93 maddeden oluşan deneme formuna ulaşılmıştır.

Lise öğrencilerinin mesleki değerlerini ölçmeye yönelik geliştirilen envanter, uzman görüşleri doğrultusunda düzenlendikten sonra elde edilen deneme formu 474 öğrenciye uygulanmıştır.

Envanterin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti için “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış, verilerin çok değişkenli normal dağılımda olup olmadığı ise Barlett anlamlılık düzeyi ile test edilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda MDE’nin deneme formuna ilişkin KMO ve Barlett testi sonuçları verilmiştir.

Tablo-13

MDE’nin Deneme Formunun (93 Madde) KMO ve Barlett Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.920
Barlett Anlamlılık Testi	χ^2	23080,280
	sd	4278
	p	.000

Tablo-13’te görüldüğü gibi (KMO=.920, Barlett Test of Sphericity= 23080,280, p=.000) verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

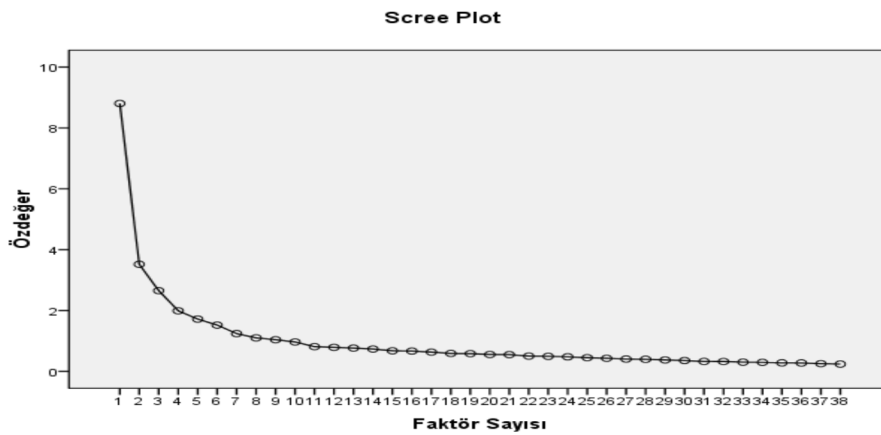
Bu araştırmada açımlayıcı faktör analizi yapılırken aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin elenmesi ve faktör sayısının belirlenmesinde şu ölçütler dikkate alınmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

- Her bir faktöre yüklenen maddelerin anlam ve içerik bakımından tutarlı olması,
- Maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerlerine sahip olması ya da bir maddenin faktörlerdeki en yüksek yük değeri ile bu değerden sonra en yüksek yük değeri arasındaki farkın en az “0.10” olması,
- Önemli faktörlerin, herhangi bir maddede açıkladıkları ortak faktör varyansının yüksek olması,
- Her bir faktörün özdeğerinin en az “1.00” olması,
- Faktörlerin öz değerlerine göre çizilen çizgi grafiğinde yüksek ivmeli, hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör sayısının referans alınması.

Bu araştırmada başlangıçta faktör sayısına herhangi bir sınırlama getirilmemiş, özdeğer 1 olarak belirlenmiştir. Envanterin özdeğeri 1’den büyük 20 faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin de toplam varyansın %63’ünü açıkladığı görülmüştür. Faktör sayısının 20 gibi yüksek bir sayı olarak belirlenmesi ve envanterin yapısının 20 faktör üzerinden açıklanamamasından dolayı, daha az faktörlü ve faktör varyansı yüksek bir döndürmeye gereksinim duyulmuştur. Bu nedenle döndürme tekniklerinden “ Varimax” rotasyonu kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Varimax rotasyonu tekniği ile hiçbir faktöre yerleşmeyen yirmi madde (4,10,16,17,24,28,34,36,46,50,55,56,60,62,65,75,85,88 ve 90) envanterden çıkartılmıştır. Bir diğer aşamada maddelerin bağımsız bir yapıyı ölçmesi ve ölçme aracında bulunan diğer yapılarla karışmaması sınanmıştır. Bu nedenle bir maddenin iki faktördeki yükleri arasındaki farkın en az .10 esas alınmış ve bu doğrultuda bu kuralı karşılamayan yirmi beş madde (1, 5, 6, 8, 12, 14, 20, 27, 32, 33, 38, 45, 49, 51, 53, 57, 59,66,71,77,82,84,87,91 ve 92) envanterden çıkarılmıştır. Son olarak bu araştırmada maddelerin faktör yükleri açısından alt kesme noktası .50 olarak alınmıştır. Herhangi bir yapıda .50’nin altında yük alan maddeler envanterden çıkartılmıştır. Bu nedenle söz konusu kriteri karşılamayan on iki madde (2,18,39,41,63,68,69,72,78,80,81 ve 83) envanterden çıkartılmıştır. Sonuç olarak döndürme işlemleri sonucunda kalan 35 madde üzerinden yeniden döndürme işlemi yapılmış ve 9 faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Döndürme işlemi sonrasında oluşan faktör yapısına ilişkin yığılma grafiği (Şekil-2) aşağıda verilmiştir.

Grafik-3: MDE’nin Deneme Formunun (35 Madde) Yığılma Grafiği



35 madde üzerinden yapılan faktör analizi sonucunda özdeğerler ve faktörlerin açıkladıkları varyanslara ilişkin bilgiler Tablo-14’te sunulmuştur.

Tablo-14

MDE'ye Ait Özdeğerler ve Faktörlerin Açıkladıkları Varyanslara İlişkin

Değerler

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Değerleri			Döndürme (rotasyon) sonrası yük değerleri		
	Toplam	Varyans%	Yığılmış %	Toplam	Varyans%	Yığılmış %	Toplam	Varyans %	Yığılmış %
1	8.294	23,698	23,698	8.294	23,698	23,698	2.912	8,320	8,320
2	3.462	9,891	33,588	3.462	9,891	33,588	2.871	8,203	16,523
3	2.509	7,170	40,758	2.509	7,170	40,758	2.697	7,706	24,229
4	1.957	5,590	46,348	1.957	5,590	46,348	2.634	7,525	31,754
5	1.696	4,845	51,193	1.696	4,845	51,193	2.627	7,506	39,260
6	1.508	4,307	55,500	1.508	4,307	55,500	2.520	7,200	46,461
7	1.139	3,254	58,754	1.139	3,254	58,754	2.217	6,335	52,795
8	1.052	3,006	61,760	1.052	3,006	61,760	2.120	6,056	58,851
9	1.014	2,897	64,657	1.014	2,897	64,657	2.032	5,806	64,657
10	.826	2,360	67,017						
11	.786	2,247	69,264						
12	.707	2,021	71,284						
13	.687	1,963	73,248						
14	.670	1,915	75,162						
15	.632	1,804	76,967						
16	.595	1,700	78,667						
17	.575	1,642	80,309						
18	.552	1,576	81,886						
19	.505	1,443	83,329						
20	.503	1,438	84,766						
21	.499	1,425	86,191						
22	.472	1,349	87,540						
23	.433	1,236	88,776						
24	.421	1,202	89,979						
25	.409	1,168	91,147						
26	.377	1,076	92,223						
27	.373	1,065	93,288						
28	.351	1,003	94,291						
29	.330	,942	95,232						
30	.324	,925	96,158						
31	.300	,857	97,015						
32	.278	,795	97,810						
33	.274	,782	98,592						
34	.251	,718	99,310						
35	.242	,690	100,00						

Tablo 14’te görüldüğü gibi, özdeğeri 2.912 olan birinci faktör toplam varyansın %8,320’sini; özdeğeri 2.871 olan ikinci faktör toplam varyansın %8,203’ünü; özdeğeri 2.697 olan üçüncü faktör toplam varyansın %7,706’sını; özdeğeri 2.634 olan dördüncü faktör toplam varyansın %7,525’sini; özdeğeri 2.627 olan beşinci faktör toplam varyansın %7,506’sını; özdeğeri 2.520 olan altıncı faktör toplam varyansın %7,200’ünü; özdeğeri 2.217 olan yedinci faktör toplam varyansın %6,335’sini; özdeğeri 2.120 olan sekizinci faktör toplam varyansın %6,056’sını ve son olarak özdeğeri 2.032 olan dokuzuncu faktör toplam varyansın %5,806’sını açıklamaktadır.

Açıklanan toplam varyansın oranı %64,657 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları ideal olarak kabul edildiğinden bu araştırmada elde edilen varyans miktarı oldukça yüksektir. Faktör analizine göre bazı maddelerin çıkarılması sonucu elde edilen envanter formundaki her bir maddenin yer aldığı faktör, maddenin faktördeki yükü ve ortak faktör varyansı değerleri Tablo-15’te sunulmuştur.

Tablo-15***MDE'nin Alt Boyutlarının Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri***

Madde No	Faktör Yükleri								
	1.Boyut	2.Boyut	3.Boyut	4.Boyut	5.Boyut	6.Boyut	7.Boyut	8.Boyut	9.Boyut
58	.793								
64	.789								
52	.785								
40	.716								
21		.820							
9		.807							
3		.769							
15		.766							
89			.781						
73			.776						
79			.686						
74			.623						
29				.821					
23				.796					
35				.796					
47				.637					
25					.776				
13					.755				
19					.694				
7					.641				
37						.729			
67						.708			
61						.696			
43						.678			
48							.751		
54							.741		
42							.671		
30							.663		
11								.766	
76								.660	
70								.599	
22								.532	
26									.768
44									.714
93									.712

Analizler sonucunda dokuz faktörden ve 35 maddeden oluşan MDE'nin alt boyutlarında yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri .53 ile .82 arasında oldukça yüksek yük değerleri arasında değişmektedir. Tablo-15'te yer alan maddeler incelendiğinde, 4 maddeden (58, 64, 52 ve 40) oluşan birinci faktör "Yardım" mesleki değer adı altında toplanmaktadır. İkinci faktör "Maddi Kazanç" mesleki değer altında

toplanmakta ve (21, 9, 3, ve 15) maddelerini içermektedir. Üçüncü faktör “Yaratıcılık” mesleki değer altında toplanmakta ve (89,73,79 ve 74) maddelerini içermektedir. Dördüncü faktör “İş Sağlığı” mesleki değer altında toplanmakta ve (29,23,35 ve 47) maddelerini içermektedir. Beşinci Faktör “Arkadaşlık” mesleki değer adı altında toplanmakta ve (25,13,19 ve 7) maddelerini içermektedir. Altıncı faktör “Ekip Çalışması” mesleki değer adı altında toplanmakta ve (37,67,61 ve 43) maddelerini içermektedir. Yedinci faktör “Fiziksel Özelliklerin Kullanımı” mesleki değer adı altında toplanmakta ve (48,54,42 ve 30) maddelerini içermektedir. Sekizinci faktör “Liderlik” mesleki değer adı altında toplanmakta ve (11,76,70 ve 22) maddelerini içermektedir. Son olarak dokuzuncu faktör “Özgürlük” mesleki değer adı altında toplanmakta ve (26,44 ve 93) maddelerini içermektedir. Analizler sonucunda elde edilen 35 maddelik “Mesleki Değer Envanteri”nin alt boyutlarına ilişkin maddeler şu şekilde belirlenmiştir: arkadaşlık boyutu maddeleri (8,17,21 ve 24), ekip çalışması boyutu maddeleri (18,23,26 ve 32), fiziksel özelliklerin kullanımı boyutu maddeleri (5,20,29 ve 33), liderlik boyutu maddeleri (2,11,13 ve 27), özgürlük boyutu maddeleri (3,9 ve 35), maddi kazanç boyutu maddeleri (1,14,22 ve 31), iş sağlığı boyutu maddeleri (6,12,15 ve 19), yaratıcılık boyutu maddeleri (7,10,30 ve 34) ve son olarak yardım boyutu maddeleri (4,16,25 ve 28) olarak sıralanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen dokuz faktörlü modelinin veriye uyumunun sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu amaçla Lisrel yazılımından faydalanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi için kullanılan 474 kişilik veri seti programa aktarılarak kovaryans matrisi hazırlanmıştır. 93 maddeli model için yol şemaları (path diagramı) ve uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir. Dokuz faktörlü model için gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumuna ilişkin t değerlerinin .01 düzeyinde manidar olduğu ve gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının çok yüksek olmadığı (.27 - .71) görülmüştür (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 246-247). Ayrıca gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru tanımlanmış standardize edilmiş parametre değerlerinin 1’in altında olduğu kontrol edilmiştir (Şimşek, 2007, s. 85). Bu değerler model için ciddi bir sorun olmadığını göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 246-247; Şimşek, 2007, s. 85). Tablo-16’da model için elde edilen uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. Tablo-16’da uyum iyiliğine ilişkin sunulan değerler ilgili alan

yazında genel kabul gören ölçütlere (örn. Brown, 2006, Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 213-214; Şimşek, 2007, s. 48; Tabachnick ve Fidell, 2006, s. 716) bağlı kalınarak “mükemmel” ve “kabul edilebilir” olarak nitelendirilmiştir.

Tablo-16

MDE'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Uyum İyiliği Değerleri	Mükemmel	Kabul Edilebilir	Dokuz Faktörlü
p*	> .01 ya da .05	< .01 ya da .05	.000 (K)
X²/sd	≤ 2	2-5	789.68/524=1.50 (M)
RMSEA	≤ .05	≤ .08	.033 (M)
RMR	≤ .05	≤ .08	.21
SRMR	≤ .05	≤ .08	.04 (M)
GIF	≥ .95	≥ .90	.91 (K)
AGFI	≥ .95	≥ .90	.90 (K)
CFI	≥ .95	≥ .90	.95 (K)
NFI	≥ .95	≥ .90	.88
NNFI	≥ .95	≥ .90	.95 (M)

* *p* değerinin manidar olmaması gözlenen ve beklenen kovaryans matrisleri arasında farkın olmadığını, yani modelin doğrulandığını gösterir. Manidar olması halinde ise diğer kriterlere bakılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 249).

Yapılan analizde dokuz faktörlü model için beklenen ve gözlenen kovaryans matrisi arasında anlamlı bir farkın olduğu, diğer parametrelere bakıldığında da uyum iyiliği değerlerinin iki parametre dışında kabul edilebilir ve mükemmel değerler aldığı görülmüştür. Bu aşamadan sonra modelin iyileştirilmesi amacıyla modifikasyon önerileri incelenmiştir. Önerilen modifikasyonlar için X^2 değerinde anlamlı bir düşüş olmadığı görülmüştür. Elde edilen uyum iyiliği değerlerinin büyük çoğunluğunun kabul edilebilir ya da mükemmel sınırlar içerisinde bulunmasından hareketle ölçme modelinin dokuz faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

4.2. MDE'nin Güvenirliliği İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamında MDE'nin güvenirliliği, envanterin çok boyutlu olması nedeniyle her alt boyutun iç tutarlılık katsayısının hesaplanması ve test-tekrar test yöntemleri ile incelenmiştir. Bir envanterin Cronbach α güvenirlilik düzeyi o araçta yer alan maddelere ait puanların test puanlarıyla tutarlılığının ölçüsünü göstermektedir. Cronbach α katsayıları envanterin nihai envanter için seçilmiş olan 35 madde üzerinden hesaplanmıştır. Hesaplamalar envanterin deneme formunun uygulandığı 474 kişiden oluşan “örneklem-1” grubu üzerinde yapılmıştır. MDE'nin 35 maddeden oluşan nihai formunu ilişkin alt boyutlarına ait Cronbach α katsayıları Tablo-17'de sunulmuştur.

Tablo-17

MDE'nin Alt Boyutlarına Ait Cronbach α Katsayıları

Mesleki Değer Envanteri Alt Boyutları	Örneklem-1 (n=474)
	Cronbach α
Yardım Etme Değeri	0,83
Maddi Kazanç Değeri	0,83
Ekip Çalışması Değeri	0,82
İş Sağlığı Değeri	0,81
Yaratıcılık Değeri	0,80
Arkadaşlık Değeri	0,80
Liderlik Değeri	0,75
Özgürlük Değeri	0,73
Fiziksel Özelliklerin Kullanımı Değeri	0,70

Tablo-17 incelendiğinde envanterin alt boyutları için elde edilen Cronbach α güvenirlilik katsayıları 0,70 ile 0,83 arasında değiştiği gözlenmiştir. Psikolojik kavramsal yapıları ortaya çıkarmayı amaçlayan ölçeklerde, yetenek ve beceri ölçen testlerde Cronbach α güvenirlilik değerinin 0,70 olması beklenmektedir. Sosyal bilimlerde de alt düzey olarak 0,70 olarak kabul edilmektedir (Şencan, 2005, s. 499). Yapılan araştırmada söz konusu güvenirlilik değerlerinin kabul edilir olduğu görülmüştür.

Bir ölçme aracının güvenirliliğini belirlemede en ideal yöntemlerden biri de aynı ölme aracını aynı kişilere uygulayarak iki uygulama sonrası elde edilen verilerin tutarlılığını karşılaştırmaktır (Özçelik, 1981, s. 39). Bu amaçla envanterin

güvenirliliğini belirlemede test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Envanterin test-tekrar test güvenirliliği kapsamında, MDE'nin nihai formu oluşturulduktan sonra "örneklem-1" ve "örneklem-2" grubundan farklı bir örneklem grubunu oluşturan 167 öğrenciye 2012 Nisan ayında üç hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Nihai formun iki uygulamasında alt boyutlara ait korelasyon katsayıları, nihai envanter için test-tekrar test güvenirlilik değeri olarak yorumlanmıştır. MDE'nin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenirlilik değerleri Tablo-18'de verilmiştir.

