TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DEĞERLERİNİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER İNANÇLARI, CİNSİYET VE AKADEMİK BAŞARILARI

Songül YANAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2016

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DEĞERLERİNİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER İNANÇLARI, CİNSİYET VE AKADEMİK BAŞARILARI

Songül YANAR

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Burhan ÇAPRİ
Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. İsmail SANBERK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2016

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. Burhan ÇAPRİ

Üye : Yrd. Doç. Dr. İsmail SANBERK

ONAY
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
…/…/2016

Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve şekillerin kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …./09/2016

Songül YANAR

ÖZET

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DEĞERLERİNİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER İNANÇLARI, CİNSİYET VE AKADEMİK BAŞARILARI

Songül YANAR

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Eylül 2016, 95 sayfa

Bu araştırmada ortaöğretim kurumunda 10, 11 ve 12. sınıfta öğrenim gören ergenlerin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarılarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma 10, 11, 12 sınıfa devam eden 264 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin not ortalamaları, akademik başarıları olarak ele alınmıştır. Öğrencilerin kariyer inançlarına ilişkin veriler "Kariyer İnançları Ölçeği'' (Ulu, 2007), kariyer değerlerine ilişkin veriler "Mesleki Değer Envanteri''(Atlı, 2012), kişisel bilgilerine ilişkin veriler araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu'', öğrencilerin akademik başarılarına ilişkin veriler ise Milli Eğitim Bakanlığına bağlı " E-Okul'' sistemi üzerinden alınarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde Pearson ve Spearman Korelasyon Katsayısı, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre; Lise öğrencilerinin kariyer değerlerinden ekip, fiziksel, liderlik, kazanç, yaratıcılık, yardım kariyer değerleri ile cinsiyet, akademik başarı, kariyer inançları arasında anlamlı ilişki görülürken, arkadaş, özgürlük, sağlık kariyer değerleri ile anlamlı ilişki görülmemiştir.

Başarı düzeyi düşük öğrencilerin daha fazla ekip çalışmasına önem verdikleri; polis, asker olmak isteyen öğrencilerin en fazla ekip kariyer değerini tercih ettikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için de bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Başarı düzeyi yükseldikçe, fiziksel kariyer değerine verilen önem düşmektedir. Erkek öğrencilerin fiziksel kariyer değerine daha fazla önem verdiği, en çok polis,

asker, spor bölümlerini tercih ettikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Erkek öğrencilerin liderlik kariyer değerine daha fazla önem verdiği, kız öğrenciler için lider olmanın daha az önemli olduğu, polis, asker ve hukuk okumak isteyen öğrencilerin liderlik kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, eğitimci olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin en yüksek kariyer değeri kazanç olarak görülmüştür. Mühendislik, mimarlık okumak isteyen öğrenciler kazanç kariyer değerine daha fazla önem verirken, spor alanında eğitim almak isteyen öğrencilerin bu değere daha az önem verdiği görülmüştür.

Erkek öğrencilerin ve akademik başarısı düşük, olumsuz inançlara sahip öğrencilerin yaratıcılık kariyer değerine daha fazla önem verdiği görülmüştür. Mühendislik, mimarlık alanını tercih eden öğrenciler en çok yaratıcılık kariyer değerine önem verirken, sağlık alanını tercih eden öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Kız öğrencilerin yardım kariyer değerine erkeklere göre daha fazla önem verdiği ve tıp alanında okumak isteyen öğrenciler için en önemli kariyer değeri olduğu görülmüştür. Mühendis, mimar olmak isteyen öğrenciler için ise bu kariyer değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer değerleri, mesleki değer, lise, kariyer inançları, cinsiyet

ABSTRACT

THE RESEARCH OF CAREER BELİEFS, GENDER AND ACADEMİC SUCCESS ON CAREER VALUE PREDICTORS OF STUDENTS AT HIGH SCHOOL

Songül YANAR

Master's Degree Department of Educational Sciences
Supervisor Assist Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
September 2016, 95 pages

In this research of career beliefs, gender and academic success on career value predictors of adolencents at 10th, 11th, 12th grades at secondory school were aimed.

The research was carried out on 264 high scholl student at 10th, 11th, 12th grades. The grade averages and acedemic success of the students were taken into consideration. The datas related to the students career beliefs were obtained from ''Career Beliefs Inventory''(Ulu, 2007), the datas related to caeer values obtaine from ''Vocational Values Scale'' (Atlı, 2012). The datas related to personel information were obtained from ''Personal Information Form'' which was prepared by the researcher. In addition to them, the datas of the students, academis success were obtained from ''E-Okul'' System of the Ministry of National Education. At the analysis of datas, ''Pearson'' and ''Spearman'' Correlation Coefficient, ''Kruskal Wallis Test''were used.

According to the findings of the research, it was seeen that there is a strict connection between the career values of students and team, physical, leardership, gain, creativity, help; this connection was also seen between the career values of students between gender academic success, career beliefs. On the other hand, it wasn't seen between career beliefs and friendship, freedom, help.

It was understood that the students with low success give more importance to team work; the students who aim to be police and soldier prefer career values mostly. Besides them, these values are less important for the students that aim to be a psychologist, councelar.

While the level of success are increasing, the importance of physical career value is decreasing. The Male students give more importance to physical career value and prefer to be police, soldier and sport trainers. On the other hand this value is less important for the students who aim to be psychologist, counselar.

It was seen that the male students reck the leadership more than the female students and the students who want to be police, soldier, lawyer also reck the leardership. The leadership career value is less important for the students who aim to be educators and teachers.

It was understood that the important career value for the students is (financial) gain. While the students who aim to attend engineering and architecture faculty give more importance to the (financial) gain. But the students who want to attend sport field give less importance to this value.

The male students and the students with low success level, negative belief give more importance to creativity career value. Also the engineering and architecture students give more important to this value. On the other hand, this value is less important for the students who prefer health field.

It was seen that the female students reck help career value more than the male students. This value was seen as the most important value for the students who want to study at Faculty of medicine. However, thıs value is less important for the students who want to study engineering and architecture.

Key Words: Career values, vocational value, hıgh school**,** career beliefs, gender

ÖNSÖZ

Bu çalışma lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak kariyer inançları, akademik başarıları ve cinsiyetlerine etkisini incelemek amacı ile yapılmıştır.

Bu çalışmanın planlanmasında ve gerçekleşmesinde titiz çalışmaları ve yapıcı eleştirileri ile beni her aşamasında bilgilendiren ve yönlendiren danışmanım Yar. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK'e, jüri üyesi Doç. Dr Burhan ÇAPRİ'ye, hem jüri üyesi olarak hem de çalışmanın analizleri kısmındaki değerli katkılarından ötürü Yar. Doç. Dr. İsmail SANBERK ve Doç. Dr. Fulya Cenkseven ÖNDER'e, Eğitim Bilimleri Bölümü'nde görev yapan tüm hocalarıma ve araştırmaya katılan tüm öğrencilerime, bu araştırmayı destekleyen Ç.Ü. Araştırma Fonu'na teşekkür ederim. Yüksek lisans tez aşaması süresince bana maddi destek sağlayan Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'na özel bir teşekkürü borç bilirim.

Bana her zaman inanan, güvenen aileme, bu çalışma boyunca sabrı, hoşgörüleri ve destekleri ile yanımda olan ablam Döndü YANAR'a ve Cem KOĞUDAK'a , yüksek lisans yapmam için beni teşvik eden ve cesaretlendiren arkadaşım Hasan FIRAT'a, tez hazırlama sürecinde desteğini her zaman hissettiğim arkadaşlarım Mehriye İLKBAL, Nurcan BOZBIYIK, Nida PEKER, Aynur BALLIOĞLU ve Ali Ekber KAYNAKKAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Songül YANAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **iiv**
ABSTRACT ..... **vi**
ÖNSÖZ ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
EKLER LİSTESİ ..... **xiii**

BÖLÜM I
GİRİŞ

1.1. Problem 1
1.2. Araştırmanın Amacı 5
1.3. Araştırmanın Önem ve Gerekçesi 6
1.4. Varsayımlar 8
1.5. Sınırlılıklar 8
1.6. Tanımlar 8
1.7. Kısaltmalar 9

BÖLÜM II
KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Gelişimi 10
2.2. Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler 11
2.2.1 Kariyer Seçiminde Psikolojik Faktörler 11
2.2.2. Kariyer Seçiminde Sosyolojik Faktörler 19
2.2.3. Kariyer Seçiminde Cinsiyet Faktörü 22
2.2.4. Kariyer Seçiminde Ekonomik ve Politik Faktörler 23
2.3. Kariyer İnançları 24
2.4. İlgili Araştırmalar 27
2.4.1. Kariyer Değerleri İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar 27
2.4.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 32

BÖLÜM III
YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli 36
3.2. Araştırma Grubu 36
3.3. Veri Toplama Araçları 37

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 38
3.3.2. Mesleki Değer Envanteri 39
3.3.3. Kariyer İnançları Envanteri 41
3.3.4. Ders Notları Ortalama Puanları 42
3.4. Verilerin Toplanması 42
3.5. Verilerin Analizi 42

BÖLÜM IV

BULGULAR **44**

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ile Cinsiyet, Akademik Başarı ve Kariyer İnançları Arasındaki İlişkilere Yönelik Yorumlar 68
5.2. Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançları, Cinsiyet ve Akademik Başarılarının Kariyer Değerlerini Yordayıp Yordamadığına Yönelik Yorumlar 69
5.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine göre Meslek Tercihlerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yorumlar 76

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar 79
6.2. Öneriler 81

KAYNAKÇA 83
EKLER 91
ÖZGEÇMİŞ 95

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Örneklemi Oluşturan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımına Göre Sonuçları.....37
Tablo 2. Öğrencilerin Sınıf Düzeyi Dağılımına İlişkin Sonuçlar 37
Tablo 3. Öğrencilerin Tercih Ettikleri Meslekler ve Gruplandırılması.....38
Tablo 4. Öğrencilerin Kariyer Değerleri, Kariyer İnançları ve Akademik Başarı Puanlarına İlişkin İstatistiksel Değerler.....44
Tablo 5. Öğrencilerin Kariyer Değerleri ile Kariyer İnançları, Cinsiyet ve Başarı Puanına İlişkin Korelasyonlar 45
Tablo 6. Öğrencilerin Arkadaşlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 46
Tablo 7. Öğrencilerin Ekip Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....47
Tablo 8. Öğrencilerin Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 48
Tablo 9. Öğrencilerin Liderlik Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 48
Tablo 10. Öğrencilerin Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 49
Tablo 11. Öğrencilerin Kazanç Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 50
Tablo 12. Öğrencilerin Sağlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....50
Tablo 13. Öğrencilerin Yaratıcılık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 51
Tablo 14. Öğrencilerin Yardım Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 52
Tablo 15. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Arkadaş Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....53
Tablo 16. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Ekip Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....54
Tablo 17. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....55