Tablo-18: MDE'nin Alt Boyutlarına İlişkin Test-Tekrar Test Sonuçları

Mesleki Değer Envanteri Alt Boyutları	(n=167)
	Test-tekrar test
Maddi Kazanç Değeri	.82**
Fiziksel Özelliklerin Kullanımı Değeri	.76**
Yardım Etme Değeri	.73**
Özgürlük Değeri	.73**
Yaratıcılık Değeri	.71**
Arkadaşlık Değeri	.69**
Liderlik Değeri	.69**
İş Sağlığı Değeri	.67**
Ekip Çalışması Değeri	.61**

** p<.01

Tablo-18' yer alan veriler incelendiğinde MDE'nin alt boyutlarına ilişkin korelasyon değerleri 0.61 ile 0.82 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.

4.3. MDE'nin Kullanışlılığı

Turgut'a (1977, s.44) göre bir ölçme aracının kullanışlı olabilmesi için ölçme aracının ekonomik, uygulama süresi bakımından uygun, puanlamanın ve yorumlamanın kolaylığı gibi ölçütler gerekir. MDE 35 maddeden oluşan bir envanterdir. Uygulama süresi yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmektedir. Bu gözlemler sonucunda MDE'nin zamanı kullanma bakımından kullanışlı olduğu görülmektedir. Ayrıca uygulama maliyeti açısından bakıldığında maliyetin düşük olduğu söylenebilir. Bunun yanında MDE'yi uygulayacak kişinin yönergeleri dikkatlice okuması sonrasında rahatlıkla

uygulanabilmektedir. MDE bir ölçeğin kullanışlılığı ölçütlerini büyük oranda karşıladığı söylenebilir.

4.4.Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Belirlenmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

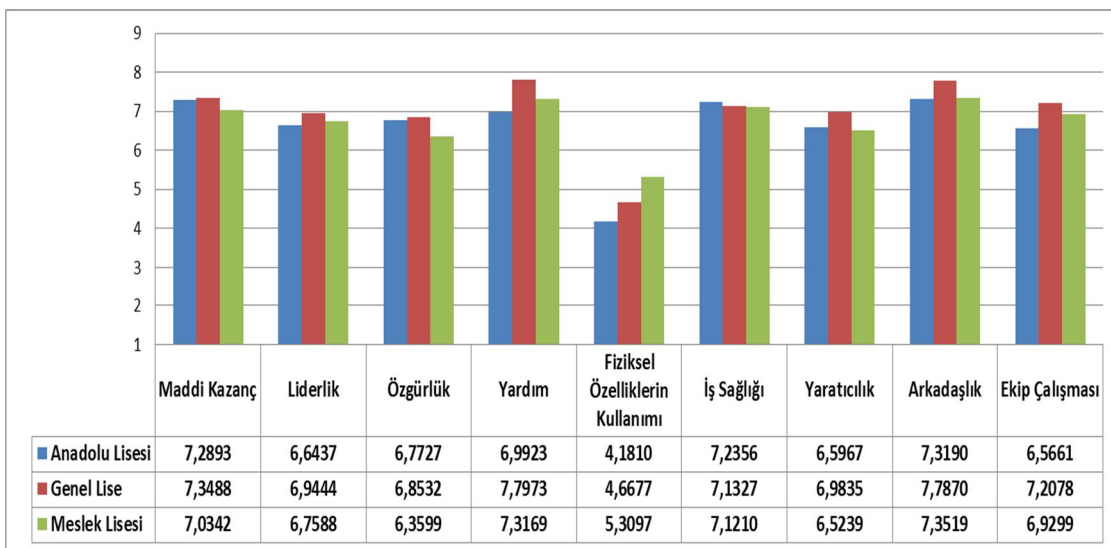
Araştırmanın bu bölümünde lise öğrencilerinin MDE'den aldıkları puanlarının karşılaştırılmasına ve mesleki değer puanlarının belirlenen okul türü, yaş, cinsiyet, sınıf, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, babanın mesleği, annenin çalışıp-çalışmaması, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, ailenin aylık geliri ve seçmek istenilen meslek alanları değişkenleri açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

4.4.1.Okul Türü Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları okul türü değişkeni açısından grafik (Grafik-4) ve tablo halinde (Tablo-19 ve Tablo-20) sunularak yorumlanmıştır.

Grafik-4:

Okul Türüne Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği



Grafik-4'te görüldüğü gibi Anadolu Lisesi öğrencilerinin mesleki değerleri öncelik sıralamasına göre 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.özgürlük 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.ekip çalışması ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak belirlenmiştir. Genel lise öğrencilerinin mesleki değerleri öncelik sıralamasına göre 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.ekip çalışması, 5.iş sağlığı, 6.yaratıcılık, 7.liderlik, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmıştır. Son olarak meslek lisesi öğrencilerinin mesleki değerleri ise 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmıştır.

Tablo-19

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Lise Türü	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	Anadolu Lisesi	261	7,289	1,74
	Genel Lise	243	7,348	1,75
	Meslek Lisesi	314	7,034	1,56
2.Liderlik	Anadolu Lisesi	261	6,643	1,78
	Genel Lise	243	6,944	1,72
	Meslek Lisesi	314	6,758	1,67
3.Özgürlük	Anadolu Lisesi	261	6,772	1,83
	Genel Lise	243	6,853	1,75
	Meslek Lisesi	314	6,359	1,87
4.Yardım	Anadolu Lisesi	261	6,992	1,95
	Genel Lise	243	7,797	1,38
	Meslek Lisesi	314	7,316	1,66
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Anadolu Lisesi	261	4,181	2,10
	Genel Lise	243	4,667	1,92
	Meslek Lisesi	314	5,309	1,95
6.İş Sağlığı	Anadolu Lisesi	261	7,235	1,89
	Genel Lise	243	7,132	1,92
	Meslek Lisesi	314	7,121	1,69
7.Yaratıcılık	Anadolu Lisesi	261	6,596	1,75
	Genel Lise	243	6,983	1,70
	Meslek Lisesi	314	6,523	1,75
8.Arkadaşlık	Anadolu Lisesi	261	7,319	1,57
	Genel Lise	243	7,787	1,32
	Meslek Lisesi	314	7,351	1,47
9.Ekip Çalışması	Anadolu Lisesi	261	6,566	1,94
	Genel Lise	243	7,207	1,80
	Meslek Lisesi	314	6,929	1,73

Tablo-20

Lise Öğrencilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	16,019	2	8,009			
	Gruplar İçi	2304,234	815	2,827	2,833	,059	
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	11,557	2	5,778			
	Gruplar İçi	2421,900	815	2,972	1,945	,144	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	40,279	2	20,139			
	Gruplar İçi	2723,944	815	3,342	6,026	,003	1-3* 2-3*
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	82,327	2	41,163			
	Gruplar İçi	2322,786	815	2,850	14,570	,000	1-2** 2-3** 2-4**
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	184,443	2	92,221			
	Gruplar İçi	3245,930	815	3,983	23,155	,000	1-2* 1-3** 2-4**
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	2,150	2	1,075			
	Gruplar İçi	2730,817	815	3,351	,321	,726	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	31,840	2	15,920			
	Gruplar İçi	2469,250	815	3,030	5,255	,005	1-2* 2-3*
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	34,757	2	17,378			
	Gruplar İçi	1747,289	815	2,144	8,106	,000	1-2* 2-3*
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	52,396	2	26,198			
	Gruplar İçi	2710,761	815	3,326	7,876	,000	1-2**
	Toplam	2763,157	817				

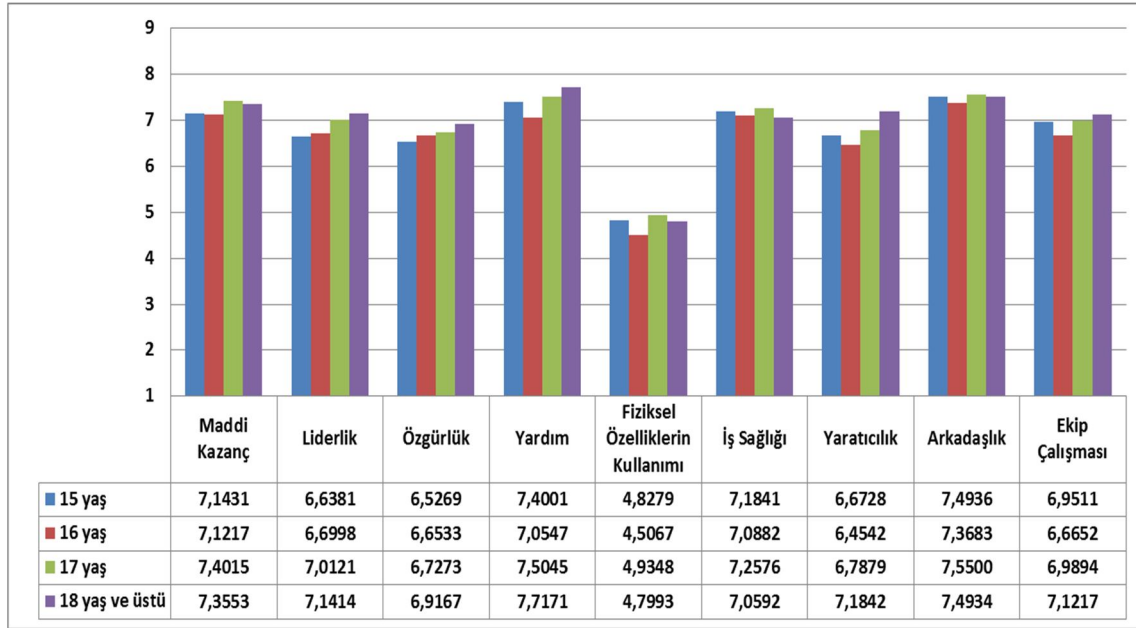
(*)= $p<0,5$; (**)= $p<.001$

Tablo-20’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri farklı türden liseler açısından maddi kazanç, özgürlük ve yaratıcılık boyutlarında ($p=0,05$) düzeyinde; yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, arkadaşlık ve ekip çalışması boyutlarında ise ($p=.001$) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde genel lise öğrencilerinin özgürlük, yardım, yaratıcılık, arkadaşlık ve ekip çalışması mesleki değer puanlarının Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi öğrencilerinin puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Meslek Lisesi öğrencilerinin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değeri diğer lise öğrencilerinden belirgin bir şekilde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Meslek Lisesi öğrencilerinin daha çok fiziksel özelliklerini kullanma becerilerini içeren eğitim süreci içinde oldukları, eğitimleri boyunca göz-el koordinasyonlarının kullanarak geliştirdikleri ve bu etkinliklere ilişkin mesleki doyumu daha fazla yaşadıkları düşünülebilir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Güler’in 2010 yılında Meslek Lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada Meslek Lisesi öğrencilerinin birinci öncelikli kariyer değerinin teknik/fonksiyonel kariyer değeri yani daha çok göz el koordinasyonu ve fiziksel aktiviteleri içeren değerler olduğu görülmüştür.

4.4.2. Yaş Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları yaş değişkeni açısından grafik (Grafik-5) ve tablo halinde (Tablo-21 ve Tablo-22) sunularak yorumlanmıştır.

Grafik-5: Yaşa Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği



Grafik-5'te görüldüğü gibi 15 yaş lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.liderlik, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. 16 yaş lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.özgürlük 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. 17 yaş lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. 18 yaş ve üstü lise öğrencilerinin mesleki değerleri ise 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.yaratıcılık, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.iş sağlığı, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-21

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Yaş Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Yaş	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	15 yaş	353	7,143	1,71
	16 yaş	224	7,121	1,54
	17 yaş	165	7,401	1,76
	18 yaş ve üstü	76	7,355	1,76
2.Liderlik	15 yaş	353	6,638	1,70
	16 yaş	224	6,699	1,72
	17 yaş	165	7,012	1,62
	18 yaş ve üstü	76	7,141	1,95
3.Özgürlük	15 yaş	353	6,526	1,87
	16 yaş	224	6,653	1,78
	17 yaş	165	6,727	1,78
	18 yaş ve üstü	76	6,916	1,92
4.Yardım	15 yaş	353	7,400	1,68
	16 yaş	224	7,054	1,79
	17 yaş	165	7,504	1,64
	18 yaş ve üstü	76	7,717	1,65
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	15 yaş	353	4,827	2,07
	16 yaş	224	4,506	2,11
	17 yaş	165	4,934	1,92
	18 yaş ve üstü	76	4,799	1,96
6.İş Sağlığı	15 yaş	353	7,184	1,77
	16 yaş	224	7,088	1,81
	17 yaş	165	7,257	1,87
	18 yaş ve üstü	76	7,059	2,05
7.Yaratıcılık	15 yaş	353	6,672	1,70
	16 yaş	224	6,454	1,72
	17 yaş	165	6,787	1,78
	18 yaş ve üstü	76	7,184	1,86
8.Arkadaşlık	15 yaş	353	7,493	1,44
	16 yaş	224	7,368	1,48
	17 yaş	165	7,550	1,48
	18 yaş ve üstü	76	7,493	1,56
9.Ekip Çalışması	15 yaş	353	6,951	1,79
	16 yaş	224	6,665	1,82
	17 yaş	165	6,989	1,86
	18 yaş ve üstü	76	7,121	1,99

Tablo-22

Lise Öğrencilerinin Yaş Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	10,985	3	3,662			
	Gruplar İçi	2309,268	814	2,837	1,291	,276	
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	27,362	3	9,121			
	Gruplar İçi	2406,095	814	2,956	3,086	,027	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	11,625	3	3,875			
	Gruplar İçi	2752,598	814	3,382	1,146	,330	
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	34,576	3	11,525			
	Gruplar İçi	2370,537	814	2,912	3,958	,008	1-4* 2-4*
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	21,161	3	7,054			
	Gruplar İçi	3409,212	814	4,188	1,684	,169	
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	3,703	3	1,234			
	Gruplar İçi	2729,264	814	3,353	,368	,776	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	32,665	3	10,888			
	Gruplar İçi	2468,424	814	3,032	3,591	,013	2-4*
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	3,611	3	1,204			
	Gruplar İçi	1778,435	814	2,185	,551	,648	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	18,318	3	6,106			
	Gruplar İçi	2744,839	814	3,372	1,811	,144	
	Toplam	2763,157	817				

(*)=p<0,5; (**) =p<.001

Tablo-22’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri yaş değişkeni açısından yardım, liderlik ve yaratıcılık boyutlarında ($p=0,05$) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir.

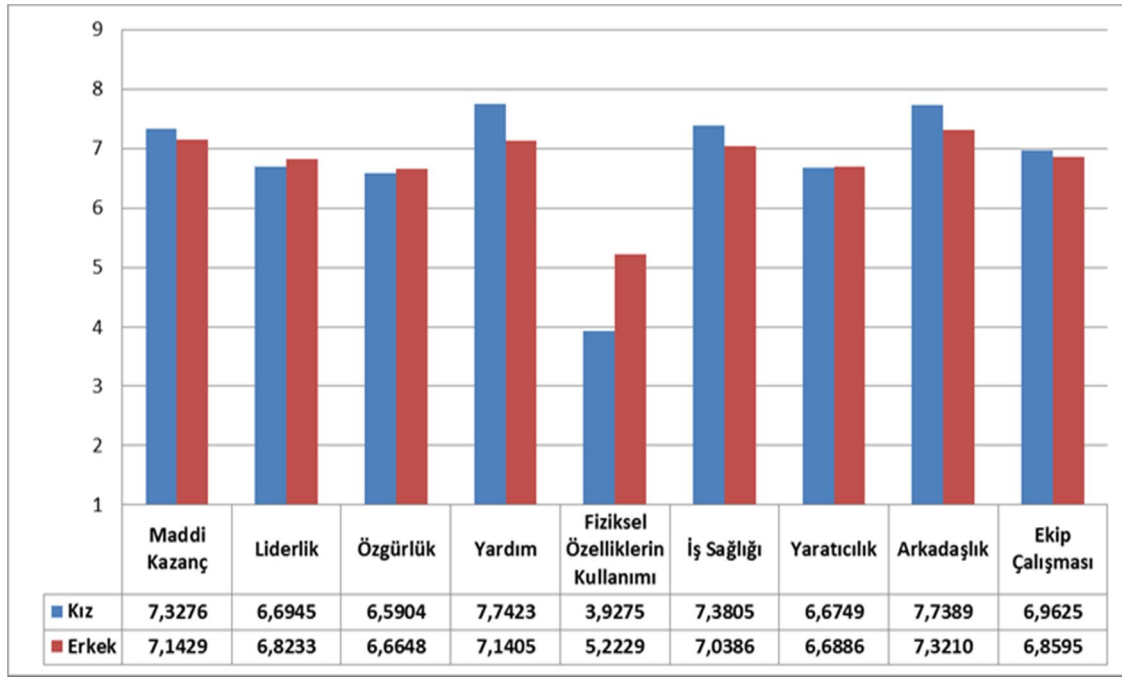
Araştırma bulguları incelendiğinde 18 yaş ve üstü öğrencilerin yardım ve yaratıcılık mesleki değerleri diğer yaş grubu öğrencilerden daha yüksektir. Yaşın ilerlemesiyle lise öğrencilerinin özellikle yardım ve yaratıcılık mesleki değerlerinin yükseldiği görülmüştür. Bu sonuç yaşın ilerlemesiyle birlikte bireyin daha çok toplumsal duyarlılık hissettiğini ve bu duyarlılığını bir meslek aracılığıyla ifade etmekte olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca yaşın ilerlemesi ile birlikte birey kendi yeteneklerini kullanabileceği meslekleri daha fazla tercih etme eğilimindedir. Lise öğrencileri yeteneklerini kullanabilecekleri dolayısıyla kendilerini ifade edecekleri meslek arayışlarını yaratıcılık mesleki değerinde görmüş olabilirler.