Tablo 18. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Liderlik Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....56
Tablo 19. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....57
Tablo 20. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Kazanç Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....58
Tablo 21. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Sağlık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....59
Tablo 22. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yaratıcılık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....60
Tablo 23. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yardım Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....61
Tablo 24. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine Göre Kariyer Değerlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları 62

EKLER LİSTESİ

Sayfa

EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....91
EK 2. Meslek Değeri Envanteri 92
EK 3. Kariyer İnançları Envanteri.....93

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Toplum yaşamımızda hepimiz bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindeyiz. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ iş'tir. İş hayatımızın merkezindedir. Okulda öğrenim görme amacımızın en önemli sebebi bir mesleğe sahip olmadır. Yeşilyaprak'a (2015) göre bireyin yaptığı iş meslek, onun kimliğini oluşturan en önemli öğedir. Çünkü yaptığımız iş, yaşamdaki diğer rollerimizi ve yaşam içindeki tüm konumumuzu etkiler. Yaptığımız iş düşüncelerimize ve yaşamımıza belli bir biçim verir. Bireyin sosyal statüsünü belirleyen en önemli kriter işidir. ''Nasıl bir ortamda çalışacağız, kimlerle ilişki kuracağız, nasıl bir yaşam tarzımız olacak, ne kadar tatil yapacağız?'' gibi soruların yanıtları işimizle bağlantılıdır. Bu nedenle yeni tanıştığımız kişiye ilk sorduğumuz soru; ne iş yapıyorsunuz, mesleğiniz nedir? olur (Yeşilyaprak, 2015).

Kuzgun (2003) mesleği insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü şeklinde tanımlamıştır. Yeşilyaprak (2015) mesleği bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü olarak tanımlamıştır. İş, çalışanların kadrolarına uygun olarak çalıştıkları yerlerde yürüttükleri görevlerdir. Kuzgun (2003) ''Bir kimsenin mesleği olabilir, ama işi olmayabilir.'' ifadesinde bulunmuştur.

Kariyer gelişim kavramı ise daha kapsamlı bir tanımdır. Kuzgun (2011) mesleğe hazırlanma, meslek görevlerini yerine getirme, hizmet içi eğitimi, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rollerdeki gelişimi içeren bir kavram olarak tanımlamıştır. Günümüzde meslek seçimi sorunu kadar kariyer gelişimi üzerinde de durulmaktadır.

Kariyer bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2015). Kariyerimiz süre olarak bütün bir yaşamımızı kapsar, yaşam biçimimizi etkiler ve eğitimimizin ilk yıllarından emekliliğimize kadar sürer. Kariyer ile ilgili endişeler bireyin yaşamı boyunca da devam eder (Ulu, 2007).

Sampson, Lenz, Reardon ve Petterson'a göre (1999), kariyer gelişimi sadece seçilen işin icra edilme süreci değildir, aynı zamanda gerekli becerilerin kazanılması, ihtiyaç duyulan eğitimin alınması, iş arama ve iş bulma çerçevesinde o seçimin uygulamasını da içinde barındıran bir sistemdir.

Ülkelerin kalkınmasında bireylere, üretken ve gelişmeye açık nitelikleri kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışı, bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koyabileceği en uygun mesleki seçimleri yapması ve kariyer gelişimini sürdürmesine önem verir. Eğitim sürecinde bireye bu alanda yapılan hizmetler ''Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı'' kapsamında yer alır (Yeşilyaprak, 2015).

Meslekler gerektirdiği nitelikler ve sağladıkları olanaklar bakımından belli zamanlarda bireylere değişik derecelerde çekici veya itici gelebilir. Bir kimsenin belli bir anda tercih ettiği meslekler, o bireye o anda en yüksek düzeyde olumlu özelliklere sahip görünen yani çekici gelen mesleklerdir. Bir meslek ilgi ve yeteneklerine uygun oluşu nedeni ile kişiye çekici gelebildiği gibi sağladığı toplumsal saygınlık ve kazanç gibi yararlar nedeni ile de çekici gelebilir. Yani kişi ya yapısına uygun olduğu ya da kendisi için önemli kişilerce beğenilir olduğu için şu ya da bu mesleği tercih listesine alabilir (Kuzgun, 2011).

Bir kimse bir mesleği seçerken mesleğin sağladığı olanakların, kendisinin öncelik verdiği gereksinimlerin ne derece karşıladığına bakar. Kendisi için en önemli gördüğü gereksinmeleri, hangi mesleklerin ne derece karşılayabildiğini değerlendirerek meslek kararını oluşturur (Kuzgun, 2006).

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 (Binbaşıoğlu, 1983; Brown, 2003; Field, 2008).

Ondokuzuncu yüzyıla kadar meslek seçimi bir çocuğun babasının ya da yakın çevresinde bulunan birinin mesleğe yönlendirilmesini içermektedir (Brown, 2003).

Ancak mesleklerde 20. yy ile başlayarak günümüze kadar devam eden çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır (Esbroeck, 2008). Ailelerin çocuklarını kazanç ve sosyal güvenceye yönlendirdikleri son yıllarda fazlaca görülmektedir (Ferrari diğ., 2009). Kinnane ve Pable'nin (1962) aile ortamı ile çocuğun kariyer değerleri arasındaki ilişki konusunda yaptığı araştırmanın bulguları şöyle özetlenebilir (Kuzgun, 2006):

- Çocuğun yetiştiği ortamda paraya çok önem verilirse, çocuk maddi değerleri daha fazla önemser.
- Çocuğun yetiştiği aile ortamında sanat ve kültüre önem verilirse, çocuk bilimsel ve artistik çalışmalara olanak veren meslekleri daha fazla önemser.
- Ailenin sosyo-ekonomik durumu ne kadar yüksekse, çocuk seçtiği mesleklerde prestiji yüksek olana yönelmektedir.

Mesleklerin sahip olduğu özelliklere atfedilen değer bireyden bireye değişir. Bir mesleğin en cazip yanı, bir birey için o meslekten elde edilen yüksek kazanç bir başkası için güvence, başka biri için mesleğin sahip olunan yeteneği kullanmaya olanak tanıması, diğer bir başkası için ise mesleğin toplumsal saygınlığı olabilir (Yeşilyaprak, 2015).

Herkes sevdiği bir işi yapmak, gereksinimlerini karşılayabileceği bir gelir elde etmek ister. Bunları elde etmek için kişinin bazı yeteneklere ve olanaklara sahip olması gerekir. Eğer bu yeteneklere sahip değilse isteklerinin önem sırasını değiştirmek zorunda kalabilir. Kuzgun (2011) hem güvenceli bir yaşam hem de bol kazanç elde etmek isteyen biri bu ikisinden birini seçmek zorundadır. Çünkü yüksek kazanç çok kere riski göze alabilen kişilerin elde edebildiği bir sonuçtur. Polis olmak isteyen bir kimse bu isteğinin nedenleri olarak polislik mesleğinin güvencesi ve ücretinin doyurucu olmasını gösterebilir. Bir başka kişi mesleğin gerektirdiği görevleri yapmaktan hoşlandığını ifade edebilir. Birinci kişi maddi değerlere, ikinci kişi sosyal yardım değerine daha fazla önem vermektedir.

Lise ve üniversite öğrencileri ile yetişkinler üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda, lisede kazanç mesleki değerine verilen önemin, üniversitede sosyal güvenceye ve bağımsızlık olarak değiştiğini, yetişkinlerin yeteneklerini kullanmasının daha önemli olduğunu göstermiştir (Kuzgun, 2006).

Kuzgun (1976), yaptığı çalışmada lise öğrencilerinin mesleki değerlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda üniversite sınavına giren öğrencilerin ilk tercihlerine tıp fakültesi yazdıklarını, gerçekçi olmayan bu hedefin toplumsal saygınlık değerinden

dolayı tercih ettiklerini, öğrencilerin toplumsal saygınlık değerine göre meslek seçtiğini ancak meslek değerleri sorulduğunda güvence, bağımsızlık gibi diğer değerlerden de söz etmekte oldukları görülmektedir (Kuzgun, 2006).

Sosyal hizmet uzmanlığı mesleğini seçen öğrenciler, sadece bu mesleğe duydukları ilgiyi değil, aynı zamanda bu meslek sayesinde önem verdikleri değerlerin tatmin edilip edilmeyeceğini değerlendireceklerdir. Arkadaşları arasında ‘‘zorlayıcı fiziksel ve sportif etkinliklerde’’ başarılı olmaya önem veren bir öğrenci, beden eğitimi ve spor yüksekokulunu tercih etmek istediğini söyleyebilir (Özyürek, 2013).

Meslekler bizim gözümüzde ihtiyaçlarımıza yanıt verdiği oranda değerlidir. Her insanın ihtiyacı farklı olduğu için meslek değerleri de farklıdır. Ortak meslek değerlerinden söz etmek olanaksızdır. En doğru meslek değeri bireysel ihtiyaçlara en fazla yanıt verendir. Öğrenciler ihtiyaçlarına en fazla yanıt verecek meslekleri belirlemeden önce kendi meslek değerlerini belirlemelidirler (Yeşilyaprak, 2015).

Meslek seçimi, sadece bireyin yetenek ve ilgilerini içermez; aynı zamanda bireyin değer ve inanç sisteminden de etkilenir (Ulu, 2007). Kariyer inançları bireylerin kendileri, meslekler ve kariyer gelişim süreci ile ilgili olumlu ve olumsuz düşünce ve varsayımlarıdır (Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 1996; Akt; Roll ve Arthur, 2002). Her birey kendisi ve iş dünyasında nasıl başarılı olabileceğine ilişkin kariyer inançlarına sahiptir (Krumboltz, 1992). İnançlar; kariyer kararları üzerinde geliştirici ve zayıflatıcı sonuçlar yaratabilirler (Roll ve Arthur, 2002) ve bize ya yardım eder ya da bizi engeller (Ulu, 2007). Kariyer inançları aynı zamanda bireylerin kariyerle ilişkili gayelerini ve eylemlerini hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkilerler (Roll ve Arthur, 2002). Birçok birey olumsuz mesajların hakim olduğu ortamlarda büyümüştür (Krumboltz, 1992). Bu mesajlara inananlar mesajları kendilerine ait gibi algılayarak davranırlar ve bu durum kariyer seçiminde kendine yönelik şüphe, güvensizlik, başarısızlık, kararsızlık, erteleme ve tatmin olamama gibi sonuçlar yaratır (Elliott,1995).