Araştırma bulgularına paralel olarak yapılan farklı araştırmalar bazı mesleki değerlerde yaş değişkeninin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Wagman (1965, Akt., Kuzgun, 2006, s. 66) yaptığı araştırmada üniversite öğrencilerinin mesleki değerlerinin lise öğrencilerinin mesleki değerlerinden farklılıklar gösterdiğini belirtmektedir. Söz konusu araştırmada üniversite öğrencileri bağımsızlık ve kendini ifade etme değerlerini lise öğrencilerinden daha fazla önemsedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Yates (1985, Akt., Murphy, 2000, s. 104) yaşın ilerlemesiyle bireylerin yaratıcılık ve bağımsızlık mesleki değerlerini daha çok önemsediklerini belirtmektedir.

4.4.3. Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları cinsiyet değişkeni açısından grafik (Grafik-6) ve tablo halinde (Tablo-23) sunularak yorumlanmıştır.

Grafik-6: Cinsiyete Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği



Grafik-6’da görüldüğü gibi kız öğrencilerin mesleki değerleri öncelik sıralamasına göre 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak belirlenmiştir. Erkek öğrencilerin mesleki değerleri öncelik sıralaması ise 1.özgürlük, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.liderlik, 5.fiziksel özelliklerin kullanımı, 6.arkadaşlık, 7.yaratıcılık, 8.iş sağlığı ve 9.ekip çalışması olarak belirlenmiştir.

Tablo-23

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	x	ss	sd	t	p
1.Maddi Kazanç	Kız	293	7,327	1,82	816	1,450	.148
	Erkek	525	7,142	1,60			
2.Liderlik	Kız	293	6,694	1,84	816	-1,023	.306
	Erkek	525	6,823	1,65			
3.Özgürlük	Kız	293	6,590	1,94	816	,554	.580
	Erkek	525	6,664	1,77			
4.Yardım	Kız	293	7,742	1,57	816	5,022	.000**
	Erkek	525	7,140	1,75			
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Kız	293	3,927	1,98	816	9,092	.000**
	Erkek	525	5,222	1,93			
6.İş Sağlığı	Kız	293	7,380	1,87	816	2,573	.010*
	Erkek	525	7,038	1,79			
7.Yaratıcılık	Kız	293	6,674	1,88	816	,103	.918
	Erkek	525	6,688	1,67			
8.Arkadaşlık	Kız	293	7,738	1,43	816	3,915	.000**
	Erkek	525	7,321	1,48			
9.Ekip Çalışması	Kız	293	6,962	1,94	816	,767	.443
	Erkek	525	6,859	1,77			

(*)= $p<0,5$; (**)= $p<.001$

Tablo-23'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri cinsiyete göre iş sağlığı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde; yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve arkadaşlık boyutunda ($p=.001$) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin iş sağlığı, yardım ve arkadaşlık mesleki değer boyutundaki puanları erkek öğrencilerden daha yüksektir. Kız öğrencilerin çalıştıkları ortamlarda herhangi bir iş hastalığına ya da hayati tehlike içeren durumlara maruz kalmamaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Mesleki değerler içindeki iş sağlığı değeri hayati riskler içeren durumları ifade etmektedir. Toplumumuzda özellikle kız çocuklarından daha az riskler içeren görevler beklenmesi, bunun yanında riskli işlerin daha çok erkek çocuklardan beklenmesi kız öğrencilerin meslek seçiminde iş sağlığı değerlerini daha fazla önemsemelerine neden olmuş olabilir. Araştırma bulgusunu destekler nitelikte Byrnes, Miller & Schafer (1999) ergenlik dönemindeki öğrencilerin risk alma davranışları

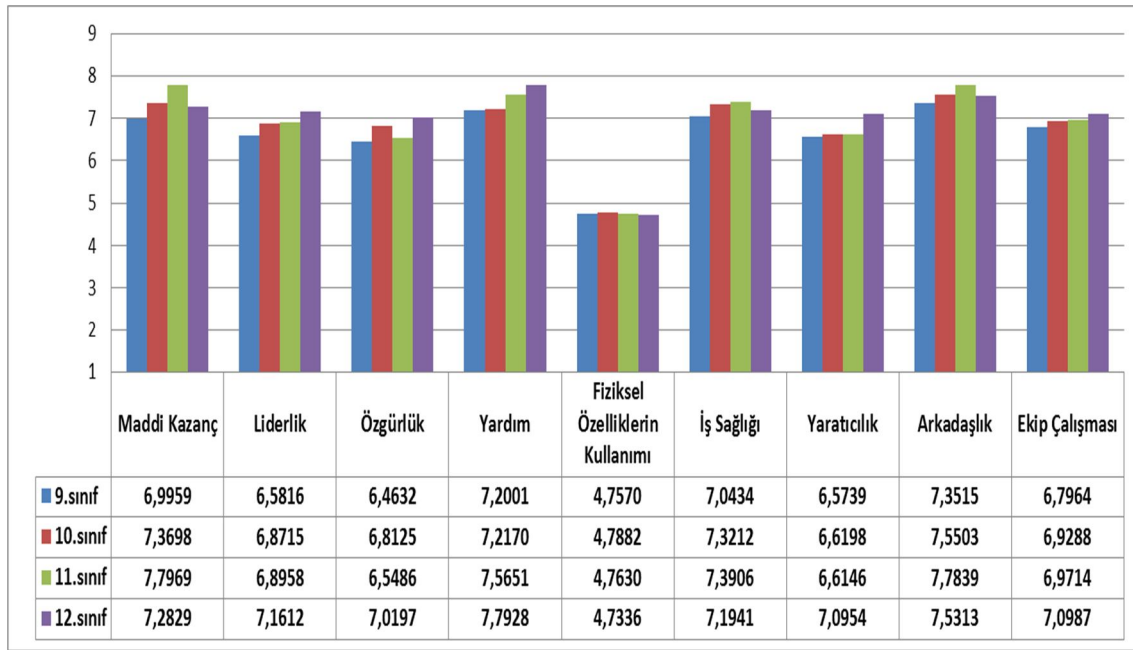
üzerine yaptıkları araştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla risk aldıklarını göstermektedir. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu da kız öğrencilerin arkadaşlık ve yardım mesleki değerleri erkek öğrencilere göre daha fazla önemsemeleridir.

Kızların sosyal ilişkiler kurmaya daha yatkın oldukları ayrıca empatik eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Aydın, 1996; Cowan & Khatchadourian, 2003; Duru, 2002; Gini ve diğ., 2007; Öner, 2001; Wied ve diğ., 2007). Kız öğrencilerin bu tutumları meslek tercihlerinde insanlara yardım etme ve çalıştıkları iş yerlerinde yakın ilişkiler kurabilecekleri ve sorunları paylaşılabilecekleri arkadaşlar arama eğilimlerini söz konusu mesleki değerler ile karşılayacakları düşünülmektedirler. 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 araştırmada kız öğrencilerin başkalarına yardım etme değeri erkek öğrencilerden yüksek çıkmıştır. Bunun yanında erkek öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer boyutundaki puanları kız öğrencilerden daha yüksektir. Toplumumuzda daha çok bir şeyleri tamir etme ve fiziksel gücün kullanılması erkeklerden beklenmektedir. Erkek öğrencilerin fiziksel özelliklerini gerek aile gerekse de çevrenin beklentileri doğrultusunda deneyimledikleri, bedenin kullanılmasına dönük işleri fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değeri ile karşıladıkları düşünülmektedir. Elde edilen bulgular mesleki değerler üzerine yapılan bazı araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Güler (2010) meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada erkek öğrencilerin öncelikli mesleki değerleri arasında teknik/fonksiyonel, kariyer değerini tercih ettiklerini belirlemiştir. Aynı şekilde Murphy (2000), farklı yaş gruplarında bulunan yetişkinlerin mesleki değerlerini belirlemeye yönelik araştırmasında erkek öğrencilerin fiziksel aktivite değerini kız öğrencilerden daha öncelikli olarak tercih etmişlerdir.

4.4.4.Sınıf Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları sınıf değişkeni açısından grafik (Grafik-7) ve tablo halinde (Tablo-24 ve Tablo-25) sunularak yorumlanmıştır.

Grafik-7: Sınıf Düzeyine Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği



Grafik-7’de görüldüğü gibi 9. sınıf lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. 10. sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.özgürlük 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. 11. sınıf lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.yardım, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Son olarak 12. sınıf lise öğrencilerinin mesleki değerleri ise 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-24

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Sınıf Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Sınıf	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	9.sınıf	426	6,995	1,65
	10.sınıf	144	7,369	1,63
	11.sınıf	96	7,796	1,34
	12.sınıf	152	7,282	1,89
2.Liderlik	9.sınıf	426	6,581	1,69
	10.sınıf	144	6,871	1,76
	11.sınıf	96	6,895	1,61
	12.sınıf	152	7,161	1,77
3.Özgürlük	9.sınıf	426	6,463	1,84
	10.sınıf	144	6,812	1,89
	11.sınıf	96	6,548	1,75
	12.sınıf	152	7,019	1,77
4.Yardım	9.sınıf	426	7,200	1,69
	10.sınıf	144	7,217	1,98
	11.sınıf	96	7,565	1,54
	12.sınıf	152	7,792	1,51
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	9.sınıf	426	4,757	2,12
	10.sınıf	144	4,788	1,98
	11.sınıf	96	4,763	1,95
	12.sınıf	152	4,733	1,95
6.İş Sağlığı	9.sınıf	426	7,043	1,79
	10.sınıf	144	7,321	1,81
	11.sınıf	96	7,390	1,85
	12.sınıf	152	7,194	1,89
7.Yaratıcılık	9.sınıf	426	6,573	1,68
	10.sınıf	144	6,619	1,72
	11.sınıf	96	6,614	1,95
	12.sınıf	152	7,095	1,77
8.Arkadaşlık	9.sınıf	426	7,351	1,51
	10.sınıf	144	7,550	1,31
	11.sınıf	96	7,783	1,37
	12.sınıf	152	7,531	1,55
9.Ekip Çalışması	9.sınıf	426	6,796	1,82
	10.sınıf	144	6,928	1,74
	11.sınıf	96	6,971	1,85
	12.sınıf	152	7,098	1,95

Tablo-25

Lise Öğrencilerinin Sınıf Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	57,077	3	19,026			
	Gruplar İçi	2263,176	814	2,780	7,096	,000	1-3**
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	41,347	3	13,782			
	Gruplar İçi	2392,110	814	2,939	4,690	,003	1-4*
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	40,315	3	13,438			
	Gruplar İçi	2723,909	814	3,346	4,016	,007	1-4*
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	46,327	3	15,442			
	Gruplar İçi	2358,786	814	2,898	5,386	,001	1-4* 2-4*
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	,224	3	,075			
	Gruplar İçi	3430,149	814	4,214	,018	,997	
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	14,812	3	4,937			
	Gruplar İçi	2718,156	814	3,339	1,479	,219	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	31,941	3	10,647			
	Gruplar İçi	2469,148	814	3,033	3,510	,015	1-4*
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	16,935	3	5,645			
	Gruplar İçi	1765,111	814	2,168	2,603	,051	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	11,174	3	3,725			
	Gruplar İçi	2751,983	814	3,381	1,102	,348	
	Toplam	2763,157	817				

(*)= $p < 0,5$; (**)= $p < .001$

Tablo-25'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri sınıf düzeyi açısından liderlik, özgürlük, yardım ve yaratıcılık boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde; Maddi Kazanç boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde 11. sınıf öğrencilerinin Maddi Kazanç mesleki değerinin diğer sınıf düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. 12. sınıf öğrencileri liderlik, özgürlük, yardım ve yaratıcılık mesleki değerini diğer öğrenci gruplarından daha fazla önemli görmüşlerdir. 12. sınıf öğrencileri yaşça daha büyük olduklarından okul içerisinde kendilerini diğer öğrencilerden daha güçlü olarak görmektedirler. 12. sınıfların okul idaresi ve öğretmenler ile diyaloglarının daha kolay ve yakın olması, söz konusu öğrencilerin kendilerini diğer öğrencilerin temsilcisi ya da lideri gibi görmelerini sağlamış olabilir. Bu nedenle 12.sınıflar liderlik mesleki değerini diğer sınıf öğrencilerinden daha fazla önemsemiş olabilirler.

Lider olmanın bir koşulu da ihtiyacı olan kişilere yardım etmek ve yeni ve yaratıcı çözümler üretmektir. Bu nedenlerden dolayı 12.sınıf öğrencilerinin yardım mesleki değerinin diğer sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu düşünülebilir. Yaşın ilerlemesi ile beraber kişi kendi yeteneklerini daha fazla keşfetme çabası içerisine girer. 12. sınıf öğrencilerinin yaşça diğer öğrencilerden daha büyük olması ve iş hayatına atılma olasılıklarının daha fazla olması onların kendi yeteneklerini incelemeye daha yoğun olarak yönelmiş olabilir. Yeteneklerinin mesleğe aktarımını karşılayan mesleki değer de yaratıcılık değeridir.

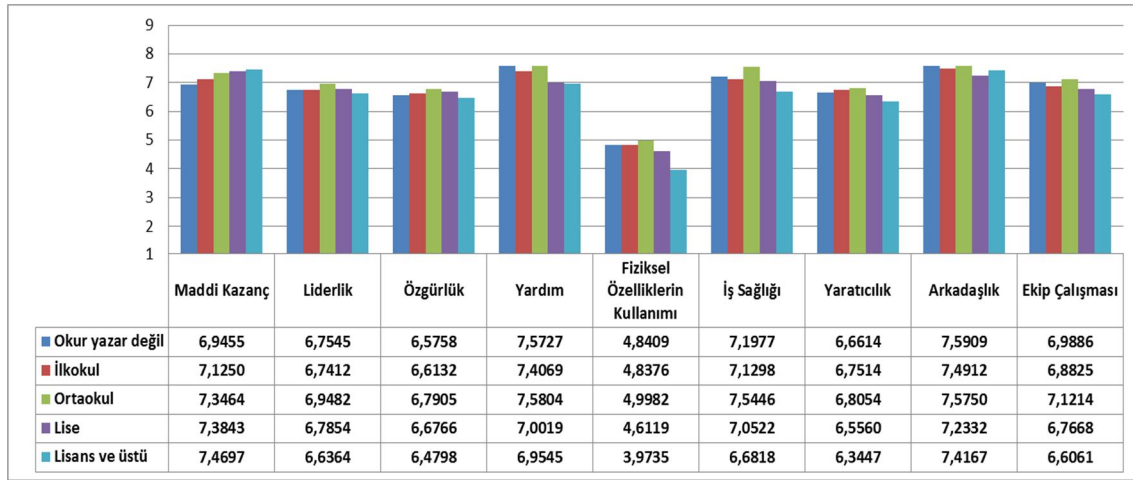
Ayrıca son sınıf öğrencilerinin 18 yaşlarında olmaları yasal olarak reşit olmanın bir kriteri olarak düşünülmekte ve özgürlük mesleki değerine diğer yaş gruplarından daha fazla önem vermektedirler. Krammer (1987), yaptığı çalışmada 9. ve 11. sınıf öğrencilerinin mesleki değerlerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda 11. sınıf öğrencilerinin özgecilik-yardım ve yaratıcılık mesleki değerleri 9.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Söz konusu araştırma bulgusu ile yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular paralellik göstermektedir.

4.4.5. Anne Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları anne eğitim düzeyi değişkeni açısından grafik (Grafik-8) ve tablo halinde (Tablo-26 ve Tablo-27) sunulmaktadır.

Grafik-8

Anne Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği



Grafik-8'e görüldüğü gibi annesi okur-yazar olmayan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.ekip çalışması, 5.maddi kazanç, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Annesi ilkokul mezunu olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.liderlik, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Annesi ortaokul mezunu olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Annesi lise mezunu olan öğrencilerin mesleki değerleri 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.özgürlük 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Annesi lisans ve üstü mezunu olan öğrencilerin mesleki değerleri 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.yardım, 4.iş sağlığı, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.özgürlük, 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-26: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	Okur-yazar Değil	110	6,945	1,70
	İlkokul	368	7,125	1,74
	Ortaokul	140	7,346	1,57
	Lise	134	7,384	1,77
	Lisans ve üstü	66	7,469	1,25
2.Liderlik	Okur-yazar Değil	110	6,754	1,70
	İlkokul	368	6,741	1,76
	Ortaokul	140	6,948	1,70
	Lise	134	6,785	1,76
	Lisans ve üstü	66	6,636	1,52
3.Özgürlük	Okur-yazar Değil	110	6,575	2,01
	İlkokul	368	6,613	1,74
	Ortaokul	140	6,790	1,91
	Lise	134	6,676	1,78
	Lisans ve üstü	66	6,479	2,01
4.Yardım	Okur-yazar Değil	110	7,572	1,58
	İlkokul	368	7,406	1,68
	Ortaokul	140	7,580	1,44
	Lise	134	7,001	1,97
	Lisans ve üstü	66	6,954	1,94
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Okur-yazar Değil	110	4,840	2,15
	İlkokul	368	4,837	2,02
	Ortaokul	140	4,998	2,04
	Lise	134	4,611	2,01
	Lisans ve üstü	66	3,973	1,92
6.İş Sağlığı	Okur-yazar Değil	110	7,197	1,82
	İlkokul	368	7,129	1,86
	Ortaokul	140	7,544	1,47
	Lise	134	7,052	1,97
	Lisans ve üstü	66	6,681	1,92
7.Yaratıcılık	Okur-yazar Değil	110	6,661	1,90
	İlkokul	368	6,751	1,73
	Ortaokul	140	6,805	1,66
	Lise	134	6,556	1,76
	Lisans ve üstü	66	6,344	1,68
8.Arkadaşlık	Okur-yazar Değil	110	7,590	1,39
	İlkokul	368	7,491	1,43
	Ortaokul	140	7,575	1,42
	Lise	134	7,233	1,77
	Lisans ve üstü	66	7,416	1,25
9.Ekip Çalışması	Okur-yazar Değil	110	6,988	1,91
	İlkokul	368	6,882	1,81
	Ortaokul	140	7,121	1,66
	Lise	134	6,766	2,07
	Lisans ve üstü	66	6,606	1,64

Tablo-27

Lise Öğrencilerinin Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	21,486	4	5,371			
	Gruplar İçi	2298,767	813	2,828	1,900	,109	
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	5,947	4	1,487			
	Gruplar İçi	2427,510	813	2,986	,498	,737	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	5,759	4	1,440			
	Gruplar İçi	2758,465	813	3,393	,424	,791	
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	40,610	4	10,153			
	Gruplar İçi	2364,502	813	2,908	3,332	,011	
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	54,647	4	13,662			
	Gruplar İçi	3375,726	813	4,152	3,290	,011	2-5*
	Toplam	3430,373	817				3-5*
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	37,853	4	9,463			
	Gruplar İçi	2695,115	813	3,315	2,859	,023	3-5*
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	13,583	4	3,396			
	Gruplar İçi	2487,507	813	3,060	1,110	,351	
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	11,017	4	2,754			
	Gruplar İçi	1771,029	813	2,178	1,283	,276	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	15,911	4	3,978			
	Gruplar İçi	2747,246	813	3,379	1,177	,319	
	Toplam	2763,157	817				

(*)= $p < 0,5$; (**)= $p < .001$

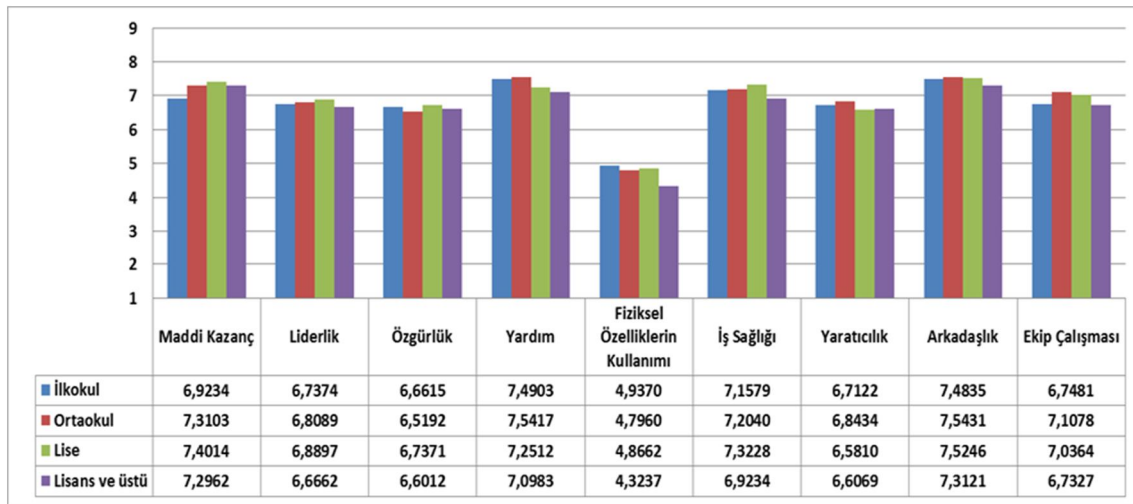
Tablo-27’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri anne eğitim düzeyi değişkeni açısından yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde annesi ortaokul mezunu olan öğrencilerin yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı mesleki değerleri puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Uğurlu (2007) tarafından yapılan çalışmada,

lise öğrencilerinin en çok önem verdikleri kariyer değerleri belirlenmek istenmiştir. Araştırma sonucunda anne eğitim düzeyi değişkenin öğrencilerin kariyer değerleri üzerinde farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4.6. Baba Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları anne eğitim düzeyi değişkeni açısından grafik (Grafik-9) ve tablo halinde (Tablo-28 ve Tablo-29) sunulurken yorumlanmıştır.

Grafik-9: Baba Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği



Grafik-9’da görüldüğü gibi babası ilkokul mezunu olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası ortaokul mezunu olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.liderlik, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası lise mezunu olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.özgürlük 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası lisans ve üstü eğitimi alan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.yardım, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-28:***Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi***

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	İlkokul	258	6,923	1,69
	Ortaokul	174	7,310	1,69
	Lise	213	7,401	1,59
	Lisans ve üstü	173	7,296	1,72
2.Liderlik	İlkokul	258	6,737	1,73
	Ortaokul	174	6,808	1,85
	Lise	213	6,889	1,59
	Lisans ve üstü	173	6,666	1,73
3.Özgürlük	İlkokul	258	6,661	1,81
	Ortaokul	174	6,519	1,97
	Lise	213	6,737	1,76
	Lisans ve üstü	173	6,601	1,83
4.Yardım	İlkokul	258	7,490	1,50
	Ortaokul	174	7,541	1,64
	Lise	213	7,251	1,71
	Lisans ve üstü	173	7,098	2,02
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	İlkokul	258	4,937	2,04
	Ortaokul	174	4,796	2,08
	Lise	213	4,866	2,02
	Lisans ve üstü	173	4,323	1,99
6.İş Sağlığı	İlkokul	258	7,157	1,78
	Ortaokul	174	7,204	1,81
	Lise	213	7,322	1,80
	Lisans ve üstü	173	6,923	1,92
7.Yaratıcılık	İlkokul	258	6,712	1,69
	Ortaokul	174	6,843	1,83
	Lise	213	6,581	1,76
	Lisans ve üstü	173	6,606	1,72
8.Arkadaşlık	İlkokul	258	7,483	1,32
	Ortaokul	174	7,543	1,48
	Lise	213	7,524	1,52
	Lisans ve üstü	173	7,312	1,62
9.Ekip Çalışması	İlkokul	258	6,748	1,81
	Ortaokul	174	7,107	1,75
	Lise	213	7,036	1,83
	Lisans ve üstü	173	6,732	1,93

Tablo-29

Lise Öğrencilerinin Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	32,026	3	10,675			
	Gruplar İçi	2288,227	814	2,811	3,798	,010	1-3*
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	5,410	3	1,803			
	Gruplar İçi	2428,047	814	2,983	,605	,612	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	4,926	3	1,642			
	Gruplar İçi	2759,297	814	3,390	,484	,693	
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	24,485	3	8,162			
	Gruplar İçi	2380,628	814	2,925	2,694	,045	
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	43,643	3	14,548			
	Gruplar İçi	3386,731	814	4,161	3,496	,015	1-4*
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	15,664	3	5,221			
	Gruplar İçi	2717,303	814	3,338	1,564	,197	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	7,914	3	2,638			
	Gruplar İçi	2493,176	814	3,063	,861	,461	
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	5,924	3	1,975			
	Gruplar İçi	1776,122	814	2,182	,905	,438	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	22,262	3	7,421			
	Gruplar İçi	2740,895	814	3,367	2,204	,086	
	Toplam	2763,157	817				

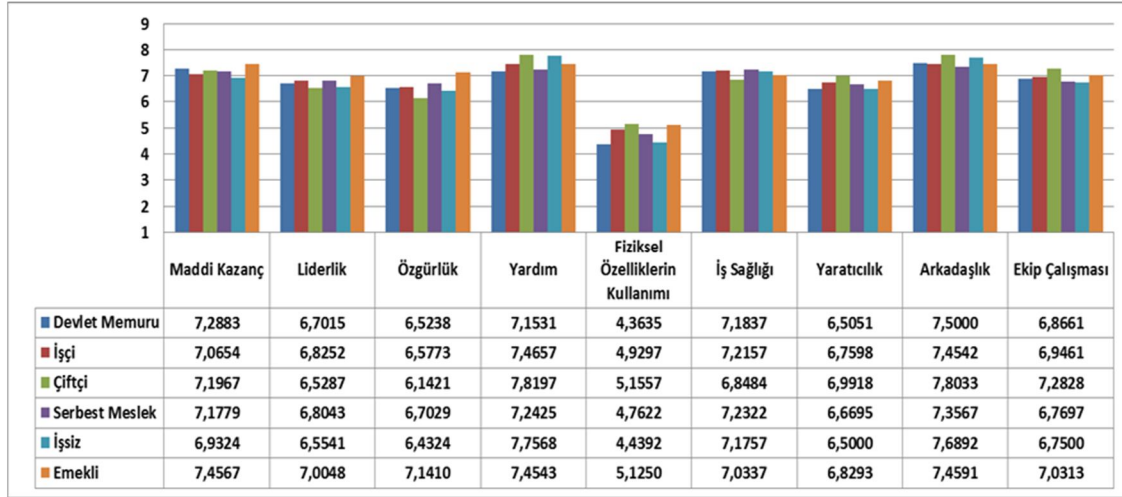
(*)= $p < 0,5$; (**)= $p < .001$

Tablo-29’da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri baba eğitim düzeyi değişkeni açısından maddi kazanç, yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde babası lise mezunu olan öğrencilerin Maddi Kazanç, mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Babası ortaokul mezunu olan öğrencilerin yardım mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Son olarak babası ilkokul mezunu olan öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Babası ilkokul mezunu olan öğrencilerin yardım mesleki değerinin diğer öğrenci gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Veriler üzerine yapılan analizde babanın eğitim seviyesi düştükçe ailenin gelirinin düştüğü, babası ilkokul ve ortaokul mezunu olan öğrencilerin yaşamlarının büyük bir kısmını köy/belde de geçirdikleri görülmektedir. Düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin bireyselleşme yerine birbirilerine her aşamada yardım eden ve destekleyen aile yapısını tercih ettikleri düşünülebilir. Söz konusu aile yapısından gelen öğrencilerin birbirilerine yardım etme ve destek olma gibi özelliklerin yaşam için gerekli olduğu algısı, meslek seçiminde yardım değerini tercih ederek kendini ifade etmiş olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca babanın eğitim seviyesinin düşmesiyle köy/belde gibi küçük yerleşim birimlerinde yaşadıkları, bu yerleşim yerlerinde toplu yaşamının bir koşulu olarak da birbirine yardım etmenin takdir edilerek özendirilen bir değer olduğu bilinmektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu da babanın eğitim seviyesinin düştükçe öğrencilerin bir meslekte fiziksel özelliklerin kullanılması değerini daha fazla tercih etmeleridir. Söz konusu öğrencilerin yaşamlarının büyük bir bölümünü tarım ve hayvancılık ile geçimlerini sağladıkları düşünüldüğünde, fiziksel becerilerin sıkça kullanıldığı bir coğrafyada bulundukları düşünülebilir. Köy yaşamı fiziksel özelliklerin kullanımını zorunlu kıldığından burada büyüyen öğrenciler ileride yapacakları mesleklerde de aynı özelliklerini kullanacakları mesleki değerleri tercih edecekleri düşünülmektedir. Uğurlu (2007) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin en çok önem verdikleri kariyer değerleri belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada babanın eğitim durumunun öğrencilerin kariyer değerlerinde etkili olmadığını göstermektedir.

4.4.7. Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları babanın yaptığı iş/meslek değişkeni açısından grafik (Grafik-10) ve tablo halinde (Tablo-30 ve Tablo-31) sunulurken yorumlanmıştır.

Grafik-10: Babanın Yaptığı İş/Mesleğe Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği



Grafik-10’da görüldüğü gibi babası devlet memuru olan lise öğrencilerinin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.özgürlük, 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası işçi olan öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası çiftçi olan öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.ekip çalışması, 4.maddi kazanç, 5.yaratıcılık, 6.iş sağlığı, 7.liderlik, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası serbest meslek ile uğraşan öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.özgürlük, 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası işsiz olan öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Babası emekli olan öğrencilerin mesleki değerleri ise 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.yardım, 4.özgürlük, 5.iş sağlığı, 6.ekip çalışması, 7.liderlik, 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-30: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Babanın İş/Mesleği	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	Devlet Memuru	196	7,288	1,74
	İşçi	153	7,065	1,72
	Çiftçi	61	7,196	1,77
	Serbest Meslek	267	7,177	1,60
	İşsiz	37	6,932	1,71
	Emekli	104	7,456	1,65
2.Liderlik	Devlet Memuru	196	6,701	1,78
	İşçi	153	6,825	1,71
	Çiftçi	61	6,528	2,01
	Serbest Meslek	267	6,804	1,65
	İşsiz	37	6,554	1,83
	Emekli	104	7,004	1,59
3.Özgürlük	Devlet Memuru	196	6,523	1,90
	İşçi	153	6,577	1,80
	Çiftçi	61	6,142	2,11
	Serbest Meslek	267	6,702	1,78
	İşsiz	37	6,432	1,73
	Emekli	104	7,141	1,67
4.Yardım	Devlet Memuru	196	7,153	1,92
	İşçi	153	7,465	1,61
	Çiftçi	61	7,819	1,47
	Serbest Meslek	267	7,242	1,68
	İşsiz	37	7,756	1,52
	Emekli	104	7,454	1,66
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Devlet Memuru	196	4,363	2,12
	İşçi	153	4,929	2,15
	Çiftçi	61	5,155	2,25
	Serbest Meslek	267	4,762	1,87
	İşsiz	37	4,439	1,85
	Emekli	104	5,125	2,02
6.İş Sağlığı	Devlet Memuru	196	7,183	1,94
	İşçi	153	7,215	1,75
	Çiftçi	61	6,848	2,12
	Serbest Meslek	267	7,232	1,65
	İşsiz	37	7,175	2,02
	Emekli	104	7,033	1,88
7.Yaratıcılık	Devlet Memuru	196	6,505	1,84
	İşçi	153	6,759	1,61
	Çiftçi	61	6,991	1,91
	Serbest Meslek	267	6,669	1,72
	İşsiz	37	6,500	2,00
	Emekli	104	6,829	1,62
8.Arkadaşlık	Devlet Memuru	196	7,500	1,58
	İşçi	153	7,454	1,41
	Çiftçi	61	7,803	1,24
	Serbest Meslek	267	7,356	1,48
	İşsiz	37	7,689	1,31
	Emekli	104	7,459	1,51
9.Ekip Çalışması	Devlet Memuru	196	6,866	1,88
	İşçi	153	6,946	1,86
	Çiftçi	61	7,282	1,76
	Serbest Meslek	267	6,769	1,80
	İşsiz	37	6,750	2,10
	Emekli	104	7,031	1,74

Tablo-31

Lise Öğrencilerinin Babanın Yaptığı İş/Meslek Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	13,868	5	2,774			
	Gruplar İçi	2306,385	812	2,840	,977	,431	
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	12,668	5	2,534			
	Gruplar İçi	2420,789	812	2,981	,850	,515	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	47,124	5	9,425			
	Gruplar İçi	2717,100	812	3,346	2,770	,018	3-6*
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	33,414	5	6,683			
	Gruplar İçi	2371,698	812	2,921	2,473	,031	
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	62,435	5	12,487			
	Gruplar İçi	3367,938	812	4,148	2,952	,012	1-6*
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	9,569	5	1,914			
	Gruplar İçi	2723,398	812	3,354	,571	,723	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	16,437	5	3,287			
	Gruplar İçi	2484,653	812	3,060	1,074	,373	
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	12,204	5	2,441			
	Gruplar İçi	1769,841	812	2,180	1,120	,348	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	16,638	5	3,328			
	Gruplar İçi	2746,519	812	3,382	,984	,427	
	Toplam	2763,157	817				

(*)=p<0,5; (**) =p<.001

Tablo-31’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri babanın iş/meslek durumu değişkeni açısından özgürlük, yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir.