Ülkemizde lisede öğrenim gören gençlerin meslek seçmeleri, mesleklerine göre alanlara yönelmeleri beklenmektedir. Lise dönemi üniversite ye devam edip etmeyeceği, hangi mesleği seçeceğine yönelik kritik bir dönemdir. Meslek seçimi, öğrencilerin nasıl bir işte çalışmak istediği ile ilgili olmayıp aynı zamanda nasıl bir hayat standardı içinde yaşamak istediklerini de etkileyen bir karar olduğu için çok önemlidir. Gençler, çevrelerinin etkisi ile (arkadaşlar, aile olanakları, rol modelleri, televizyon, okul programları ve rehberlik çalışmaları, sosyal etkinlikler vb.) kariyer olanakları ve seçeneklerinin farkına varırlar (Ireh, 2000).

Önemine rağmen meslek değerlerinin, yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri kadar araştırmalara konu olmadığı söylenebilir. Bu durum meslek değerlerinin; yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri gibi kavramlardan daha sonra çalışılmaya başlanmasıyla ilgili olabilir. Kariyer danışmanlığında danışanın meslek değerlerinin bilinmesi önemlidir. Bireyin en fazla önem verdiği meslek değerleri ile seçtiği mesleğin uyuşmasına dikkat edilmiş olunur (Yeşilyaprak, 2015).

Tüm bu bilgilerden hareketle araştırmanın amacı, lise döneminde meslek tercihleri yapacak olan öğrencilerin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak; kariyer inançlarını, cinsiyet ve akademik başarılarının incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin cinsiyet, akademik başarı ve kariyer inancı tarafından ne derece yordanıp yordanmadığını incelemektir.

Alt Amaçlar

Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki alt amaçlar sınanmıştır.

1. Lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile cinsiyet, akademik başarı ve kariyer inançları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları, kariyer değerlerini yordamakta mıdır?
   - **2.1.** Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları arkadaş kariyer değerini yordamakta mıdır?
   - **2.2.** Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları ekip kariyer değerini yordamakta mıdır?
   - **2.3.** Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları fiziksel kariyer değerini yordamakta mıdır?
   - **2.4.** Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları liderlik kariyer değerini yordamakta mıdır?
   - **2.5.** Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları özgürlük kariyer değerini yordamakta mıdır?

2.6. Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları kazanç kariyer değerini yordamakta mıdır?

2.7. Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları sağlık kariyer değerini yordamakta mıdır?

2.8. Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları yaratıcılık kariyer değerini yordamakta mıdır?

2.9. Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları yardım kariyer değerini yordamakta mıdır?

3. Lise öğrencilerinin kariyer değerleri, meslek tercihlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önem ve Gerekçesi

Meslek seçimi açısından bir kimsenin kendini tanıması demek, onun meslek seçiminde rol oynayan kişilik özellikleri yönünden kendisini açık bir biçimde değerlendirebilmesi demektir (Kuzgun, 2003). Kariyer değerlerini yakından tanıyan birey, bunlara uygun iş ve pozisyonları kolaylıkla bulabileceği mesleklere yönelebilir. Bireylerin karar verirken benimsedikleri kariyer değerlerinin kariyer inançları, akademik başarıları ile ilişkisinin bilinmesi onlara götürülecek hizmetlerin planlanması açısından önemlidir.

Eğitim kurumlarında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri çerçevesinde öğrencilere etkili kariyer kararı verme konusunda farkındalık kazandırmak onların genellikle sahip oldukları kariyer inançlarının belirlenmesi ölçüsünde olanaklıdır (Ulu, 2007). Kariyer değerleri hem kişisel özellikler hem de içinde yaşadığımız toplumun özellikleri ve ekonomik yapısından etkilenmektedir. Öğrencinin ailesi, okulu, okuldaki akademik başarısı, cinsiyeti mesleğini seçmede etkili olabilir. Anne babaların çocuklar üzerindeki etkileri olumlu olabildiği gibi, olumsuzda olabilmektedir (Yeşilyaprak, 2015). Psikolojik danışmanların görevlerinden biride öğrencilerin güçlü ve sınırlı yönlerini, ilgi ve yeteneklerini ortaya koymasına yardımcı olmaktır (Yeşilyaprak, 2006). Öğrencilere kariyer danışmanlığının, öğrenim görürken yapılması, öğrencilerin yanlış meslek tercihi yapmalarını engelleyecektir (Porfeli, Hartung ve Vandracek, 2008).

Meslek seçimi bireylerin hayatları boyunca verdiği en önemli kararlardan biridir. Bu konudaki karar, bir anda verilen karar olmayıp, yaşam boyu almış olduğu eğitimler,

büyüdüğü aile, ait olduğu sosyo-ekonomik sınıf, bu sınıfın ona sağladığı imkânlar, ülkenin ekonomik durumu ve politik yapısından etkilenir. Kariyer danışmanları bir yandan bireyin ilgi ve kişilik özellikleri ve meslek değerlerini tanımaya çalışırken, diğer yandan ülkenin yapısı, iş gücü ve koşulları da dikkate almak zorundadır. Bireysel ve çevresel etkilerin dikkate alınmadığı bir danışmanlık sürecinin yeterince etkili olamayacağı açıktır (Yeşilyaprak, 2015).

Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri yapılan çeşitli araştırmalarda düşük bulunmuştur (Kırdök, 2009; Hamamcı ve Çoban 2007; Çoban, 2005). Eğitim süreci içinde rehberlik hizmetlerinden de beklenen en önemli işlev, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda, ülkenin ihtiyaç ve koşulları da dikkate alınarak, üst öğrenime ve iş alanlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktır (Bozgeyikli, 2004).

Kariyer danışmanının en temel görevlerinden biri kişinin kendini tanımasına yardım etmektir. Sadece kendini tanımasına yardımcı olması yeterli değildir; aynı zamanda yetersizliklerini kabul etmesine ve güçlü yönlerini çıkarmasına yardımcı olmalıdırlar. Kariyer danışmanları verdikleri danışmanlıkta kişinin seçtiği meslek veya kariyer yolunda başarılı olmasını da amaçlar (Ünsal, 2014). Krumboltz (1993) kariyer danışmanlarının danışanların sosyal duygusal ihtiyaçlarına duyarlı olması gerektiğini, aksi taktirde danışanların kariyer gelişimlerine yeterli düzeyde yardımcı olunamayacağını öne sürmüştür.

1961 yılından bu yana düzenlenen Milli Eğitim şuralarının tüm komisyonlarında hazırlanan raporlarda ortaöğretimde öğrenci akışının ülkenin gereksinmeleri karşısında yeniden düzenlenmesi, her öğrenciye yetenek ve ilgileri doğrultusunda gelişme olanağı sağlayan yeni bir öğretim ve yöneltme anlayışının benimsenmesi amaçlanmıştır, bu amaç doğrultusunda rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi birinci derecede okul psikolojik danışmanlarından beklenmektedir (Kuzgun, 2011).

Değerlerin incelenmesi meslek seçiminde ve iş ararken gündeme gelmektedir. Son anda yapılan meslek tercihleri bazen çok büyük hayal kırıklığı ile sonuçlanabilir. Öğrencilerin mesleki değerleri ile seçtikleri meslekler birbirini karşılayamayabilir. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin gerçekçi tercihler yapabilmesi için kariyer değerlerini, meslekler hakkında bilgileri eğitim sürecinin içine katarak uzun vadede değerlendirebilirler.

Bu araştırmada da öğrencilerin kariyer değerlerine bağlı olarak kariyer inançlarının, cinsiyetlerinin, akademik başarılarının ve seçtikleri mesleklerin değişip değişmediği incelenmeye çalışılacaktır. Kariyer inançları ve kariyer değerleri ile ilgili

ayrı ayrı araştırmalar yapılmış fakat her iki değerin birbirini etkileyip etkilemediği ve akademik başarının bu kavramlarla ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu tür bir araştırmanın kariyer danışmanlığı alanında yararlı olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Öğrencilerin kariyer inançları ölçeği ve meslek değeri envanterine gerçek düşüncelerini yansıtacak şekilde içtenlikle cevaplandırdıkları kabul edilmiştir.
2. Öğrencilerin yılsonu başarı puanları akademik başarıları olarak kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma Adana İli Seyhan ilçesinde bulunan ortaöğretim okulları arasından seçilmiş, resmi bir lisede öğrenim gören 10., 11. ve 12. sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma Kariyer İnançları Ölçeği, Mesleki Değer Envanteri, Kişisel Bilgi Formu ve Akademik Başarı Ortalamaları'nın ölçtüğü puanlarla sınırlıdır.
3. Bu araştırmada kullanılan öğrencilerin akademik başarı ortalaması Milli Eğitim Bakanlığına bağlı E- Okul sitesinden okula ait özel şifrelerle alınmasından dolayı, tek bir okul ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer (Career): Kuzgun (2011) mesleğe hazırlanma, meslek görevlerini yerine getirme, hizmet içi eğitimi, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rollerdeki gelişimi içeren bir kavram olarak tanımlamıştır.

Kariyer bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2015).

Kariyer İnançları (Career Beliefs): Kariyer inançları; insanların kendileri, meslekleri ve kariyer gelişim süreçlerindeki pozitif ya da negatif inanç ve düşünceler olarak tanımlanabilir (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996).

Kariyer Değeri: Meslek değerleri (kariyer değerleri), "Bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur." şeklinde tanımlanabilir. Örneğin mesleğin ya da faaliyetin kazandırdığı statü, prestij, saygınlık, kazanç, yan olanaklar, güvenli gelir elde etmenin sonucu kendini güvende hissetme birer meslek değeridir (Uğurlu, 2007).

1.7. Kısaltmalar

CBI : Career Beliefs Inventory (Kariyer İnançları Envanteri)
KİE : Kariyer İnançları Envanteri
KDE : Kendini Değerlendirme Envanteri
MBS : Mesleki Bilgi Sistemi
MDE : Mesleki Değer Envanteri
H : Hukuk
PA : Polis, Asker
PP : Psikolog, Psikolojik Danışman
T : Tıp
E : Eğitim
MM : Mühendislik, Mimarlık
Sp : Spor
O : Oyuncu, Sahne Sanatları
Dğ : Diğer
SL : Sağlık Lisansı

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkiye'de, lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin kariyer inançları ve akademik başarıları üzerine etkisi ile ilgili çalışmaların bulunmaması, bu araştırmayla ilgili sunulabilecek Türkçe araştırmaların sayısını son derece sınırlandırmaktadır. Bu araştırmanın konusu ve değişkenleriyle ilgili yurt dışı ve yurt içinde yapılmış yayın ve araştırmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur. İlgili araştırmalar günümüzden geçmişe doğru bir tarih sırası düzeninde sunulmuş ve araştırmaların önemli bulguları verilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Gelişimi

Latin ve Fransızca kökenli bir sözcük olan ve 19. yüzyılın başlarında Batı toplumlarında bugünkü şekliyle kullanılmaya başlanan ‘‘kariyer’’ (career) terimi hareket edebilen yol veya patika gibi bir anlam taşır (Collin, 2006). Bugün ise kariyer bir kişinin yaşamı boyunca deneyimlediği, iş ve mesleklerle ilgili görevler, roller ve faaliyetler akla gelmektedir (Arnold, 2009).

Kişinin işi ve mesleği bir başkası ile aynı olabilirken kariyeri tamamen kendine özgü olup, onun kişisel geçmişini ifade eder (Ünsal, 2014). Kariyer sadece çalışan rolü ile değil, bireylerin yaşam boyu üstlendiği ardışık rollerle ilgilidir. Çalışan rolü bu rollerin sadece biridir. Kariyer sözcüğü meslek sözcüğünün yerini almaktadır (Özyürek, 2013). Kariyer bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır. İnsan kariyerini, önüne çıkan seçeneklerin bazılarını değerlendirerek, bazılarını reddederek biçimlendirir (Kuzgun, 2011). Mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına geçiş, bir paradigma değişimi olarak görülebilir. Amerika ve dünyada yaşanan değişimlere bağlı olarak kavramlarda değişmiştir. Bu alanda dergi ve kitap isimleri de 20. yüzyılın son çeyreğinde büyük ölçüde değişimi yansıtmaktadır. Ülkemizde kavram değişimi süreci

henüz tamamlanmamıştır (Özyürek, 2013). Bu araştırmada kavram karmaşasına neden olmamak için meslek yerine kariyer kavramı kullanılmıştır.

Kariyer gelişimi alanında ünlü araştırmacılardan Holland (1973), farklı mesleki tiplerin küçük yaşlardan itibaren oluşmaya başladığını savunur. Çocuklukta yapılan gönüllü işler, eve gelip giden aile dostları, sevilen oyunlar, yaz tatillerindeki kısa iş deneyimleri kariyer gelişiminde etkili olabilmektedir. Kariyerin tam olarak hangi deneyim veya yaşantıyla başladığını belirlemek oldukça zor olduğundan bunu yaşamın bütününe yayılan bir gelişim süreci olarak görmek daha doğru olacaktır (Ünsal, 2014).

Yeşilyaprak (2015) bireylerin kariyer gelişimi etkileyen birçok faktörden söz etmiştir. Bu faktörlerin en önemlileri;

1. Psikolojik Faktörler (yetenek, zeka, ilgi, kişilik özellikleri, meslek değerleri)
2. Sosyolojik Faktörler (aile, sosyo-ekonomik sınıf)
3. Cinsiyet
4. Politik ve Ekonomik Faktörler olarak sınıflandırılmıştır

Kuzgun (2011) mesleğe yönelme kararı veren öğrenci grubunda ise kararları belirleyen üç faktörden söz etmiştir. Bunlar sırası ile;

1. Cinsiyet
2. Toplumsal saygınlık ya da sosyo-ekonomik düzey
3. İlgi ve yeteneklerdir.

Öğrenciler meslek seçeneklerini değerlendirirken önce cinsiyetlerine uygun olmayan meslekleri, daha sonra sosyo-ekonomik düzeylerine uygun bulmadıklarını ve en sonda da ilgilerine uygun bulmadıklarını elemektedirler (Gottfredson, 1981).

2.2. Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

Kariyer gelişimini etkileyen faktörler psikolojik, sosyolojik, cinsiyet etmeni ve politik faktörler olarak dört grupta incelenmiştir.

2.2.1 Kariyer Seçiminde Psikolojik Faktörler

Kariyer seçiminde psikolojik faktörler yetenek, ilgi, meslek değerleri olarak sıralanmıştır.

Yetenek

Bireyin sahip olduğu yeteneğin türü ve düzeyi, onun meslek seçimini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Yetenek genel anlamda çeşitli alanlarda sergilenebilen performans kapasitesi anlamına gelir (Yeşilyaprak, 2015). Yetenek herhangi bir davranışı öğrenebilme gücüdür. Bu güç doğuştan sahip olunan gizil gücün çevre ile etkileşim ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır (Kuzgun, 2011). Kuzgun (2006) yeteneği, eğitimden yararlanma gücü olarak da ele almıştır.

Ryan Krane ve Tirre (2005) tarafından belirtildiğine göre, yetenek ölçümlerinin sonuçlarından gelecekteki meslek ve işleri yordamak için yararlanılabilir. Örneğin ergenlik dönemindeki yeteneklerden yetişkinlik yıllarında verilecek eğitsel ve mesleki kararlar sırasında yararlanılabilir. Rutondo yetenekleri; a) Zihinsel Yetenekler, b) Psikomotor Yetenekler, c) Duyusal veya Algısal Yetenekler, d) Fiziksel Yetenekler olmak üzere dört temel kategoriye ayırmıştır (Yeşilyaprak, 2015).

Ondokuzuncu yüzyılın sonlarında bireysel farkları sayısal olarak belirleme gereği hissedilmiş, öğrencileri niteliklerine uygun programlara yerleştirme ve mesleğe eleman seçme gibi güncel sorunlara çözüm getirmek amacı ile bir takım testlerin geliştirilmesinde girişilmiştir. İlk bireysel zekâ testi olan Stanford Binet testi öğrencileri öğrenme güçlerine göre gruplara ayırmada objektif ve bilimsel bir teknik olarak hazırlanmıştır (Kuzgun, 2011). Ülkemizde Kuzgun (2008) tarafından geliştirilen Kendini Geliştirme Envanteri'nde yetenekler bireylerin günlük yaşamdaki deneyimlerine dayanarak, kendileri hakkında verdikleri bilgilere dayalı olarak değerlendirilmektedir.

Yetenek testlerinden personel seçimi ve sınıflaması gibi konularda yararlanılabilir. Örneğin, Hava Harp Okulu'na merkezi yerleştirme sınavlarının sonuçlarına göre alınan öğrenciler arasından pilot olacak öğrencileri seçmek isteyebiliriz. Özel yetenek testleri geliştirerek elde edilen sonuçlara göre başarılı pilotların yeteneklerine sahip öğrencileri belirleyebiliriz (Özyürek, 2013).

Uysal (1971) yeteneklerle meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca bu çalışma meslek seçimi ve yeteneklerle ilgili ülkemizde yapılan ilk araştırmadır. Araştırma sonunda lise öğrencilerinin meslek tercihi yaparken yeteneklerini dikkate almadıkları, birçoğunun tercihinin bilimsel ve teknik alanlarda toplandığı, büro işleri yeteneği çıkan öğrencilerin bile sekreterlik mesleğini düşünmedikleri bulgusuna ulaşmıştır.

İlgi

Bireylerin özelliklerine göre işlere yönelebilmeleri için her bireyin çeşitli işleri yapabilme gücünün (yeteneklerinin) bilinmesi kadar mesleğin gerektirdiği görevleri yapmaktan hoşlanma derecesinin de bilinmesi gerekir. İnsanların özgür olduklarında bazen bilerek bazen farkında olmadan bir nesneye ya da etkinliğe kendini kaptırmaları günlük dilde ilgi, merak, alaka veya eğilim gibi sözcüklerle ifade edilir (Kuzgun, 2004).

Belli etkinliklere isteyerek yönelme, bu etkinlikleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka etkinliklere tercih etme ve bu etkinlikleri yaparken yorgunluk yerine coşku, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında, varlığına hükmettiğimiz bir iç uyarıcı olarak düşünülebilir (Kuzgun, 2011). Günlük yaşamımızda bazı faaliyetlerde bulunurken zevk aldığımız, bu nedenle zamanın nasıl akıp geçtiğini anlamadığımız durumlar vardır. Bazen de sıkıldığımız için zamanın bir türlü geçmediği anlar olur. İşte bu durumların gerisinde o faaliyetlere duyduğumuz ilgi ya da ilgisizlik yatar (Yeşilyaprak, 2015). İlgilerimiz iş doyumumuzu doğrudan etkileyen bir olgudur.

Yetenekler kolayca yapılabilen ya da biraz eğitim ya da yaşantıyla kolayca yapılan etkinlikleri ifade ederken, ilgiler hoşlanılan etkinlikleri ifade eder. Örneğin müziğe, dansa yabancı dile yeteneği olan bireyle bu konuları kolayca öğrenebilirler ve yeni bilgiler üretebilirler ancak bir konuya yetenekli olmak sıklıkla o alana ilgi duymayı sağlamaz (KorkutOwen, 2008).

Super'e (1963, Akt; Yeşilyaprak, 2015) göre ilgiler şu dört yolla tanınabilir:

İfade edilen ilgiler: Bireyin sözcükleri ile ifade ettiği ya da iddaa ettiği ilgiler.

Gözlenen ilgiler: Bireyin davranışlarına ya da yaptığı faaliyetlere bakarak anlaşılabilecek ilgiler.

Envanterle ölçülebilen ilgiler: Bireyin hangi faaliyetlerden hoşlanıp hangilerinden hoşlanmadığını anlamak için geliştirilmiş bir dizi maddeden oluşan envanterle ölçülen ilgiler.

Testlerle Ölçülen İlgiler: Yetenek testlerinden elde edilen sonuçlara bakarak belirlenen ilgiler.

Dünyada en fazla kabul gören yaklaşımlardan biri Holland (1973, Akt; Ünsal, 2014) tarafından yapılan altılı sınıflandırmadır. Holland'ın bu sınıflaması bazen mesleki kişilik olarak nitelendirilse de, ilgileri temel almaktadır. Holland mesleki ilgileri ''gerçekçi, araştırıcı, sanatçı, sosyal, girişimci, geleneksel'' olmak üzere altı sınıfta gruplandırmış ve ilgileri ölçmek üzere envanterler geliştirmiştir.