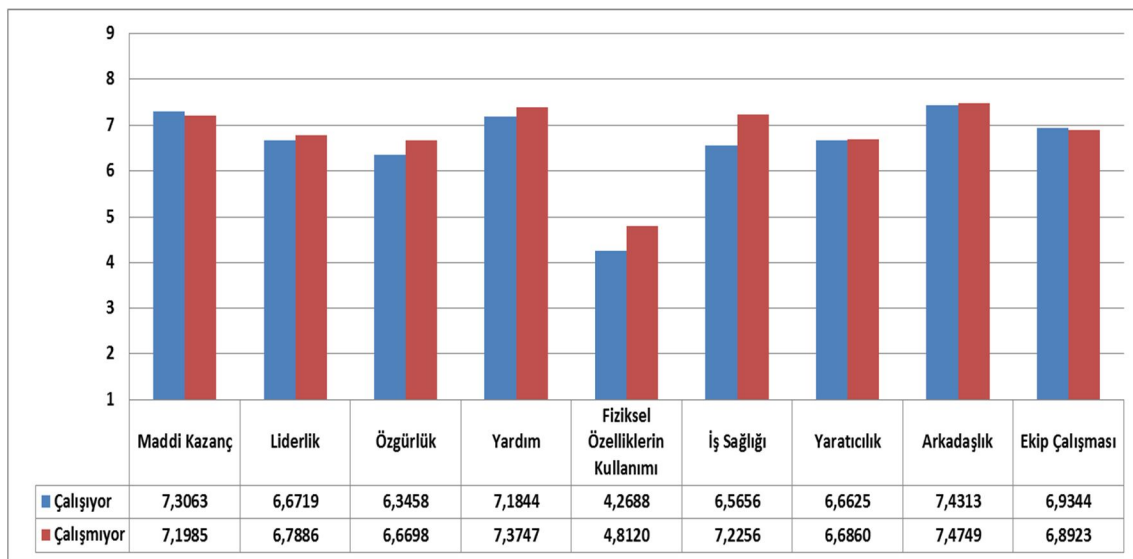
Araştırma bulguları incelendiğinde babası emekli olan öğrencilerin özgürlük, mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından daha yüksektir. Babası çiftçi olan öğrencilerin yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerler puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından daha yüksektir. Babası çiftçi olan öğrencilerin daha çok köy ve kasaba yaşadıkları düşünüldüğünde, söz konusu öğrencilerin aileleri tarım ve hayvancılıkla geçimini sağlamaktadır. Tarım ve hayvancılıkla geçimi sağlayan kişilerin birbirilerine yardım ettikleri, köylerde imece usulü işbirliğine dayalı sistemin devam ettiği bilinmektedir. Ayrıca babası çiftçi olan öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer puan ortalamalarının diğer grup öğrencilerden daha yüksek çıkmış olması, bu öğrencilerin ailelerine yardım etmek amacıyla tarım ve hayvancılıkta çalıştıkları dolayısıyla fiziksel özelliklerin kullanımını gerektiren becerileri sıkça kullandıkları ve bu konudaki deneyimlerine daha fazla güvendikleri söylenebilir. Bunun yanında fiziksel özellikleri kullanma mesleki değer puanı en düşük olan öğrenci grubu ise babası devlet memuru olan öğrencilerdir. Devlet memurlarının eğitim düzeylerinin diğer meslek gruplarından daha yüksek olması, çocuklarının daha çok eğitim süreçleri içerisine girmelerini motive etmelerini sağlamaktadır. Babası devlet memuru olan öğrencilerin herhangi bir işte çalışmaları ya da fiziksel özelliklerini kullanacakları imkânların sınırlı olması söz konusu öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerlerinin düşük olmasına neden olmuş olabilir.

4.4.8. Annenin Çalışıp-Çalışmaması Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları annenin çalışıp-çalışmaması değişkeni açısından grafik (Grafik-11) ve tablo halinde (Tablo-32) sunulurak yorumlanmıştır.

Grafik-11

Annenin Çalışıp-Çalışmamasına Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği



Grafik-11’de görüldüğü gibi annesi çalışan öğrencilerin mesleki değerleri öncelik sıralamasına göre 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.yardım, 4.ekip çalışması, 5.liderlik, 6.yaratıcılık, 7.iş sağlığı, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak belirlenmiştir. Annesi çalışmayan öğrencilerin mesleki değeri öncelik sıralaması ise 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9. fiziksel özelliklerin kullanımı olarak belirlenmiştir.

Tablo-32

*Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Annenin Çalışıp-Çalışmaması**Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Annenin Çalışma Durumu	n	x	ss	sd	t	p
1.Maddi Kazanç	Çalışıyor	80	7,306	1,69	816	,543	.587
	Çalışmıyor	738	7,198	1,68			
2.Liderlik	Çalışıyor	80	6,671	1,69	816	,574	.566
	Çalışmıyor	738	6,788	1,72			
3.Özgürlük	Çalışıyor	80	6,345	1,98	816	1,498	.135
	Çalışmıyor	738	6,669	1,82			
4.Yardım	Çalışıyor	80	7,184	1,81	816	1,498	.346
	Çalışmıyor	738	7,374	1,70			
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Çalışıyor	80	4,268	2,04	816	2,258	.024
	Çalışmıyor	738	4,812	2,04			
6.İş Sağlığı	Çalışıyor	80	6,565	1,86	816	3,082	.002
	Çalışmıyor	738	7,225	1,81			
7.Yaratıcılık	Çalışıyor	80	6,662	1,58	816	,114	.909
	Çalışmıyor	738	6,686	1,76			
8.Arkadaşlık	Çalışıyor	80	7,431	1,31	816	,251	.802
	Çalışmıyor	738	7,474	1,49			
9.Ekip Çalışması	Çalışıyor	80	6,934	1,61	816	,194	.846
	Çalışmıyor	738	6,892	1,86			

(*)= $p<0,5$; (**)= $p<.001$

Tablo-32’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri annenin çalışıp-çalışmama durumu değişkeni açısından fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde annesi çalışmayan öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı değerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Annenin çalışması ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin yüksek olduğunun, dolayısıyla söz konusu öğrencilerin aileye ekonomik destek sağlamak için çalışmak zorunda kalmadıkları düşünülebilir. Ancak annesi çalışmayan öğrencilerin ekonomik katkı sağlamak amacıyla okul yaşamlarına devam ederken daha çok fiziksel özelliklerin kullanımını gerektirecek işlerde çalışmak zorunda kalabilecekleri yüksek bir olasılık olarak düşünülebilir. Araştırmanın bir diğer bulgusu da annesi çalışanların iş sağlığı mesleki değerinin annesi çalışmayanların iş sağlığı mesleki değerinden daha düşük olduğu bulgusudur. Envanterde yer alan iş sağlığı mesleki değer maddeleri daha çok çalışılan iş yerinde herhangi bir iş hastalığına

ya da çalışanın bulunduğu iş yeri ortamı nedeniyle fiziksel ve psikolojik zarar görebilme olasılığını içermektedir. Annesi çalışan öğrencilerin iş yerlerinde işin gereği olarak bu tür riskler almanın zorunluluğuna ilişkin ön kabullerinin daha yüksek olduğu düşünülebilir.

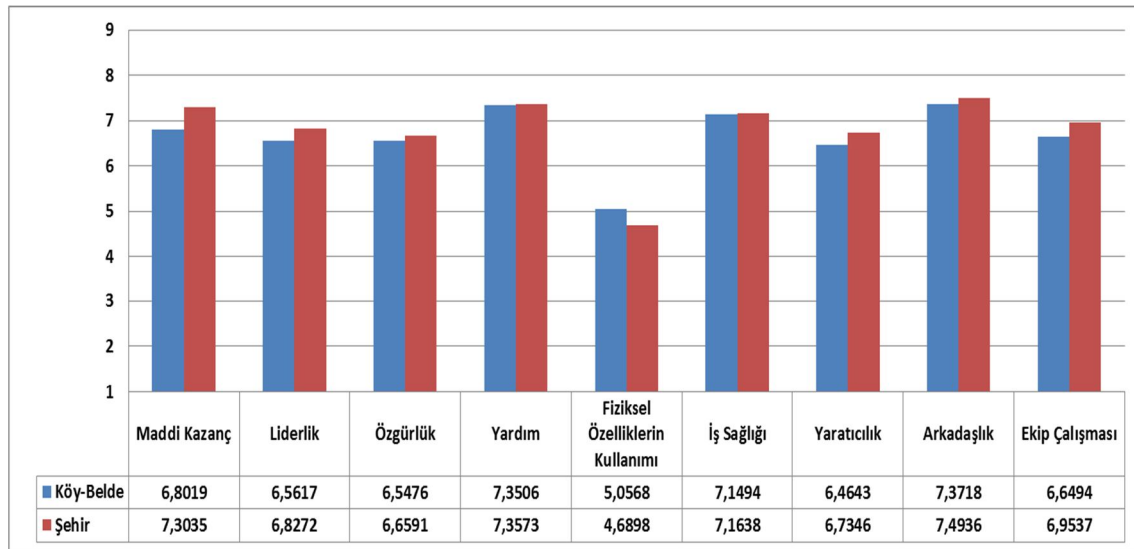
4.4.9.Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Yer Açısından Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yer değişkeni açısından grafik (Grafik-12) ve tablo halinde (Tablo-33) sunulmaktadır

Grafik-12

Öğrencilerin Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Yere Göre Mesleki Değer

Dağılım Grafiği



Grafik-12’de görüldüğü gibi yaşamlarının çoğunu köy/kasabada geçiren öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.özgürlük, 8.yaratıcılık ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Yaşamlarının çoğunu şehirde geçiren öğrencilerin mesleki değerleri ise 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-33

**Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri
Yer Değişkenine Göre Analizi**

Alt Boyutlar	Yaşam Yeri	n	x	ss	sd	t	p
1.Maddi Kazanç	Köy-Kasaba	154	6,801	1,80	816	-3,155	,002
	Şehir	664	7,303	1,64			
2.Liderlik	Köy-Kasaba	154	6,561	1,80	816	-1,722	,085
	Şehir	664	6,827	1,70			
3.Özgürlük	Köy-Kasaba	154	6,547	1,93	816	-,678	,498
	Şehir	664	6,659	1,81			
4.Yardım	Köy-Kasaba	154	7,350	1,62	816	-,043	,965
	Şehir	664	7,357	1,73			
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Köy-Kasaba	154	5,056	2,10	816	2,007	,045
	Şehir	664	4,689	2,03			
6.İş Sağlığı	Köy-Kasaba	154	7,149	1,75	816	-,088	,930
	Şehir	664	7,163	1,84			
7.Yaratıcılık	Köy-Kasaba	154	6,464	1,93	816	-1,729	,084
	Şehir	664	6,734	1,70			
8.Arkadaşlık	Köy-Kasaba	154	7,371	1,48	816	-,922	,357
	Şehir	664	7,493	1,47			
9.Ekip Çalışması	Köy-Kasaba	154	6,649	1,75	816	-1,916	,057
	Şehir	664	6,953	1,85			

(*)= $p<0,5$; (**)= $p<.001$

Tablo-33'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yer değişkenine göre Maddi Kazanç ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık görülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde yaşamlarının çoğunu şehirde geçiren öğrencilerin Maddi Kazanç mesleki değerinin yaşamlarının çoğunu köy/kasabada geçiren öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Şehirde yaşamın özellikle ekonomik güçlükleri düşünüldüğünde maddi kazanç faktörünün şehir yaşamının zorunlulukları içerisinde daha öncelikli olması beklenen bir durumdur. Araştırmanın bir diğer bulgusu da yaşamlarını büyük bir bölümünü köy/kasabada geçiren öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer puanlarının şehirlerde yaşayan öğrencilerden daha yüksek olduğudur. Köy ve kasabalarda yaşamın bir gereği olarak özellikle fiziksel becerilerin sıkça kullanılması tarım ve hayvancılıkla geçinmenin bir zorunluluğudur. Bu nedenle köylerde yaşayan öğrencilerin fiziksel becerilerini yaşam yerinin zorunluluğundan dolayı daha fazla

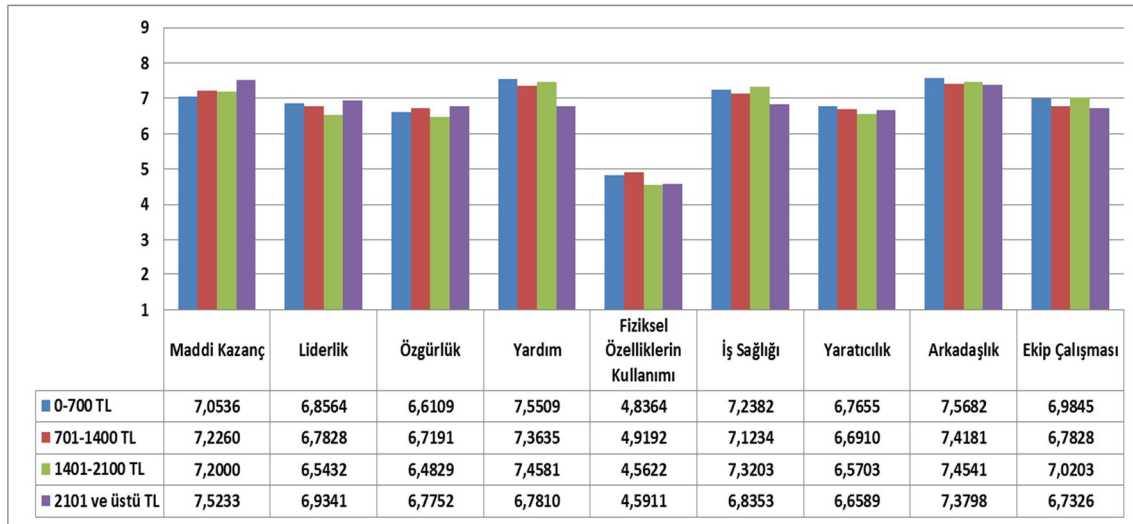
kullanarak deneyimledikleri bu nedenle bu becerilerine ilişkin başarı duygusunu daha fazla yaşadıkları düşünülebilir. Kuzgun (2006) kırsal bölgelerde yaşayan öğrencilerin seçecekleri mesleklerde daha çok mevki ve iktidar mesleki değerlerine öncelik verdiklerini belirtmiştir. Moore (2011) köylerde yaşayan bireylerin daha çok statü ve bağımsızlık gibi mesleki değerlere daha fazla öncelik verdiklerini belirtmiştir.

4.4.10. Ailenin Aylık Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları ailenin aylık geliri değişkeni açısından grafik (Grafik-13) ve tablo halinde (Tablo-34 ve Tablo-35) sunularak yorumlanmıştır

Grafik-13

Ailenin Aylık Gelirine Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği



Grafik-13'te görüldüğü gibi ailesinin aylık gelirini 0-700 tl olarak belirten öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Ailesinin aylık gelirini 701-1400 tl olarak belirten öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.liderlik, 6.ekip çalışması, 7.özgürlük, 8.yaratıcılık, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Ailesinin aylık gelirini 1401-2100 tl olarak belirten öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.liderlik, 8.özgürlük, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak

sıralanmaktadır. Son olarak ailesinin aylık gelirini 2101 tl ve üstü olarak belirten öğrencilerin mesleki değerleri ise 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.liderlik, 4.iş sağlığı, 5.yardım, 6.özgürlük, 7.ekip çalışması, 8.yaratıcılık, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-34: Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Ailenin Aylık Geliri Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Gelir Düzeyi	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	0-700 TL	275	7,053	1,66
	701-1400 TL	229	7,226	1,75
	1401-2100 TL	185	7,200	1,85
	2101 TL ve üstü	129	7,523	1,25
2.Liderlik	0-700 TL	275	6,856	1,75
	701-1400 TL	229	6,782	1,75
	1401-2100 TL	185	6,543	1,75
	2101 TL ve üstü	129	6,934	1,53
3.Özgürlük	0-700 TL	275	6,610	1,91
	701-1400 TL	229	6,719	1,73
	1401-2100 TL	185	6,482	1,89
	2101 TL ve üstü	129	6,775	1,76
4.Yardım	0-700 TL	275	7,550	1,60
	701-1400 TL	229	7,363	1,60
	1401-2100 TL	185	7,458	1,61
	2101 TL ve üstü	129	6,781	2,11
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	0-700 TL	275	4,836	2,00
	701-1400 TL	229	4,919	2,04
	1401-2100 TL	185	4,562	2,03
	2101 TL ve üstü	129	4,591	2,14
6.İş Sağlığı	0-700	275	7,238	1,81
	701-1400	229	7,123	1,79
	1401-2100	185	7,320	1,76
	2101 ve üstü	129	6,835	1,98
7.Yaratıcılık	0-700	275	6,765	1,82
	701-1400	229	6,691	1,73
	1401-2100	185	6,570	1,72
	2101 ve üstü	129	6,658	1,64
8.Arkadaşlık	0-700	275	7,568	1,45
	701-1400	229	7,418	1,53330
	1401-2100	185	7,454	1,46
	2101 ve üstü	129	7,379	1,44
9.Ekip Çalışması	0-700	275	6,984	1,85
	701-1400	229	6,782	1,86
	1401-2100	185	7,020	1,72
	2101 ve üstü	129	6,732	1,89