Öğrencilerin ilgilerine uygun tercihler yapabilmeleri için ilgiyi özentiden ayırt edebilmeleri gerekir. Meslekler arasındaki gelir ve çalışma koşulları yönünden var olan farklar azaldıkça gençlerin meslek seçerken daha çok ilgi çekici çalışma olanaklarını dikkate alacakları ve bunları bulabilecekleri meslekleri araştıracakları beklenir (Kuzgun, 2011).

İlgiler ve meslek seçimi konusunda ilk araştırmayı yapan Uysal (1971) öğrencilerin ilgileri ile tercihleri arasındaki tutarlılığın yeterli olmadığını saptamıştır. Bütün ilgi alanlarında öğrencilerin doktorluk, kimyagerlik gibi bilimsel meslekleri seçtiğini, ikinci sırada mühendislik mesleklerine yöneldiklerini saptamıştır.

Meslek (Kariyer) Değerleri

Değerler karar verirken seçenekler arasından hangisine yöneleceğimizi ve önem sırasını belirlememizi sağlayacak ölçütlerdir (Kuzgun, 2006). Değerler gereksinimlerden kaynaklanırsa da gereksinimlerle aynı şeyler değillerdir. Değerler bazı gereksinimlerin doyumuna öncelik veren ve yol açan bazılarını ise bastıran tercih çerçeveleridir (Kuzgun, 2011). Mesleklerin sağladığı olanaklar çok çeşitlidir. Bunların bir kısmı her iş için ortak olan mesleğe özgü olanaklardır. Bu mesleki faaliyetlerle ilgili değerler mesleki değerler olarak tanımlanır. Örneğin yeteneğini kullanma, bağımsızlık, yaratıcılık gibi. Bazı değerler ise iş ortamına sağladığı olanaklardır. Bunlara da iş değerleri adı verilir. Örneğin yüksek kazanç, yükselme takdir gibi. Meslek değerleri ile iş değerlerinin arasında kesin bir ayrım yapmak mümkün değildir. Meslek değerleri iş değerlerini kapsayacak şekilde geniştir. (Kuzgun, 2006).

Değerler bir anlamda tutumlar, ihtiyaçlar, normlar, ilgiler ve kişilik özellikleri ile birlikte sosyal yaşama uyum sağlamamızı etkileyen psikolojik yapılardır (Yeşilyaprak, 2015). Nevill ve Kruse'nin (1996) belirttiğine göre değerler kişisel ya da toplumsal olarak belirli şekillerde davranmakla ilgilidir. Kişisel değerler bireylerin ne istedikleri ile ya da neyi önemli bulduklarıyla ilgilidir. Bir birey yeteneğini kullanma fırsatı elde etmeye önem verebilir, ekonomik güvencede olmak isteyebilir (Özyürek, 2013).

Değerler bireylerin bir meslekte mutlu olup olmamasını açıklayıcı bir unsur olarak kullanılabilir. İş değerleri ise bireyin bir çalışma görevi sonucunda doyumunu belirleyen ve amaçlarını belirlemesinde yol gösteren değerlerdir (Brown, 2002). Çalışma değeri (work value) kavramı ise kişilerin mesleki çevrelerde önem verdikleri pekiştireçler ya da mesleklerdeki beklentileri şeklinde düşünülebilir. Örneğin bu değerlerin bir kısmı yeteneğini kullanma, özerklik, otorite, saygınlık, maddi kazanç,

yaratıcılık gibi değerlerdir. Bireylerin değerleri yaklaşık 18 yaşına kadar gelişebilmekte, bu yaştan sonra kalıcılık göstermekte ve ilerleyen yaşlarda durum ve koşulların etkisiyle değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışma çevresi, boşanma ya da yaş gibi faktörler değerlerin gelişimini etkileyebilir (Özyürek, 2013).

Yerli ve yabancı literatürde meslek değerlerinin çeşitli biçimlerde sınıflandırıldığı görülmektedir. İlk sınıflandırmayı Super ve arkadaşları 1957 yılında geliştirdikleri Çalışma Değerleri Envanteri (Work Values Inventory) ile on beş ayrı meslek değerini ölçmeye çalışmışlardır. Sonraki yıllarda Fedakarlık, Estetik, Yönetim gibi alt ölçekler çıkarılmış 12 çalışma değeri kalmıştır. Bu değerler şunlardır: 1. Yaratıcılık 2. Entellektüel Uyarım 3. Başarı 4. Bağımsızlık 5. Prestij 6. Ekonomik Kazanç 7. Güvenlik 8. İş Ortamı 9. Yönetimle İlişkiler 10. Yakın İş Arkadaşlığı 11. Yaşam Tarzı 12. Çeşitlilik (Akt; Yeşilyaprak, 2015).

Yeşilyaprak (2015), meslek değerlerin belirlenmesinde kullanılan envanterleri incelemiş ve bu envanterlerde yaygın bir biçimde yer alan meslek değerlerini özetlemiştir.

1.Ekonomik Kazanç: Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama.

2.Toplumsak Saygınlık: Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma, statü ve itibar sahibi olma.

3. Sosyal Güvence: İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedecek bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma.

4. **Güvenlik:** İşin tehlikelerden uzak, güvenli ortam ve koşullarda yapılması.

5. **Meslekte İlerleme:** Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.

6. **Yetenekleri Kullanma:** Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileri işinde kullanabilme olanağı bulması.

7. **Yaratıcılık:** İşin yeniliklere açık olması, özgün şeyler ve düşünceler keşfetme, tasarlama ve bunları uygulayabilme olanağı tanıması.

8. **Bağımsızlık:** Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme.

9. **Güç ve Otorite-Liderlik**: Başkalarını yönetecek ve denetleyecek bir konumda olma.

10. İkna: İşin başkalarını ikna edip onları etkileyerek belli eylemlere yöneltme olanağı tanıması.

11. Değişiklik: İşlerin çeşitli olması ve sıkça değişik görev etkinlikler yapabilme olanağı tanıması. Ayrıca işin yeniliklere açık olması, işin kendini güncelleyebilmesi.

12. Düzenlilik: Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin rutin ve düzenli olması.

13. İşbirliği: İşin başkalarıyla iş birliği yapma ve sorumluluğu onlarla paylaşma olanağı tanıması.

14. Tanıma- Ün Sahibi Olma: Çevresinde bilinen bir kişi olma.

15. Özel Yaşam: İşin, kişinin özel yaşamına zaman ayırabilme olanağı tanıması.

Korkut-Owen , Acar, Demir, Kabalcı, Kutsal, Pekin ve Turhan (2009) lise ve ileri yaş grubundaki bireylerin değerlerini fark edebilmelerini sağlamak üzere, 38 değeri ele alan değer kartlarından oluşan bir ölçme aracı ortaya çıkarmışlardır.

Ülkemizde önemli kariyer araştırmacılarından Kuzgun (2008) Kendini Değerlendirme Envanterinde bazı değer alanları ve bunların çalışma hayatındaki belli başlı işlerle ilişkileri çalışmıştır. Kırdök (2010) yaptığı çalışmada bu ilişkileri kısaca açıklamaya çalışmıştır:

1. Yeteneğini Kullanma: İnsanlarda, sahip oldukları gizil güçleri kullanma ve geliştirme yolunda doğal bir yönseme vardır. Ancak bazen ekonomik olanaksızlıklar veya ana babaların beklentilerini yerine getirmeye fazlaca önem verme yüzünden bireyler bu doğal eğilimlerini dikkate alamamaktadırlar ve yetenekleri ile pek ilgili olmayan alanlara yönelmektedirler. Oysa bir kimse en iyi yapabileceği işleri gerektiren bir alana yöneldiği takdirde başarılı olacağı için ana babasının ve kendisi için önemli diğer kişilerin beklentilerini daha iyi bir şekilde karşılayabilir. Yeteneklerini kullanmaya ve geliştirmeye önem veren kimselerin yeteneklerini tanımak için sistemli bir araştırmaya girmeleri ve yüksek derecede sahip oldukları yetenekleri en fazla gerektiren alanlara yönelmeleri gerekmektedir.

2. Yaratıcılık: İşleri, gördüğünden, öğrendiğinden farklı biçimde yapma, yenilikler ortaya koyma gücü olarak tanımlanan yaratıcılık meslek ve iş seçiminde dikkate alınması gereken önemli bir özelliktir. Yaratıcı insanlar yenilik ortaya koyma gücüne sahiptirler ve bu güçlerini kullanabilecekleri ortamları ararlar. Her meslekte sorunlara değişik açıdan bakabilme, yeni yorum ve sentezlere gidebilme olanağı vardır. Ancak bu olanak mimarlık, endüstri tasarımcılığı, öğretmenlik gibi alanlarda daha çok,

muhasebecilik, kütüphanecilik gibi mesleklerde daha az olabilir. Yaratıcı gücü olan kimseler seçtikleri mesleklerde bu güçlerini kullanma olanağı bulup bulamayacaklarını düşünmelidirler.

3. Yarışma: Bazı kimseler yetenek ve başarılarının başka insanlara göre değerlendirilmesine ve üstünlüklerinin tanınmasına olanak veren, durumlarda bulunmak isterler. Buna karşılık, başarısızlığa uğramaktan çok korkan kimseler yarışmadan kaçınmaya özen gösterirler. Bir kimsenin yarışmaya girip kendini kanıtlaması, en azından yeteneği düzeyinde bir mesleğe girmesi ile mümkündür.

4. İşbirliği: Bazı insanlar, çalışırken başka kişi ya da kişilerle iş birliği halinde olmak, işleri başkaları ile birlikte yürütmek, başkalarından yardım almak ve sorumluluğu başkaları ile paylaşmak isterler. Her meslekte bu ihtiyacın doyumuna imkân verecek pozisyonlar vardır. Örneğin, kişi mühendis ise ve başkalarına bağımlı olarak çalışmak istiyorsa bir fabrikada görev alabilir, diğer mühendislerle iş birliği halinde çalışabilir ve sorumluluğu başkaları ile paylaşabilir. Buna karşılık iş birliği özelliği zayıf olan, yani bağımsız hareket etmekten hoşlanan bir mühendis özel iş yeri açabilir veya bir fabrikada çalışma durumunda ise iş yerinde karar veren, başkalarını yöneten bir kişi olarak çalışabileceği bir pozisyon arar.