Tablo-35

Lise Öğrencilerinin Ailenin Aylık Geliri Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	19,459	3	6,486			
	Gruplar İçi	2300,795	814	2,827	2,414	,065	1-4*
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	15,033	3	5,011			
	Gruplar İçi	2418,425	814	2,971	1,687	,168	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	8,586	3	2,862			
	Gruplar İçi	2755,637	814	3,385	,845	,469	
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	55,038	3	18,346			1-4*
	Gruplar İçi	2350,074	814	2,887	5,876	,001	2-4*
	Toplam	2405,113	817				3-4*
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	18,329	3	6,110			
	Gruplar İçi	3412,044	814	4,192	1,458	,225	
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	20,342	3	6,781			
	Gruplar İçi	2712,625	814	3,332	2,035	,108	
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	4,310	3	1,437			
	Gruplar İçi	2496,780	814	3,067	,468	,704	
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	4,362	3	1,454			
	Gruplar İçi	1777,683	814	2,184	,666	,573	
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	11,396	3	3,799			
	Gruplar İçi	2751,761	814	3,381	1,124	,339	
	Toplam	2763,157	817				

(*)= $p<0,5$; (**)= $p<.001$

Tablo-35'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri ailenin aylık gelir durumu değişkeni açısından maddi kazanç ve yardım boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde ailesinin aylık gelir düzeyini 2101 TL ve üstü olarak belirten öğrencilerin maddi kazanç mesleki değerinin diğer grup öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

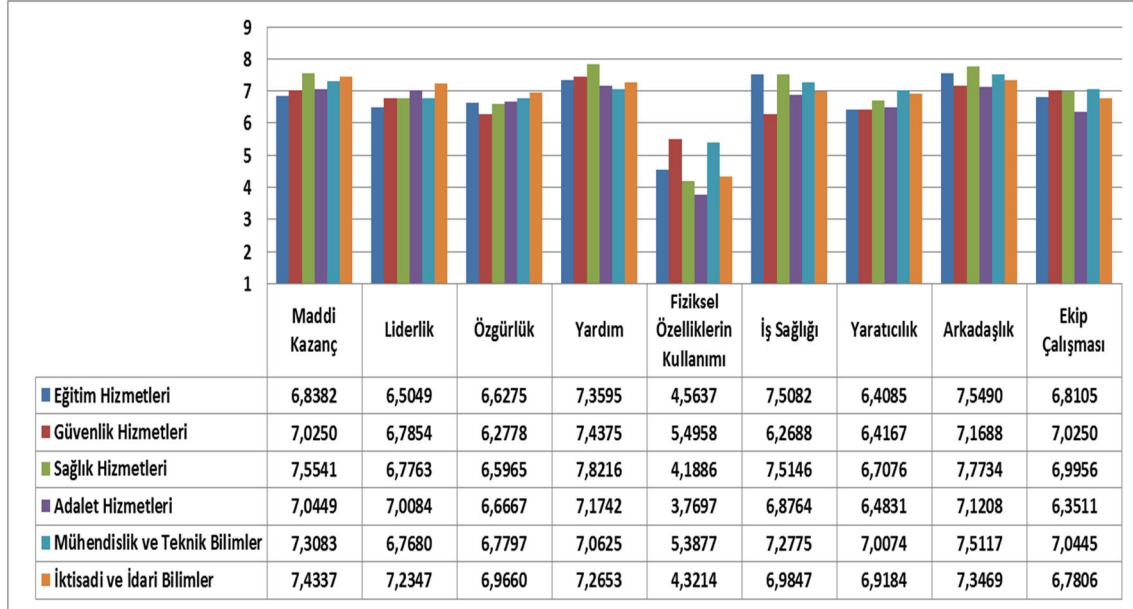
Araştırmanın bir diğer bulgusu ise ailesinin aylık gelir durumunu en düşük olarak 0-700 TL arasında gösteren öğrencilerin yardım mesleki değerinin diğer öğrenci gruplarından daha yüksek olmasıdır. Ekonomik düzeyi yüksek olan öğrenci grubunun

maddi kazanç mesleki değerin diğer gruplardan daha yüksek çıkması, bireyin mevcut sosyo-ekonomik durumunu devam ettirmek istemesinden ve ayrıca ekonomik gücün yaşamı kolaylaştıran temel unsurlardan biri olduğuna ilişkin algısından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırma bulgusuna paralel olarak Duffy ve Sedlacek (2007) yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip olan öğrencilerin dışsal iş değerlerini (para gibi) daha fazla önemsediklerini belirtmiştir. Aynı şekilde Erdil (2006) üniversite öğrencilerinin mesleki değerlerini inceleyen araştırmasında ailesi 2000 YTL ve üstü gibi yüksek aylık gelire sahip olan öğrencilerin yarışma, kazanç ve ün sahibi olma mesleki değerler puan ortalamalarının diğer öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu bulmuştur. Kuzgun (2006) Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ne kadar yüksekse çocuk ailenin bulunduğu durumu dikkate alarak aile prestijini korumaya dönük kendi üzerinde baskı hissederek daha prestijli mesleklere yöneleceğini belirtmiştir. Bunun yanında yardım mesleki değerinin ise tam aksi ailesinin aylık gelirini en düşük gösteren öğrenci gurubunda yüksek çıkması söz konusu öğrencilerin ekonomik durumlarının zayıf olmasından kaynaklanan zorlukları ancak yardım ve işbirliği gibi değerlerle karşılayabileceklerine ilişkin inançlarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Aylık gelirini 0-700 TL arasında gösteren öğrencilerin ailelerinin asgari ücretle çalıştıkları düşünüldüğünde, söz konusu gelir ile 2012 koşullarında yaşamını sürdürmenin en temel koşullarından biri de yardımlaşmadır. Bu nedenle aylık geliri çok düşük olan aile çocuklarının meslek seçiminde temel değerlerinden birisi de diğer insanlara yardım etmeyi içeren yardım mesleki değeri olmuştur. Moore (2011) orta sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin güvenlik, üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olanların yarışma ve ilerleme, düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olan bireylerin ise statü ve bağımsızlık iş değerlerinden daha yüksek puan aldıklarını belirtmiştir.

4.4.11. Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkeni Açısından Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde lise öğrencilerinin mesleki değer puanları seçmek istedikleri meslek alanları değişkeni açısından grafik (Grafik-14) ve tablo halinde (Tablo-36 ve Tablo-37) sunularak yorumlanmıştır.

Grafik-14:**Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanlarına Göre Mesleki Değer****Dağılım Grafiği**

Grafik-14'te görüldüğü gibi eğitim hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.iş sağlığı, 3.yardım, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.özgürlük, 7.liderlik, 8.yaratıcılık, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Güvenlik hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.ekip çalışması, 5.liderlik, 6.yaratıcılık, 7.özgürlük, 8.iş sağlığı, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Sağlık hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Adalet hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.liderlik, 5.iş sağlığı, 6.özgürlük, 7.yaratıcılık, 8.ekip çalışması, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Mühendislik ve teknik bilimleri tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.özgürlük, 8.liderlik, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. İktisadi ve idari bilimler alanını tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.yardım, 4.liderlik, 5.iş sağlığı, 6.özgürlük, 7.yaratıcılık, 8.ekip çalışması, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-36

*Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Öğrencilerin Seçmek İstedikleri**Meslek Alanları Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyut	Seçmek İstedikleri Meslek Alanları	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.838	1,79
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.025	1,50
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.554	1,67
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.044	1,79
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.308	1,59
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.433	1,76
2.Liderlik	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.504	1,83
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.785	1,74
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.776	1,69
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.008	1,69
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	6.768	1,62
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.234	1,90
3.Özgürlük	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.627	1,92
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.277	1,77
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.596	1,84
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.666	1,98
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	6.779	1,75
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.966	1,81
4.Yardım	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.359	1,74
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.437	1,57
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.821	1,48
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.174	1,94
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.062	1,81
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.265	1,47
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	4.563	2,10
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	5.495	1,75
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	4.188	1,98
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	3.769	1,91
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	5.387	1,93
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	4.321	2,09
6.İş Sağlığı	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.508	1,69
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.268	1,93
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.514	1,65
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.876	2,06
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.277	1,65
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.984	2,11
7.Yaratıcılık	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.408	1,97
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.416	1,63
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.707	1,74
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.483	1,76
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.007	1,63
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.918	1,56
8.Arkadaşlık	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.549	1,35
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.168	1,56
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.773	1,23
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.120	1,92
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.511	1,37
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.346	1,75
9.Ekip Çalışması	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.810	1,85
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.025	1,74
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.995	1,83
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.351	2,11
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.044	1,75
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.780	1,80

Tablo-37

Lise Öğrencilerinin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	52,654	5	10,531			
	Gruplar İçi	2267,600	812	2,793	3,771	.002	1-3*
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	26,387	5	5,277			
	Gruplar İçi	2407,071	812	2,964	1,780	.114	
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	25,963	5	5,193			
	Gruplar İçi	2738,260	812	3,372	1,540	.175	
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	61,550	5	12,310			
	Gruplar İçi	2343,562	812	2,886	4,370	.001	3-5*
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	316,401	5	63,280			1-2*
	Gruplar İçi	3113,972	812	3,835			1-5*
	Toplam	3430,373	817		16,501	.000	2-3** 2-4** 2-6* 3-5** 5-6*
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	147,294	5	29,459			
	Gruplar İçi	2585,673	812	3,184	8,338	.000	1-2** 2-3** 2-5**
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	51,251	5	10,250			
	Gruplar İçi	2449,838	812	3,017	3,397	.005	
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	39,590	5	7,918			
	Gruplar İçi	1742,456	812	2,146	3,227	.007	2-3* 4-3*
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	37,093	5	7,419			
	Gruplar İçi	2726,064	812	3,357	2,210	.051	
	Toplam	2763,157	817				

(*)= $p < 0,5$; (**)= $p < .001$

Tablo-37’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri seçmek istedikleri meslek alanları değişkeni açısından maddi kazanç, yardım, yaratıcılık ve arkadaşlık boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular 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 ve diğ., (2011) tarafından yapılan çalışmada, özgecilik yani başkalarına yardım etme değeri ile sağlık çalışanlarının yaşadığı mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. 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. İşletme öğrencilerinin 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. Smithers (1968) tarafından yapılan çalışmada, mühendislik öğrencilerinin en önemli gördükleri mesleki değer macera iken en düşük mesleki değer ise, sosyal ilişkiler olarak belirtilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşaması mesleki değer envanterinin geliştirilmesine ilişkin geçerlilik ve güvenirlilik çalışmalarını, ikinci aşaması ise lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini kapsamaktadır.

Araştırmanın birinci aşaması için elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Envanterin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Envanterin alt boyutlarına ilişkin Cronbach α iç tutarlılık katsayısı .70 ile .83 arasında değişmektedir. Elde edilen bu katsayılar, envanterin bütünü ve alt boyutları için iç tutarlılık anlamında güvenilir olduğunu göstermiştir.
2. Çeşitli üniversitelerden en az doktora derecesine sahip olan akademisyenlerden uzman görüşü alınmış ve MDE'nin kapsam geçerliliği sağlanmıştır.
3. Envanterin test-tekrar test güvenirliliği alt boyutlar için (.61 ile .82) değerleri arasında değişmektedir. Bu sonuçlar envanterin test-tekrar test güvenirliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.
4. Envanterin yapı geçerliliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak 9 alt boyut elde edilmiştir. Alt boyutların kendi içlerinde beklenen uyumu vermiş olmaları envanterin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.
5. Envanterin uzun zaman almaması, ekonomik olması, puanlanmasının kolay ve anlaşılır olması kullanışlı olduğunu göstermektedir.
6. Sonuç olarak elde edilen bulgular doğrultusunda MDE'nin geçerli, güvenilir ve kullanışlı olduğunu gösteren kanıtlar elde edilmiştir.

Araştırmanın birinci aşaması için elde edilen bulgulara dayalı olarak yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir.

1. MDE, bireyin sahip olduğu mesleki değerleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Ancak değerlerin dinamik bir yapı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle lise

öğrencilerinin mesleki değerleri boylamsal çalışmalar ile incelenerek mesleki değerlerde meydana gelecek değişimler takip edilmelidir.

2. Öğrencilerin sahip oldukları mesleki değerlerinin neler olduğuna ilişkin farkındalık yaratmaya çalışılan psiko-eğitim programları hazırlanabilir. Programın etkililiği hazırlanan MDE ile test edilebilir.
3. MDE farklı gruplarda kullanılarak söz konusu gruplardaki psikometrik nitelikler incelenebilir.
4. Bu araştırmada geliştirilen MDE lise öğrencileri üzerinde çalışılmıştır. Aynı envanter farklı yaş gruplarına özellikle ortaokul öğrencilerinin mesleki değerlerini belirlemek için kullanılıp- kullanılamayacağına ilişkin çalışmalar yapılabilir.
5. Farklı mesleki değerleri içeren envanterlerin geliştirilmesi ile geliştirilen envanterlerin geçerlilik ve güvenirlikleri açısından değerlendirilmesini sağlayacaktır. Böylece daha sağlıklı sonuçlar elde edilecektir.
6. Mesleki değerlerin belirlenmesine yönelik ölçek geliştirme çalışmaları nitel araştırmalar ile desteklenmelidir.

Araştırmanın ikinci aşaması olan lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri okul türü değişkeni açısından, maddi kazanç, özgürlük ve yaratıcılık boyutlarında ($p=0,05$) düzeyinde; yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, arkadaşlık ve ekip çalışması boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Genel lise öğrencilerinin özgürlük, yardım, yaratıcılık, arkadaşlık ve ekip çalışması mesleki değer puanları, Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi öğrencilerinin puanlarından daha yüksektir. Ayrıca Meslek Lisesi öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerinin diğer lise öğrencilerinin mesleki değerlerinden yüksektir.
2. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri yaş değişkeni açısından “yardım”, “liderlik” ve “yaratıcılık” boyutlarında ($p=0,05$) düzeyinde farklılık

göstermektedir. 18 yaş ve üstü öğrencilerin “yardım” ve “yaratıcılık” mesleki değerleri diğer yaş grubu öğrencilerden daha yüksektir.

3. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri cinsiyet değişkeni açısından iş sağlığı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde; yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve arkadaşlık boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin iş sağlığı, yardım ve arkadaşlık mesleki değerler boyutundaki puanları erkek öğrencilerden daha yüksektir. Bunun yanında erkek öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer boyutundaki puanları kız öğrencilerden daha yüksektir.
4. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri sınıf değişkeni açısından liderlik, özgürlük, yardım ve yaratıcılık boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde; maddi kazanç boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde farklılık göstermektedir. 11. sınıf öğrencilerinin maddi kazanç mesleki değeri diğer sınıf düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. 12. sınıf öğrencileri liderlik, özgürlük, yardım ve yaratıcılık mesleki değerleri diğer öğrenci gruplarından daha yüksektir.
5. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri anne eğitim düzeyi değişkeni açısından yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Annesi ortaokul mezunu olan öğrencilerin yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir.
6. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri baba eğitim düzeyi değişkeni açısından maddi kazanç, yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Babası lise mezunu olan öğrencilerin maddi kazanç, mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir. Babası ortaokul mezunu olan öğrencilerin yardım mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir. Son olarak babası ilkokul mezunu olan öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir.
7. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri babanın iş/meslek durumu değişkeni açısından özgürlük, yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda,

($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Babası emekli olan öğrencilerin özgürlük, mesleki değer puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir. Babası çiftçi olan öğrencilerin yardım ve fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerler puan ortalamaları diğer öğrenci gruplarının puan ortalamalarından yüksektir.

8. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri annenin çalışıp-çalışmaması durumu değişkeni açısından fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Annesi çalışmayan öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı değerlerinin diğer öğrencilerden daha yüksektir. Annesi çalışanların iş sağlığı mesleki değerinin annesi çalışmayanların iş sağlığı mesleki değerinden daha düşüktür.
9. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yer değişkeni açısından maddi kazanç ve fiziksel özelliklerin kullanımı boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Yaşamlarının çoğunu şehirde geçiren öğrencilerin maddi kazanç mesleki değeri yaşamlarının çoğunu köy/beldede geçiren öğrencilerden daha yüksektir. Yaşamlarını büyük bir bölümünü köy/beldede geçiren öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer puanları şehirlerde yaşayan öğrencilerden daha yüksektir.
10. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri ailenin aylık gelir durumu değişkeni açısından maddi kazanç ve yardım boyutunda, ($p=0,05$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Ailesinin aylık gelir düzeyini 2101 TL ve üstü olarak belirten öğrencilerin maddi kazanç mesleki değeri diğer grup öğrencilerden daha yüksektir. Ailesinin aylık gelir durumunu en düşük olarak 0-700 TL arasında gösteren öğrencilerin yardım mesleki değeri diğer öğrenci gruplarından daha yüksektir.
11. Lise öğrencilerinin mesleki değerleri seçmek istedikleri meslek alanları değişkeni açısından maddi kazanç, yardım, yaratıcılık ve arkadaşlık boyutunda ($p=0,05$) düzeyinde, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ise ($p=.001$) düzeyinde farklılık göstermektedir. Maddi kazanç, yardım, iş sağlığı ve arkadaşlık mesleki değerleri sağlık hizmetlerinde (doktor-diş-eczacı-diyetisyen-hemşire) çalışmak isteyen, liderlik mesleki

değeri adalet hizmetlerinde (hâkim-savcı ve avukat) çalışmak isteyen, özgürlük mesleki değeri iktisadi ve idari bilimlerde (işletme-iktisat-kaymakam) çalışmak isteyen, fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değeri güvenlik hizmetlerinde (polis-asker) çalışmak isteyen ve yaratıcılık ve ekip çalışması mesleki değerlerini mühendislik ve teknik bilimlerde (mühendis-mimar) çalışmak isteyen öğrencilerin daha öncelikli olarak tercih etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci aşaması için elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir.