5. Değişiklik: Bazı meslekler çok değişik ortamlarda yürütülür ve bazı insanlar da değişik işler yapmaktan, seyahat etmekten hoşlanırlar. Hayatlarında yenilik ve değişiklik isteyen insanların buna en çok olanak veren alanlara yönelmelerinde yarar vardır. Gazetecilik, diplomatlık, turizm rehberliği bu tür mesleklerdendir.

6. Düzenli Yaşam: Düzenli bir yaşam isteyen kimseler çalışma saatleri belirli olan, seyahat etmeyi, gece ve tatillerde nöbet tutmayı gerektirmeyen, kendilerine az da olsa düzenli bir gelir sağlayan ve işsiz kalma tehlikesi olmayan işlerde mutlu olabilirler. Böyle kimseler genellikle devlet sektöründe, büro veya laboratuarda çalışmayı gerektiren işlerde mutlu olabilirler.

7. Liderlik: Bazı kimseler iş yerinde lider olmak, çalışmaları planlayıp başkalarını yönetmek ve yönlendirmek ister. Her meslekte ve/veya iş yerinde çeşitli yöneticilik pozisyonları vardır. Hangi meslek alanında yetişmiş olursa olsun bir iş yerinde çalışmaya başlayan bir kimse liderlik ve yöneticilik özelliklerini kanıtladıkça bu pozisyonlara yükselebilir.

8. Kazanç: Her meslek faaliyetinin sonunda bir miktar kazanç elde edilir. Çalışan herkes de kendisine rahat bir geçim sağlayacak düzeyde kazanç elde etmek ister. Ancak, bazı kimseler için yüksek düzeyde kazanç elde etmek çok önemli olabilir.

Tabii bol kazanç risk faktörü ile yakından ilgili olup, bazen sağlığı ve hâlihazır kazancı tehlikeye atmayı da gerektirebilir.

9. Ün Sahibi Olma: Bazı kimseler adlarını duyurmak, herkes tarafından tanınan bir kimse olmak isterler. Bir mesleğin en başarılı elemanı olmak kişiye ün kazandırır ve bu anlamda her meslekte ün kazanmak olanaklıdır. Ancak, bazı mesleklerde herkes tarafından tanınan bir kimse olma olanağı diğerlerinden daha fazladır. Örneğin, gazetecilik, tiyatro ve çeşitli sanat dalları bu ihtiyacın doyumuna daha çok imkân veren alanlardır.

Gerçek ve Pişkin (2008) tarafından yapılan çalışmada da 35 ayrı meslek değeri belirlenmiştir. Uğurlu (2007) tarafından yapılan çalışmada da kariyer değerleri sıralanmış ve açıklamaları yapılmıştır.

Yetenekleri Kullanma: Bilgi ve becerilerin kullanılması.

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 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.

İşbirliği: Başkalarına danışarak, sorumluluğu başkaları ile paylaşarak çalışabilme.

Liderlik: Başkalarını yönetebilecek bir konumda olma.

Bağımsızlık: Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme.

Başarı: İyi sonuçlar elde edildiğini hissetme.

Özgecilik: Başkalarına yardım hizmetlerini yerine getirme.

Değişiklik: İşlerin çeşitli olması ve sürekli değişik etkinlikler yapabilme olanağı tanıması.

Düzenlilik: Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin düzenli olması ve düzenli bir gelire sahip olma.

Zihinsel Etkinlikler: İşin önemli oranda zihinsel etkinliklere dayanması.

Yüksek Ücret: Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama.

Esnek Çalışma Saatleri: Çalışma saatlerini bireyin kendisinin belirleyebilmesi

Estetik: İşin güzeli bulma veya yapma olanağı sunması.

Hoşa Giden Bir Çevre: Çalışma ve diğer etkinlikler için hoşa giden bir çevreye sahip olma.

İlgileri Geliştirme: Hoşa giden etkinliklerde bulunma, ilgi çekici işler yapma.

Meslekte İlerleme: Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları.

Otorite: Başkalarını denetleyecek bir pozisyonda olma.

İkna: İşin başkalarını ikna edip belli eylemlere yöneltme olanağı tanıması.

Fiziksel Etkinlikler: İşin temelde fizik gücü gerektiren etkinliklere dayanması.

Halkla Temas: İşin icrasının halkla teması gerektirmesi.

Araştırma Türü İş: İşin araştırma, keşfetme ve yeni yöntemler bulup uygulamaya koymaya olanak vermesi.

Rutin İş: İşin pek bir değişikliğe gerek kalmadan önceden saptanmış doğrultuda hep aynı biçimde yapılması.

Mevsimlik İş: İşin yılın sadece belli dönemlerinde yapılıyor olması.

Seyahat: İşin sıkça seyahat etmeyi gerektiriyor olması.

Çeşitlilik: İşin sıkça çeşitli ve bir birinden farklı görevler yapmayı gerektirmesi.

Çocuklarla Çalışma: İşin çocukların eğitimi ya da bakımını gerektirmesi.

El Becerisi İşi: İşin icrasının el veya el aletlerini kullanmayı gerektirmesi.

Makine - Ekipman: İşin makine veya diğer ekipmanı kullanmayı gerektirmesi.

Açık Alanda Çalışma: İşin açık alanlarda yapılabilmesi.

Sayılarla Çalışma: İşin matematiksel ve istatistiksel bilgi ve becerileri kullanmaya dayalı olması.

Yaşam Tarzı: İşin kendi etkinliklerini planlayabilme ve hayatı istediği tarzda yaşayabilme olanağı vermesi.

2.2.2. Kariyer Seçiminde Sosyolojik Faktörler

Kariyer seçiminde aile ve sosyo-ekonomik düzey sosyolojik faktörler içinde ele alınmıştır.

Ailenin Etkisi

Araştırma bulguları incelendiğinde öğrencilerin meslek seçimi yaparken anne ve babalarından etkilendiklerini göstermiştir. Anne babaların çocuklar üzerindeki etkileri olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Gerek kendilerini gerekse seçecekleri üst öğretim kurumlarını ya da meslekleri yeterince tanısalar dahi çocuklar üzerinde aile baskısının olduğu gözlenmektedir (Yeşilyaprak, 2015).

Kuzgun (2011) anne babanın çocuğun meslek gelişimine etkisini şu noktalarda toplamıştır:

- Anne baba çocuğun bazı yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlarken bazılarını ihmal edebilir hatta bastırıcı önlemler alabilir.
- Anne baba, tercih ettikleri yetenekleri geliştirebilmesi için çocuğa olanaklar sağlayabilir ve çocuğun o yetenekle ilgili alanlardaki çalışmalarını ödüllendirerek pekiştirebilirler. Bazı anne babalar parasal getirisi az diye, çocuklarının sanat yeteneğini geliştirici etkinliklere vakit ayırmasını önledikleri, arzu ettikleri bir eğitim kurumuna veya meslek alanına yönelmediği zaman çocuklarını mali desteği çekmekle tehdit ettikleri gözlenmiştir.
- Gelir ve eğitim düzeyi, mensup olduğu sosyal sınıf anne babanın meslek değerlerini belirlemekte, bu da sosyal kalıtım yoluyla çocuklarına aktarılmaktadır. Bir kimsenin şu veya bu mesleğe karşı olumlu veya olumsuz tutumunun kendi doğrudan yaşantılarıyla değil anne babadan aldığı sözlü sözsüz mesajlarla biçimlenebilir.
- Anne babalar mesleklere karşı tutumlarını veya meslek değerlerini de çocuklarına aşılamaktadırlar.
- Anne baba çocuğun öz kavramını biçimlendirmede başrolü oynayan kişilerdir. Anne baba çocuğun doğasını anlayabilmiş ve ona uygun bir gelişim ortamı sağlayabilmişse çocuk özü ile çelişmeden anne babasını hoşnut edebilir.

Korkut (2008), anne babaların çocukları ile ilişkilerinin yapısı (demokrat, otoriter, ilgisiz) çocukların gelecekte tercih edecekleri meslekleri etkilemektedir.

Sosyo-Ekonomik Düzey

Bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik sınıf bireyin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerden biridir. Kuzgun (2011) her toplumda sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyleri, benimsedikleri değer sistemleri ve yaşam biçimlerini birbirinden farklı olan sosyal sınıflar olarak adlandırılan gruplar vardır. Sosyal sınıfları birbirinden ayıran en önemli göstergelerden birinin meslek olduğunu belirtmektedir. Yeşilyaprak (2015) ailenin bireye sağladığı sosyal ve ekonomik imkânların aynı zamanda bireyin alacağı eğitimin süresini ve niteliğini de belirler, bu anlamda onun meslek seçimi üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirtmektedir.

Lipsett (1962) bireylerin davranışları onların ait olduğu grupları tanımadan anlaşılamaz. Ebeveyn geliri kişinin kullanımına açık olan sosyal ve ekonomik kaynakların göstergesi olarak kabul edilir. Çünkü çocuğun gideceği okulu, alabileceği özel dersleri, katılabileceği sosyal etkinlikleri, sahip olacağı kitapları, oyuncakları veya bilgisayar gibi araçları elde edebilmesine olanak tanır (Ünsal, 2014).

Özyürek'e (2013) göre gelir düzeyi düşük olan alt sosyo-ekonomik seviyedeki aileler genellikle gelişmekte olan bölgelerde, kırsal alanlarda ya da şehirlerin gece-kondu bölgelerinde ikamet etmektedirler. Bu bölgelerdeki okullarda eğitim öğretim faaliyetleri kalabalık sınıflarda kaliteli biçimde yapılamamakta, öğretmen sıkıntısı yaşanmaktadır. Üst sosyo-ekonomik seviyedeki aileler ise çocuklarına iyi bir eğitim sunabilirler (Brown, 2003). Kuzgun (2009) 1977, 1991, 2002 yıllarında Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi Araştırma Bölümü elamanları tarafından merkezi giriş sınavlarına başvuran adaylar arasında, öğrenimleri iyi, meslekleri zihinsel çalışmaya dayalı ve geliri yüksek aile çocuklarının sınavlarda daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Walpole (2003), okurken çalışmak zorunda kalan öğrencilerin derslerine daha az zaman ayırabildikleri, notlarının diğer öğrencilerden daha düşük olduğunu, daha ileri hedeflerinin olmadığını saptamıştır.

Anne babalar çocuklarının başarı şansını değerlendirerek onlara belli meslek değerleri aşılamaktadırlar. Bu değerler anne babanın sosyo-ekonomik düzeyi ile bağlantılı görünmektedir. Değişik sosyal sınıflardan bireylerin sahip oldukları yetenekler ve geliştirdikleri beceriler yaşam koşullarını belirlemekte, yaşam koşulları da meslek değerlerini biçimlendirmektedir (Kuzgun, 2011).