1. Farklı lise türlerinde okumakta olan öğrencilerin ileride seçecekleri mesleklere ilişkin mesleki değerlerini netleştirmeleri açısından tek tip programlar yerine, öğrencilerin farklı yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini geliştirici zengin yaşantı programları geliştirilmesi sağlanmalıdır. Örneğin Anadolu Lisesi ve Genel Lise öğrencilerinin de fiziksel özellik ve becerilerini kullanarak deneyimler geçirebilecekleri uygun ortamlar hazırlanmalıdır.
2. Yaşın ilerlemesi ile öğrenciler daha çok toplumun beklentileri doğrultusundaki mesleki değerlere yaklaşmakta ve bu değerleri kolayca kabul etmektedirler. Liseden mezun olacak öğrenci kendi mesleki değerlerini belirlemeye yönelik herhangi bir eğitim programı ya da danışmanlık hizmeti almadığında bazen kendine uygun olmayan mesleki değerleri ailesinin ya da çevresindeki başka insanların yanlış referanslarıyla tercih etmektedir. Sonuç olarak kendine uygun olmayan ve referansını kendi bilişsel, duyuşsal deneyimlerinden almayan birey kendine çok uzak bazı mesleki değerleri, kendi seçimi gibi algılayabilmektedir. Bu nedenle özellikle mezun durumda olacak öğrencilerin mesleki değerlerinin tespitine daha fazla önem verilmelidir.
3. 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.

4. Araştırma sonucunda anne-baba eğitim düzeyinin lise öğrencilerinin mesleki değerleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Anne-baba eğitim düzeyi öğrencilerin bazı mesleki değerler içinde sınırlı kalmasına ve yanlış yönlendirmelere neden olmaktadır. Bu nedenle okul rehberlik servislerinin anne-baba tutumlarının çocukların meslek seçimlerinde, özellikle mesleki değerlerinde ne tür ön kabullere neden olduğunu açıklayıcı bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.

Anne ve babanın yaptığı iş/meslek öğrencilerin mesleki değerleri üzerinde etkilidir. Psikodinamik yaklaşımın da belirttiği gibi çocuklar “özdeşim” savunma mekanizmasını kullanarak kendilerinden daha güçlü ve yetkin olduklarına inandıkları bireyleri model aldıklarını belirtmektedir. Bu nedenle anne-babanın çocuklarının meslek seçiminde kendilerinin de yapmış olduğu meslekten ciddi bir şekilde etkilendikleri, kendilerinin mesleklere ilişkin konuşmalarının ve tutumlarının çocukların meslek tercihleri üzerinde ciddi etkileri olduğu bilinmelidir. Öğrencinin kendine yakın hissettiği ya da yetenekli olarak gördüğü bir mesleği anne ya da babasının küçümsemesinin öğrenciyi olumsuz şekilde etkileyeceği meslek danışmanları tarafından açıklanmalıdır. Ayrıca okul rehber öğretmeni alan seçimi ya da meslek seçimi aşamasında olan öğrenciye aile bireylerinin yaptığı mesleklerin belirlenmesini sağlayan “Kariyer Soy Ağacı” yöntemini kullanarak aile üyelerinin mesleklerinin çocuklarının mesleki değerleri üzerindeki etkisini sağlıklı bir sürece dönüştürülmelidir.

5. Yaşamlarının çoğunu köy-kasabada geçiren öğrencilerin “fiziksel özelliklerin kullanımı” dışında yer alan bütün mesleki değerlerde yaşamlarının çoğunu şehirde geçiren öğrencilerden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Yaşamlarının çoğunu kırsal bölgeler geçiren öğrencilerin eğitim-öğretim imkânlarının kısıtlı olması ve zengin öğrenme yaşantıları ile karşılaşamamaları buna neden olmuş olabilir. Söz konusu

öğrencilerin meslek seçimi süreci ile ilgili bilgilendirmek, yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile ilgili rehberlik programları düzenlenmek önemlidir. Mesleki rehberlik programlarını yürütecek birinci derecede sorumlu kişi okul psikolojik danışmanlardır. Bu nedenle kırsal bölgede yer alan okulların özellikle “psikolojik danışman” atanmasına önem verilmelidir.

6. Öğrencilerin algıladıkları mesleki değerler daha çok bulundukları yerleşim yeri, aile ve sosyo-ekonomik düzeyinin etkisi altında kalmaktadır. Değerlerin oluşumu bu etkilere açık ve kabul edilebilir olsa da bireyin çevresinin bu etkilerini fark edip biçimlendirebileceği bir yardıma ihtiyacı vardır. Bu nedenle okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin kendi mesleki değer algılarının neler olduğunu fark ettirecek rehberlik programları ve etkinlikleri düzenlemesi gerekmektedir.
7. 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.
8. Mesleki değerler bireyden birey farklılık gösterir. Bu farklılıklar bireyin sahip olduğu değerlerden çok söz konusu değerlerin hiyerarşisidir. Bu değer hiyerarşisi bölgesel ve kültürel farklılıklar gösterebilmektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerini yürütecek okul psikolojik danışmanlarının bulundukları yerin özellikle yaşam değerlerini göz önünde bulundurarak bu değerlerin öğrencilerin mesleki değerleri üzerindeki etkilerini sürece dâhil etmesi son derece önemlidir.

6. KAYNAKÇA

- Abdullaeva, F. (2007). Öğrencilerin Girişimcilik Özellikleri ve İş Değerleri: Kırgızistan, Özbekistan, Azerbaycan ve Türkiye Karşılaştırılması, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aiken, L. R. (1979). Educational Values of Anglo-American and Mexican-American college students. **The Journal of Psychology**, 102, 317-321.
- Amber, C. L. (2006). A Study of The Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan, **Unpublished Doctoral Dissertation**, Idaho State University, USA.
- Anastasi, A. (1976). **Psychological Testing**. (Fifth Edition). New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Antalyalı, Ö. L. (2008). **Varyans Analizi (Anova-Manova)**. In Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (3. baskı) (131-67). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Aydın, A. (1996). Empatik Becerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, S. (1997). **Eğitimde Uygulamalı Rehberlik**. Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.

- Bacanlı, F. (2011). **Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar**. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş* (89-126). Ankara: Pegem Akademi.
- Bacanlı, H. (2002). **Psikolojik Kavram Analizleri**. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Bachtold, L. M. (1975). Women, Eminence, and Career Value Relationshis. **The Journal of Social Psychology**, 95, 187-192.
- Bakar, A. R., Mohamed, S, & Zakaria, N. S. (2011). Work Values of Malaysian School Counselors: It's Implication on School Counseling. **Journal of Social Sciences**, 7 (3), 456-461
- Baker, H. E. (2002). Reducing Adolescent Career Indecison: The ASVAB Career Exploration Program. **The Career Development Quarterly**, 50, 359-370.
- Bakırcıoğlu, R. (2003). **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bardi, A. & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. **PSPB**, 29 (10), 1207-1220.
- Bilgin, N. (1995). **Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar**. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Binbaşioğlu, C. (1983).**Rehberlik**. (4.basım). Ankara: Binbaşioğlu Yayıncılık.
- Boer, P. M. (2001). **Career Counseling Over The Internet**. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Bordens, K. S. ve Horowitz, I. A. (2009). **Social Psychology**. (second edition).New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bowman, S. L. (2006). Career Counseling With Visibly Recognizable Racial and Ethnic Minority Groups. In. D.Capuzzi & M.D. Stauffer (Eds.), **Career Counseling Foundations, Perspectives and Applications**. (421,444). ABD: Pearson Educations, Inc.
- Bozgeyikli, H. (2005). Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Braithwaite, V. A. & Scott, W. A. (1991).Values. In J. P. Robinson, P. R. Shaver &L. S. Wrightsman (Eds.), **Measures Of Personality and Social Psychological Attitudes**. San Diego: Academic Press, Inc.
- 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.
- Brown, M. A. (1976). Value, Necessary But Neglected Ingredient of Motivation on The Job, **The Academy of Management Review**, 1 (4),15-23.
- Brown, T. A. (2006). **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. New York & London: The Guilford Press.

- Busacca, L. A., Beebe, R. S. & Toman, S.M. (2010). Life and Work Values of Counselor Trainees: A National Survey. **The Career Development Quarterly**, 59, 2-18.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis, **Psychological Bulletin**, 125 (3), 367-383.
- Corey, G. (2008). **Psikolojik Danışma Kuramları** (T.Ergene,Çev). Ankara: Mentis 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**, 300-308.
- Cüceloğlu, D. (1999). **İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları**, (9. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, M. A. (2003). Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, M. A. (2007). Mesleki Rehberlik. A.Kaya (Ed.), **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çalışkur, E. A. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çileli, M. (2000). Change in Value Orientations of Turkish Youth From 1989 to 1995. **The Journal of Psychology**, 134 (3), 297-305.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: PegemA Akademi.
- Dawis, R.V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), **Career Development and Counseling**. (3-23), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Değirmencioğlu, Y. (2009). Özel ve Resmi Ortaöğretim Kurumları İle Dershanelerde Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin İş Değerlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircioğlu, H. (2005). Lise Öğrencilerinin Algılanmış Yetenek, İlgi ve Değerleri Üzerinde Grupla Mesleki Psikolojik Danışmanın Etkisi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, K. Z. (2008). Uzmanlık Gerektiren Mesleklere Yönelik Bir İlgi Envanteri Geliştirme Çalışması. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Diskiène, D. & Goštautas, V. (2010). Relationship Between Individual and Organizational Values and Employees' Job Satisfaction, **Current Issues of Business and Law**, 5(2), 295-319.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007). The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences. **The Career Development Quarterly**, 55, 359-364.
- Durlanık, M. (1998). Bireysel Danışma Hizmetinin Öğrencilerin Mesleki Tercihlerine Etkisi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Duru, E. (2002). Öğretmen adaylarında Empati-Yardım Etme Eğilimi İlişkisi ve Yardım Etme Eğiliminin Bazı Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- England, G. W. (1967). Personal Value Systems of American Managers, **Academy of Management Review**, 10, (1), 56-68.
- Erdil, Z. (2006). Üniversitesi Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mesleki İlgi ve Yetenek Alanları İle Meslek Tercihlerini Etkileyen Bazı Faktörlerin Belirlenmesi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1994). **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

- Eren, A., Güler, A. & Karabacak, K.(2005). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. (1.basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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.
- Ferrari,L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. V., Murphy, K. A. & Kenna, A. C. (2009). Constructions of Work Among Adolescents in Transition. **Journal of Career Assessment**, 17 (1), 99-115.
- Field, S. (2008). **Career Coach: Managing Your Career in Education**. New York: Ferguson Publishing, Inc.
- Foley, P. F., Kelly, M. E. & Hartman, B. W. (2006). Career indecision. In J.H. Greenhouse & G.A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia of Career Development**.(109-115). London: Sage Publications.
- Fouad, N. A. (2006). Culture and Careers. In J.H. Greenhouse & G. A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia of Career Development**. (214-220). London: Sage Publications.
- Fraday, W. P.(2005). A Study of High School Student's Career Interest Inventories and Their Relationships To Students Completion of Occupational Programs. **Unpublished Doctoral Dissertation**, Clemson University, USA.
- Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2006). How to design and evaluate research in education. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Gahan, P. & Abeysekera, L. (2009). What Shapes An Individual's Work Values? An Integrated Model of The Relationship Between Work Values, National Culture And Self-Construct. **The International Journal of Human Resource Management**, 20 (1), 126–147.
- Genç, S.Z. ve Eryaman, M. Y. (2008). Değişen Değerler ve Yeni Eğitim Paradigması. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (9) 89-102.
- Genç, G., Kaya, A. & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 8(14), 49-63.
- Germeijs, V. & Verschueren, K. (2009). Adoscent's Career Decison-Making Process: Related To Quality of Arrachment To Parents? **Journal of Research on Adolescence**, 19 (3), 459-483.
- 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.
- Glazer, S. & Beehr, T. A. (2002). Smilarities and Differences in Human Values Nurses in Four Countries. **International Journal Cross Cultural Management**, 2 (2), 185-202.

- Groot, U. I. M. & Steg, L. (2007). **Value Orientations and Environmental Beliefs in Five Countries Validity of an Instrument to Measure Egoistic, Altruistic and Biospheric Value Orientations**. Journal Of Cross-Cultural Psychology, 38 (3), 318-332.
- Güler, A. (2005). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Detay yayıncılık. In (125-156). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Güler, E. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, E. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, E. (1998). **Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar**, (2. Basım). İstanbul: Ötüken Neşriyat Yayınları.
- Hamamcı, Z. (1996). Aile Rehberliğinin Anne ve Babaların Meslek Gelişimi Konusundaki Bilgi Düzeylerine ve Çocuklarına Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlarına Etkisi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Hattrup, K., Mueller, K. & Aguirre, P. (2007). Operationalizing Value Importance in Cross-Cultural Research: Comparing Direct And Indirect Measures. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80, 499–513
- 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**, The University of New Mexico, New Mexico.
- Kağıtçıbaşı, Ç. & Kuşdil, M. E. (2000), Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. **Türk Psikoloji Dergisi**, 45, 59-76.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). **İnsan ve İnsanlar**. (7.basım). İstanbul: Evrim Basım Yayın.
- 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.

- Kammer, P. P. (1987). Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity Of 9th-and 11th Grade Boys and Girls. **Journal of Counseling And Development**, 65, 420-423.
- Kaya, A. (2011). Kariyer Danışmanlığında Değerlendirme. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (405-457). Ankara: Pegem Akademi.
- Kepçeoğlu, M. (2001). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Alkım Yayınları.
- Kerr, B. A. & Priebe, S. L. G. (1988). Intervention For Multipotentiality: Effect of Career Counseling Laboratory For Gifted High School Students. **Journal of Counseling and Development**, 66, 366-369.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kopelman, R. E. & Rovenpor, J. L. (2006). Allport, Vernon, Lindzey Study of Values. In J.H. Greenhause & G.A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia of Career Development**.(15-17). London: Sage Publications
- Korkut, F. (2008). **Kariyer yolculuğu**. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik programları Merkezi Başkanlığı. Ankara.

- Korkut-Owen, F., & Niles, S. G. (2011). Yeni Yaklaşımlar ve Modeller. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (273-306). Ankara: Pegem Akademi.
- Köknel, Ö. (2007). **Çatışan Değerlerimiz**. (1.basım). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- 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. (2004). **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2006). **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**. Ankara: Nobel Yayın.
- Kuzgun, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı Kuram ve Uygulamalar**. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1998). **Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı**. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Lester, D & Van Voorhis, P. (2009).Psychoanalytic Therapy. In V. Voorsih, D. Lester, M.Brasweel (Eds.) **Correctional Counseling and Rehabilitation** (43-63). (Seventh Edition), Matthew Bender & Company, Inc.

- Li, W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. **Journal of Business Ethics**, 81, 875-885.
- Lin, E. Y. & Duckitt, J. (2007). Integrational Value Change Among European and Asian New Zealanders: Testin Inglehart's Post Materialist Value Change Theory. In M. Alexandra & M. Columbus. **Advanced in Psychology Research**. Nova Science Publishers, Inc.
- Liptak, J. J. (2008). **Career Quizzes: 12 Tests to Help You Discover and Develop Your Dream Career**. Indianapolis: JIST Publishing.
- Lowe, S. M. (2005). Integrating Collectivist Values Into Career Counseling With Asian Americans: A Test of Cultural Responsiveness. **Journal of Multicultural Counseling And Development**, 33, 134-145.
- Maio, G.R., Olson, J. M. Bernard, M. M. & Luke, M. A. (2006). Ideologies, Values, Attitudes and Behaviour. In. J. Delameter. **Handbook of Social Psychology**. ABD: Springer Science LCC.
- Maslow A. (2001). **İnsan Olmanın Psikolojisi** (Çev: Okhan Gündüz), İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Mau, W.C. (1999). Effects of Computer-Assisted Career Decision Making on Vocational Identity and Career Exploratory Behaviors. **Journal of Career Development**, 25(4), 261-274.
- Mboko, S. & College, A. (2011). Towards an Explanation of the Growth in Young Entrepreneur Activities: A Cross Country Survey of Work Values of College

- Students. **Journal of Marketing Development and Competitiveness**, 5(4),108-118.
- Meikle, H. (2008). The Role of Occupational Values and Support in Career Choice: An Emphasis on Women in Science. **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of South Florida, Florida.
- Miller, D. S. & Mcwhirter, E. H. (2006).The History of Career Counseling, From Frank Parsons To Twenty, First Century Challenges. In D.Capuzzi & M. D. Stauffer (Eds.), **Career Caunseling, Foundations, Persperctives and Applications**. (3-39) ABD: Pearson Education, Inc.
- Moore, C. A. S. (2006). Career Values Of College Students: An Analysis By Generation, **Unpublished Master Dissertation**, Colorado State University, Colorado.
- Moore, J. D. (2011). Entering Construction Professionals: Survey of work values, **Unpublished Doctoral Dissertation**, Capella University, Minneapolis.
- Mortimer, J.T., Pimentel, E. E., Ryu, S., Nash, K. & Lee, C. (1996). Part-Time Work Occupational Values Formation in Adolescence. **Social Forces**, 74 (4), 1405-1418.
- Mujtaba, B. G., Murphy,E.F., McCartney, T. M., Williams, A., Trumbach, A., Reid,J., Greenwood, R., Teeple, W. & Woodhul, M . D. (2009). **Convergence and Divergence of Values and Type A Behavior Patterns Between Developing and Developed Countries**. India: The Icfai University Press.

- Murphy, E. F., Woodhull, M. D., Murphy, C., Teeple, W. & Anderson, K. (2006). 9/11 Impact On Teenage Values. **Journal of Business Ethics**, 69, 399-421.
- Murphy, S. A. (2000). The Study Of Career Values By Generation and Gender. **Unpublished Doctoral Dissertation**, The Fielding Institute, USA.
- 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.
- Niles, S. G. & Bowlsbey, J. H. (2005). **Career Development Interventions in The 21st Century**. Ohio: Pearson Educations Inc.
- Onur, B. (2000). **Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm**, (5. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Ozer, O. (2009). Invesitgating The Instrinsic and Extrinsic Work Values Of 10th Grade Students in Sciences-Oriented Charter Schools. **Unpublished Doctoral Dissertation**, Universty of Huston, Huston.
- Öncü, H. (1991). Grupla Mesleki Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Meslekleri Tercihlerine Etkisi, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Haccettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Öner, N. (2001). Farklı Cinsiyet Rol Yönelimli Kız ve Erkek Üniversite Öğrencilerinin Empatik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Özcan, E. B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özçelik, D. A. (1981). **Okullarda Ölçme ve Değerlendirme**. Ankara: ÜSYM Yayınları
- Özden, Y. (1998). **Eğitimde Dönüşüm, Eğitimde Yeni Değerler**. (2.baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer, **Değerler Eğitimi Dergisi**, 1 (3), 217,239.
- Özgüven, E. İ. (2005), **Bireyi Tanıma Teknikleri** (6. Basım). İstanbul: PDREM Yayınları.
- Özgüven, E. İ. (1994). **Psikolojik Testler**. Ankara. Yeni Doğu Matbaası
- Özgüven, İ. (2007).**Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Sistem Ofset.
- Özyürek, R. (2011). Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (237-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Pascual, A. C. (2009). The Work Values of Teacher Training Students in a Spanish University. Symbiosis Between Schwartz And Meaning Of Work (MOW) Study. **European Journal of Education**, 44 (3), 441-453.
- 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.
- Poore, C. A.(2001). **Building Your Career Portfolio**. U.S.A: Career Press, Inc.
- Porfeli, E. J. Härtung, P. J. & Vondracek, F. W. (2008). Children's Vocational Development: A Research Rationale. **The Career Development Quarterly**, 57, 25-37.
- Posner, B. Z.(2010). Another Look at The İmpact Of Personal and Organizational Values Congruency. **Journal of Business Ethics**. 97, 535-541
- Power, S. J. (2006). **The Mid, Career Success Guide**. ABD: Greenwood Publishing Group, Inc.
- Prediger, D. J. & Sawyer, R. L. (1986). Ten Years Of Career Development A Nationwide Study Of High School Students. **Journal of Counseling and Development**, 65, 45-49.

- Quesenberry, J. L. (2007). Career Values And Motivations: A Study Of Women In The Information Technology Workforce, **Unpublished Doctoral Dissertation**, The Pennsylvania State University, Pensilvania.
- Reeves, D. L. & Karlitz, G. (2005). **Career Ideas For Teen Education and Training**. New York: Bright Futures Press.
- Robinson, C. H. & Betz, N. E. (2008). A Psychometric Evaluation Of Super's Work Values inventory-Revised. **Journal Of Career Assessment**, 16 (4),456-473.
- Roe, A. (1956). **The Psychology Of Occupations**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Roe, R. A. & Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1). 1-21.
- Rognstad, M. K. & Aasland, O. (2007). Change in Career Aspirations and Job Values From Study Time To Working Life. **Journal of Nursing Management** 15, 424-432.
- Rokeach, M. (1973), **The Nature of Human Values**, New York: The Free Press.
- Rokeach, M. (1979). From Individual To Institutional Value: With Special Reference To The Values Os Science. In M.Rokeach, **Understanding Human Values Individual and Societal** (47-70). New York: A Divisions of Macmillian Publishing Co., Inc.
- Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999). Basic Indivdual 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.
- Savickas, M. L. (2008). Helping People Choose Jobs: A History Of The Guidance Profession. In J.A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), **International Handbook Of Career Guidance**. Springer Science+Business Media.
- Schein, E. (2007). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development In the 21st century. **NHRD JOURNAL**, 1 (4), 27,33.
- Schein, E. H. (2006). Career Anchor. In J.H. Greenhouse & G.A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia Of Career Development** (63-69). London: Sage Publications.
- Schwartz, S. (1996). Value Priorities and Behaviour: Applying A Theory of Integrated Value System. In C. Seligman, J.M. Olson & M. P. Zanna. **The Psychology of Values**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures Taking a Similarities Perspective. **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, 32 (3), 268-290.

- Sharf, R. S. (2006). **Applying Career Development Theory To Counseling**. USA: Thomson Brooks/Cole.
- Shoffner, M. F. (2006). Career Counseling, Theoretical Perspectives. In. D.Capuzzi &M. D. Stauffer (Eds.), **Career Counseling Foundations, Perspectives and Applications** (40-68). ABD: Pearson Educations, Inc.
- Silah, M. (2001). **Çalışma Psikolojisi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Siyez, D. M. (2011). Gelişimsel Yaklaşımlar. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (172-217). Ankara: Pegem Akademi.
- Smith, P. B. & Schwartz, S. (1998). Value. In. Berry,J.W., Segall, M. H. & Kagitcibasi, Ç. **Handbook Of Cross,Cultural Psychology**.ABD: Allyn&Bacon.
- Smithers, A.(1968). Some Characteristics of Business Students in a Technological University II Occupational Values. **Occupational Psychology**, 42, 231-238.
- Spokane, A. R. & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Enviroments. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), **Career Development and Counseling** (24-41), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Starkey, D. S. & Rasmus, S. D. (2006). Individual and Group Assessment and Appraisal. In. D.Capuzzi &M. D. Stauffer (Eds.), **Career Counseling Foundations, Perspectives and Applications** (113,151). ABD: Pearson Educations, Inc.

- 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.
- 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.
- Sverko, B. & Vidovic, V. V. (1995). Studies of The Meaning of Work: Approaches, Model, and Some of The Findings. In Super, D. E. & Sverko, B., **Life Roles, Values and Careers** (3-21), San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Şimşek, Ö. F. (2007). **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: Ekinoks Yayıncılık
- Şişman, M. (2002). **Örgütler ve Kültürler**, Ankara: Pegem Yayıncılık
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L. S. (2007). **Using Multivariate Statistics** (5. Baskı). Boston: Pearson Education.
- Taber, B.J., Hatung, P. J., Briddick, H., Briddick, W.C. & Rehfuess, M. C. (2011). Career Style Interview: A Contextualized Approach To Career Counseling. **The Career Development Quarterly**, 59, 274-287.
- Tan, H. (1992). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. (3. Baskı). Ankara: Alkım Yayıncılık.
- Tang, M. (2003). Career Counseling in The Future: Constructing, Collaborating, Advocating. **The Career Development Quarterly**, 52, 61-69.

- 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.
- Tekin, H. (1977). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**. Ankara: Mars Matbaası.
- Ting, Y. (1999). Transmission of Work Value and Occupational Prestige Between Parents and Their Adolescent. **Unpublished Doctoral Dissertation**, Purdue University, ABD.
- Tomrukçu, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Toprak, Ş. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yaşam Değerleri İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, M. F. (1977). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**. Ankara: Nüve Matbaası.
- 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.
- Uğurlu, O. (2007). **Kariyer Değerleri: Lise Öğrencileri'nin Kariyer Değerleri Üzerine Bir Araştırma, Dönem projesi**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Uslu, M. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği). **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uy, A. O .O., Murphy, E. F. & Greenwood, R. A. (2010). Values of Females and Males in the East and West: Are They Similar or Different? **DLSU Business & Economics Review**, 20,(1), 13-30.
- Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Okullarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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**, 101,509–523.
- Wied, M, Branje, S. J.T., & Meeus, W. H. J. (2007). Empathy and Conflict Resolution in Friendship Relations Among Adolescents, **Agressive Behavior**, 33: 48-55.
- Williams, R.M. (1979). Change and Stability in Values and Value Systems: Asociological Perspective. M. Rokeach (Eds.), **Understanding Human Values** (15-46). New York: Free Press.
- Yerin-Güneri, O. (2011). Psikodinamik Yaklaşımlar. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (135-169). Ankara: Pegem Akademi.

- Yeşilyaprak, B. (2000). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2006). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2008). Özellik Faktör Kuramı İle Holland'ın Tipoloji Kuramı. In F.Korkut (Eds.), **Kariyer yolculuğu** (72-97). Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik programları Merkezi Başkanlığı. Ankara.
- 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.
- Young, R. A. & Collin, A. (2000). Framing The Future of Career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), **The Future of Career** (1-17), United Kingdom: Cambridge University Press
- Yu, C. (2011). Chinese Knowledge Employees' Career Values, Perceived Organizational Support and Career Success. **Business**, 3, 274-282.
- Zanders, H. & Harding, S. (1995). Changing Work Values in Europe and North America: Continent and Occupations Compared. In R. A. de Moor (Ed.), **Values In Western Societies** (195-216). Tilburg: Tilburg University Press.
- Zeren, G. (2009). Yabancı Dil Ağırlıklı Lise, Özel Lise ve Anadolu Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zikic, J. H. (2006). Career Exploration. In J. H. Greenhouse & G. A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia of Career Development** (103-107). London: Sage Publications.

Zunker, V. G. (2006). **Career Counseling A Holistic Approach**. ABD: Brooks/cole product.

7. EKLER

7.1.EK-1. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı-1

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.44.07.00-605.99/
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı

42696

30 -12- 2011

MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

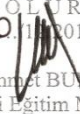
İlgi : a) İnönü Üniversitesi Rektörlüğünün 19/12/2011 tarihli ve 11484-5684 sayılı yazısı.
b) Müdürlüğümüzün 20/09/2011 tarih ve 29472 sayılı Valilik Onay yazısı.
c) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı doktora öğrencisi Abdullah ATLI'nın Müdürlüğümüze bağlı ortaöğretim kurumlarında öğrencilere yönelik anket uygulama isteği ile ilgili ilgi (a) yazı ve ekindeki dosya, ilgi (b) Valilik onayı ile oluşturulmuş olan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından, ilgi (c) Yönerge doğrultusunda incelenerek ekte bulunan Araştırma Değerlendirme Formu (Ek-2) ile anket uygulama çalışması için izin verilmesinin uygun olacağı görüşü bildirilmiştir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde ilgi (a) yazıda adı geçen araştırma sahibi doktora öğrencisi Abdullah ATLI'nın ilgi (c) yönergenin 13. maddesinde belirtilen hususlara bağlı kalmak ve yönerge ekinde yer alan iki ayrı taahhütnameyi önceden imzalamak kaydıyla, ilimiz ortaöğretim kurumlarında öğrencilere anket uygulamasına izin verilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.


Ahmet KARAPINAR
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

OLUR
30.12.2011

Mehmet BULUT
İl Milli Eğitim Müdürü

7.2.EK-2. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı-2

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.0.44.07.00-605.99/ 42697
Konu :Anket Uygulama İzin Onayı

30 -12- 2011

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi :19/12/2011 tarih ve 11484-5684 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereğince, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı doktora öğrencisi Abdullah ATLI'nın bilimsel çalışmalarında kullanmak üzere, Müdürlüğümüze bağlı ortaöğretim okullarında öğrencilere yönelik anket uygulaması için gerekli izinin verildiğine dair onay yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Mehmet SULUT
İl Milli Eğitim Müdürü

EKLER:
EK-1 Onay Yazısı (1 sayfa)

7.3. EK-3. Uzman Görüş Formu

	1. ARKADAŞLIK DEĞERİ	Uygun	Uygun Değil	Şu Şekilde Değiştirilmeli
1	Birçok arkadaş edinebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
2	Sevdiğim ve anlaştığım insanlarla birlikte olabileceğim bir yerde çalışmak benim için önemlidir.			
3	İyi dostluklar kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
4	Sıcak ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
5	Dostça ilişkiler kurabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
6	Kendimi yakın hissedeceğim insanların olabileceği bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
	2. EKİP ÇALIŞMASI DEĞERİ	Uygun	Uygun Değil	Şu Şekilde Değiştirilmeli
1	İş arkadaşlarımla takım olarak hareket edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
2	İş arkadaşlarımla ortaklaşa kararlar alabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
3	İş arkadaşlarımla uyum içinde hareket edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
4	Bir spor takımı gibi ortak hedeflerin bir parçası olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
5	İş arkadaşlarımla ile işbirliği yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
6	Herhangi bir projeyi ekip olarak yürütebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
	3. YARATICILIK DEĞERİ	Uygun	Uygun Değil	Şu Şekilde Değiştirilmeli
1	Yeni şeyler üretebilecek bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
2	Yaratıcılığımı kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
3	Hayal gücümü kullanabileceğim bir işte çalışmak isterim.			
4	Çok zor problemler karşısında daha önce düşünülmemiş orijinal çözümler sunabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
5	Sürekli yeni şeyler öğrenebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
6	Kendi ürettiğim orijinal fikirlerimi uygulayabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.			
7	Özgün projelere katılma imkânı sağlayabilecek bir işte çalışmak benim için önemlidir.			

EK-4. Mesleki Değer Envanteri

MESLEK DEĞERİ ENVANTERİ										
Aşağıda yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak, katılma derecenizi en iyi yansıtan rakamın üzerine (X) işareti koyunuz. Bazı maddelere cevap vermek zor olabilir. Ancak her bir maddeyi sizi en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.										
No	Maddeler	Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum								
1	Lüks içinde yaşamımı sürdürmemi sağlayacak bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Çalışanları yönlendirebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Fiziksel gücümü kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Sağlığım ile ilgili risklerin az olduğu bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Kendi çalışma saatlerimi belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Orijinal fikirler üretebilecek bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Liderlik becerilerimi sergileyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Çok para kazanacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Hayati tehlikeler içermeyen bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Ekip ruhu ile projeler yürütebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Yaralanma ya da sakatlanma riski olmayan bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
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
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
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

7.4.EK-5. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Bu form sizin mesleklere yüklemiş olduğunuz değerler ile ilgili bazı bilgileri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizden istenilen formdaki her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin yanına “X” işreti koymaktır.

Bize zaman ayırdığınız ve yardımcı olduğunuz için teşekkür ederiz.

Öğr. Grv. Abdullah ATLİ

İnönü Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD.

1. Adınız Soyadınız:

2. Okul Adı:

3. Yaşınız:

☐ 15

☐ 16

☐ 17

☐ 18 ve üstü

4. Cinsiyetiniz:

☐ Kız ()

☐ Erkek ()

5. Sınıf:

☐ 9.sınıf

☐ 10.sınıf

☐ 11.sınıf

☐ 12.sınıf

6. Anne Eğitim Düzeyi:

☐ Okur yazar değil

☐ İlkokul Mezunu

☐ Ortaokul Mezunu

☐ Lise Mezunu

☐ Meslek Yüksek Okulu

☐ Lisan (4 yıllık üniversite)

☐ Yüksek Lisans ve Doktora

7. Baba Eğitim Düzeyi:

☐ Okur yazar değil

☐ İlkokul Mezunu

☐ Ortaokul Mezunu

☐ Lise Mezunu

☐ Meslek Yüksek Okulu

☐ Lisan (4 yıllık üniversite)

☐ Yüksek Lisans ve Doktora

8. Babanızın Mesleği (lütfen açık bir şekilde yazınız):

9. Annenizin Mesleği (lütfen açık bir şekilde yazınız):

10. Hayatınızın çoğunu geçirdiğiniz yer:

☐ Köy

☐ Belde

☐ Şehir

☐ Büyükşehir

11. Ailenizin toplam ortalama aylık geliri(lütfen açık bir şekilde yazınız):

12. İleride yapmak istediğiniz meslek nedir?