2.2.3. Kariyer Seçiminde Cinsiyet Faktörü

Bireylerin kariyer seçimlerini anlamak için yaşadığı kültürün cinsiyete bakış açısını anlamak gereklidir (Pişkin, 2011). Türkiye'de kadın hakları konusunda gözlenen gelişmelere karşın belli mesleklerde çalışan kadın oranlarının hala düşük olduğu, kadınların genellikle düşük gelirli, yükselme şanslarının sınırlı olduğu, ev hanımlığı ile uyuşan geleneksel mesleklerde (öğretmenlik, memurluk, sekreterlik, hemşirelik, masa başı işleri, tezgâhtarlık...) istihdam edildikleri gözlenmektedir. Türkiye'de kadınların çalışma alanlarına bakıldığında, en çok eğitim ve sağlık sektöründe bir yığılmanın olduğu dikkati çekmektedir (Yeşilyaprak, 2015).

Bireyin etkileşime girdiği annesi, babası, kardeşleri, öğretmenleri, rol modeli aldığı yetişkinler, arkadaşları, görsel yazılı medya ve diğer pek çok kaynak bireyin kendisi ve cinsiyetini nasıl gördüğünü etkilemektedir. Özyürek'e (2013) göre bir kız öğrenci mühendis olmak ya da ticarete atılmak istediğini söylediğinde, çok az olumlu mesaj alabilir. Hatta cesareti kırılmaya çalışılabilir. Cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı bu mesajlara örnekler de vermiştir.

''Etekli mühendis''

''Saçı uzun aklı kısa''

''Kız başınla ne işin var!''

''Mühendis mi olacaksın? Sen mi!''

''Evinin kadını ol! ''

''Elinin hamuruyla erkek işine karışma!''

''Öğretmen olursan, hem evine hem de çocuklarına zamanın kalır. ''

''Kadından yönetici olmaz!''

Kız ve erkek çocukların okul yıllarından başlayarak meslek seçerken kendi cinsiyetlerine uygun olduğu düşünülen bölümlere yönlendirilmektedir. Mühendislik, bilgisayar bilimleri, teknisyenlik gibi alanlarda kız öğrenci sayası düşükken, hemşirelik, okul öncesi öğretmenliği gibi alanlarda erkek öğrenci sayısı düşüktür. Bu yönelimler sonucu kadın baskın, erkek baskın olmak üzere meslek grupları oluşturulmuştur (Ünsal, 2014). Nelson-Jones (1986) cinsiyetlere göre sıfatlar ayrılmıştır. Kadınlarla özdeşleştirilen sıfatlar yardımsever, anlayışlı, sevecen, duyarlı, merhametli, sabırlı, uyumlu gibi sıfatlar olup erkeklerle ilgili sıfatlar ise rekabetçi, lider, saldırgan, bağımsız, baskın gibi sıfatlardır.

Esen ve Bağlı'nın (2002) araştırmasında ilköğretim birinci sınıf ders kitaplarının resimlerinde yetişkin figürlerinin ne tür imgeler ve rol modellerini sunduğunu cinsiyetlerine göre incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre kadın figürler en çok ''ev ve ev çevresinde'', erkek figürler ise en çok ''dış mekânlarda'' gösterilmiştir. Kadın figürler çocuğa yönelik, erkek figürler kamu ve iş yaşamı ile ilgili etkinlikler içinde resmedilmektedir. Bu bulgulara göre geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların kitaplara da yansıdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aileler ve toplum kadınları kadınsı cinsiyet rolü, erkekleri ise erkeksi cinsiyet rolünde davranması için etkiler (Witt, 1997). Kuzgun'a (2011) göre kız çocukların karma okullarda okuyup okumamaları kadınsı veya erkeksi mesleklere yönelmelerinde etkili olabilmektedir. Kızların geleneksel kadın mesleklerine yönelmesi ve kadınsı özellikleri geliştirmesi konusunda gözlenen bu durumun son yıllarda değişmekte olduğu, erkek meslekleri olarak bilinen mesleklere yönelen ve kariyer edinmek iddiasında olan kızların sayısının artmakta olduğu gözlenmektedir.

2.2.4. Kariyer Seçiminde Ekonomik ve Politik Faktörler

Bireylerin iş bulma şanslarını, ücretlerini belirleyen diğer etmen ise işletmelerin ve kurumların ihtiyaçlarıdır. Birey serbest piyasa ekonomisinin olduğu yerlerde meslek seçimini bu dengeye göre yapmaktadır (Pişkin, 2011). Ülkenin ya da bölgenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve iş gücü piyasalarının büyüklüğü bireylerin işe yerleşme ya da işsiz kalma durumunu etkilemektedir. Teknolojik gelişmelere paralel olarak hem iş hayatı hem de toplum değişmekte ve dönüşmektedir. Gittikçe hızlanan bu değişime ayak uydurabilen bireyler kariyer yaşamlarında daha yukarılara erişirken, bu değişimlere ayak uyduramayanların kariyer gelişimleri daha kısır olabilmektedir (Yeşilyaprak, 2015).

Günümüzde az gelişmiş bölgelerden daha gelişmiş bölgelere doğru akan iç ve dış nüfus hareketliliği iş gücü piyasalarını, o piyasalarda kariyerini sürdürmekte olan ya da gelecekte sürdürecek olan bireylerin kariyer süreçlerini doğrudan etkileyebilmektedir (Yeşiyaprak, 2015).

Değer Ölçekleri Açısından Türkiye'deki Durum

Mesleki değerlerin ölçülmesine yönelik Türkiye'de kullanılan üç 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" ve Abdullah Atlı tarafından geliştirilen "Mesleki Değer Envanteri" dir.

2.3. Kariyer İnançları

Bireylerin sahip olduğu düşünceler, akılcı (işlevsel) olan ve olmayan şeklinde iki grupta sınıflandırılabilir. Akılcı olmayan inançlar, günlük yaşamda yanlış algılamalara neden olup insanların duyguları ve davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra, yanlış yorumlarda ve çıkarımlarda bulunmayı, genellemeler yapmayı da beraberinde getiren akılcı olmayan inançlar, yaşam alanı içindeki birçok önemli seçime yanlış yön verebilmektedir (Yılmaz Erdem, 2006).

İşlevsel olmayan mesleki düşünceler; öğrencilerin kendileri ve çalışma dünyası hakkındaki algılarını etkilemekte, mesleki bir karar verme ile ilgili olumsuz duygularının düzeyini arttırmakta, mesleki amaçları doğrultusundaki eylemlerini engellemektedir (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Sauders, 1996). Birçok araştırmacı tarafından meslek seçimi sürecinde yaşanan problemlerde işlevsel olmayan inançların rolünün önemli olduğunu belirtmiştir (Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 2004; Strausberger, 1999; Krumboltz, 1992).

Öğrenciler akılcı olmayan inançlarından dolayı sağlıklı olmayan bir karar verme sürecinden geçerek kendilerine uygun olmayan bir mesleği seçebilirler. Çünkü akılcı olmayan mesleki inançlar mesleki umuları, eylemleri ve sorumlulukları olumsuz bir şekilde etkileyerek meslek seçimi sürecinin başarısızlık ve hayal kırıklığı ile son bulmasına neden olabilirler. Ortaöğretimde yapılan meslek seçimi, öğrencinin yaşamını genişletebilmekte ya da sınırlayabilmektedir. Bu nedenle lisede uygun, sağlıklı meslek seçimi yapmaya engel olabilecek akılcı olmayan inançların belirlenmesi, öğrencilere bu inançlarla ilgili olarak farkındalık kazandırılması ve akılcı olmayan inançların akılcı olanlarla değiştirilmesi gerekmektedir (Yılmaz Erdem, Bilge 2008).

Krumboltz'a (1983) göre kariyer kararı hakkında bazı özel kurallar ya da inançlar vardır. Bu özel kurallar benliği (Ben güdülenmiş bir insan değilim); kariyeri (Yüksek İsletme Okulu'ndaki her uzman kendine güvenli ve atılgandır.); kariyer kararı vermeyi (Diğer insanlar benim hakkımda daha çok şey biliyor ve benim kendi yerime vereceğimden daha iyi kararlar verirler.) içerir.

Thompson (1976), kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki deneyimlerine dayanarak mantık dışı inançlar belirlemiştir:

1. Doğruluk: Danışanlar kariyer planını ve karar sürecini bilimsel bir süreç olarak görmekte ve mükemmel kariyer planına sahip olmak istemektedirler.

2. Tekillik ve Kesinlik: Danışanlar hayatın belli döneminde kariyer kararı verildiğine ve bir kere karar verildikten sonra bunun değiştirilemeyeceğine; çünkü bunun tüm yaşam boyunca sürmesi gerektiğine inanırlar.

3. Kariyer Testlerinden Beklentiler: Danışanlar psikometrik testlere inanırlar çünkü test sonuçlarının onlara ne yapmaları gerektiğini göstereceklerini düşünürler. Gerçekte danışanlar kararlarının sorumluluğunu almalıdırlar.

4. İlgi ve Yetenekler Arasında Yanlış Yorumlanmış İlişki: Danışanlar ilgi ve yetenekler arasında nedensel bir ilişki olduğunu varsayarlar. Bu nedenle neye ilgileri olduklarını bilmeye çalışırlar ve sonra otomatik olarak bir işte iyi şeyler yaparlar. Diğer yandan kötü performans gösterdiklerinde bahaneleri ilgilerinin yokluğudur.

5. Her Basamağı Analiz Etmek: Danışanlar irrasyonel olarak her basamakta tüm muhtemel seçenekleri baştan aşağıya analiz edeceklerini düşünürler. Bununla birlikte her basamağı analiz etmek aslında "kararlarla kendini bunaltmaktır."

6. Kariyer Amaçlarını Başarı ve Başarısızlıktan Biri Olma Koşuluyla İkiye Bölmek: Bu aşırı uçlarda düşünülerek yapılan hata danışanın karar verirken yaşadığı kaygıyı arttırır.

7. Zamanın Geçişi: Danışanlar eylemlerini geçici olarak durdururlar ve basitçe zamanın geçmesiyle alternatiflerin aydınlandığını ve böylece daha iyi kararlar verildiğini düşünürler. Bununla beraber danışanlar eğer zamanlarını planlarını tekrar gözden geçirmek ve belirlemek için kullanmazlarsa iyi bir karar vermeleri olası değildir.

Krumboltz (1994) bazı inançların toplumda kökleştiğini ve insanların bunlarla özdeşleştiğini; fakat buna karşılık bu inançları kesin gerçekler olarak içlerine aldıklarını belirtir ve sorun çıkaran inançları şu faktörlerle karakterize etmiştir:

1. Yanlış Genellemeler: Genellemenin temeli doğru olabilir; ancak aşırı genelleme sağlıksız kararlara dönüşebilir.
2. Özel Bir Standartla Kendini Karşılaştırma: Bireylerin performansını kimle ya da neyle karşılaştırıldığına göre değişir. Eğer kişi kendini kendinden daha iyi performans gösteren biriyle karşılaştırırsa kendini yetersiz hissedebilir.

3. Sonucun Duygusal Etkisinin Değerini Abartmak: İnsanların negatif sonuçlar konusundaki korkuları bazen aşırıya kaçabilir. Onlar eğer kararlarının istedikleri gibi olmadığını düşünürlerse yıkımı kaldıramayabilirler ve böylece kararlar almaktan korkarlar.
4. Yanlış Nedensel İlişkiler: Eğer insanlar çok çalışma ve hırs arasında başarılı bir bağ kurabilirlerse bu, onların istek ve gayretlerini teşvik eder. Eğer başarı ile tesadüfler ve şans ile bağ kurarlarsa bu durum hareketsiz kalma ve iyi şansı beklemeye yol açar.
5. Konu ile İlgili Durumlarda Bilgisizlik: Eğer bireyler bir işin idealist, olması gereken görünümüne odaklanırlarsa gerçekleri gözden kaçırabilirler.
6. Olasılığı Düşük Durumlara Aşırı Önem Vermek: Olma olasılığı düşük olaylara dayanarak (deprem gibi) kariyer kararı vermekten kaçınma alternatifleri sınırlar.
7. Kendini Aldatma: Bazen bu belirtilen inançlar rasyonelleştirilir ve doğru nedenler açığa vurulamadığı için toplumca da kabul edilebilir.

Kariyer Kararı Vermede Sosyal Öğrenme Modeli tanımlayıcı ve açıklayıcıdır; kariyer seçimi tanımlanır ve seçimi etkileyen faktörlere örnekler verilir. Krumboltz ve arkadaşları (Krumboltz, Mitchell & Gelatt, 1975; Akt: Zunker, 2002) kariyer psikolojik danışmanlığı için bazı gözlemlerini söyle sıralamışlardır:

1. Kariyer kararı verme öğrenilmiş bir süreçtir.
2. Kariyer kararı vermeye çalışan insanlar yardıma ihtiyaç duyarlar (kariyer seçimi doğru olmayan bilgi ve hatalı alternatifler ışığında yapılmış olabilir).
3. Başarı karar verme sürecinde gösterilen ve öğrencilerce ölçülen bir beceridir (karar verme becerilerinin ölçülmesi gereklidir).
4. Danışanlar birçok farklı gruptan gelir.
5. Danışanlar eğer hangi kariyeri seçeceklerinden emin değillerse, kendilerini bunun için suçlu hissetmemelidirler.
6. Hiçbir iş hiçbir birey için en iyisi olarak görülmeyebilir.

Şişman (2002) inançla değerin farklı anlamlar içerdiğini belirtmektedir. İnançlar bir durumun, olayın ya da davranışın nasıl gerçekleştiğini açıklarken değerler bir olay, durum veya davranışın nasıl olması gerektiğini açıkladığını ifade etmektedir. Değerlerin birey için doğruyu, yanlışı ve iyiyi belirmede 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.

Kariyer inançları insanların kariyerlerine karar vermelerinde oldukça büyük öneme sahiptir. Bu inançlar bireylerin kariyer amaçlarına ulaşmalarını olumsuz olarak etkileyebilir. İnançlarımız bize ya yardım eder ya da bizi engeller. Mesleki seçimler ve kariyer uğraşıyla ilgili inançları belirlemek için "Kariyer İnançları Envanteri" (KİE), adı altında bir psikolojik danışma aracı geliştirilmiştir (Ulu, 2007).

2.4. İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar iki başlıkta ele alınmıştır. Birinci başlıkta kariyer değerleri ile ilgili yurt dışı çalışmalara yer verilirken, ikinci başlıkta yurt içi çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Kariyer Değerleri İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Kariyer değerleri ile ilgili yurt dışı araştırmalar incelendiğinde, araştırmalarda öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri, cinsiyetleri, yaşları, sınıf düzeyleri, etnik kökenleri, tercih ettikleri meslekler gibi değişkenler açısından açıklandığı görülmüştür.

Mboko ve College (2011) tarafından, Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Afrika'da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin ne olduğu ile ilgili yaptıkları çalışma sonunda Amerikalı öğrencilerin stres, para motive olma ve yaratıcılık gibi kariyer değerlerine daha önem verdikleri, Afrikalı öğrencilerin ise güvenlik, sosyal bir gruba ait olma ve yeteneklerini kullanma kariyer değerlerine önem verdikleri bulunmuştur.

Valentine ve diğerleri, (2011) tarafından yapılan çalışmada, 781 sağlık personelinin mesleki doyumları ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda başkalarına yardım etme değeri ile mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Moore (2011) bir işte aktif olarak çalışan 320 kişinin iş değerlerinin ne olduğu ile ilgili araştırma yapmıştır. Araştırma sonunda bireylerin sahip olduğu sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Üst ekonomik düzeyde yaşayan

çalışanların yarışma ilerleme, alt ekonomik düzeyde yaşayan çalışanların ise statü ve bağımsızlık değerlerine önem verdikleri görülmüştür.

Pascual (2009) üniversitede öğrenim gören öğrencilerinin kariyer değerlerinin belirlenmesi ile ilgili yaptığı çalışmada, kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Erkek öğrencilerin iyi gelir, güç, bilgi ve boş zamanları değerlendirme kariyer değerlerinde, kız öğrencilerin ise aile kariyer değerinde yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Li, Liu ve Wan (2008) tarafından, Çinli girişimcilerin kariyer değerleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda yaş, cinsiyet ve konum ve eğitim değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yaşı büyük olan katılımcıların kariyer değerlerinin daha yüksek olduğu, eğitim seviyesinin artması ile mesleki değer puanlarının yükseldiği, erkek girişimcilerin birçok kariyer değerinin kadın girişimcilerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Meikle (2008) üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini incelemiştir. Araştırmada sonucunda, erkek ve kız öğrencilerin kariyer değerleri arasında farklılıklar gözlenmiştir. Erkek öğrenciler gelir ve bağımsızlık gibi kariyer değerlerinden yüksek puan alırken, kız öğrenciler başkalarına yardım etme ve iş birliği gibi kariyer değerlerinden yüksek puan almışlardır.

Duffy ve Sedlacek (2007) üniversitede öğrenim gören 3570 birinci sınıf öğrencilerinin iş değerlerini incelenmişlerdir. Araştırma sonucunda kız ve erkek öğrencilerinin iş değerlerinin farklılaştığı görülmüştür. Öğrenciler tarafından içsel ilgi, gelir, sosyal ilişkiler ve prestiji ilk dört sırada sıralanmıştır. Erkek öğrenciler dışsal iş değerlerini tercih ederken, kızlar ise sosyal değerleri tercih etmişlerdir.

Rognstad ve Aasland (2007) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik kariyer değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 221 kişi katılmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin en önem verdiği değerlerin insanlarla iletişim, başkalarına yardım etme ve iş güvenliği olduğu görülmüştür.

Amber (2006) sağlık öğrencilerinin kariyer değerlerinin ne olduğu ile ilgili yaptığı araştırmada, yaşça büyük olan öğrencilerin bağımsızlık ve yöneticilik kariyer değerlerini daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin başarı kariyer değerinin diğer öğrencilerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Moore (2006) lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemeye yönelik çalışma yapmıştır. Araştırmaya 750 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda

kariyer değerleri cinsiyet ve aile değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Bunun yanında statü ve özgecilik kariyer değerlerinde çeşitli ırklardan olan bireylerde farklılıklar görülmüştür.

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

Murphy (2000) tarafından, yetişkinlerin kariyer değerlerini belirlemeye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonunda kadın katılımcıların 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 kariyer değerlerine erkek katılımcılardan daha önem verdikleri, erkek katılımcıların ise fiziksel aktivite, risk alma ve fiziksel güç kullanımını içeren kariyer değerlerine kadın katılımcılardan daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

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

Mortimer ve diğerleri, (1996) tarafından, yarı zamanlı çalışan ve çalışmayan lisede öğrenim gören 9. sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 1000 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda okul dışında yarım zamanlı çalışan öğrencilerin kariyer değerler puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, dolayısıyla iş yaşamına giren bireylerin kariyer değerlerinin daha da netleştiği görülmüştür.

Zanders ve Harding (1995) tarafından yapılan çalışmada, Kuzey Amerika, Kanada ve on iki Avrupa ülkesinde 1981 ile 1990 yılları arasında yaklaşık 50.000 kişinin kariyer değerleri araştırılmıştır. Araştırmada farklı ülkelerde yaşayan bireylerin kariyer değerlerinde meydana gelen değişimler incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda kariyer değerleri arasında kazanç değeri ilk sıralarda yer alırken, iyi ilişkiler

kurabileceği kişiler ile çalışmak, çalıştığı yerde eğlenmek keyifli zaman geçirmek ve yaptığı işte başarılı olmak olarak sıralanmıştır.

Naylor ve Krumboltz (1994) tarafından yapılan araştırmada, yetenek, ilgi ve kariyer inançlarının bağımsızlığı incelenmiştir. Araştırmaya 204 onuncu sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonunda ilgi, yetenek ve kariyer inançlarının birbirinden bağımsız olduğu bulgusu elde edilmiştir. Sözel ve sayısal yetenek testi sonuçlarıyla kariyer inançları arasında anlamlı korelasyon bulunmamıştır. Kariyer inançları ve ilgiler arasındaki ilişkiye bakıldığında da anlamlı korelasyon bulunmamıştır.

Ryan-Jones (1990) tarafından yapılan araştırmada kariyer kararı, mesleki kimlik ve cinsiyet değişkenlerinin kariyer inançlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre kararsızlık içinde olan bireylerin kariyer kararını dışsal süreçlerin yönettiğini düşündükleri ve kariyer kararı aşamasındaki bireylere göre kararsızlıkları konusunda daha rahat olduklarının saptandığı görülmektedir. Orta düzeyde kararsız bireylerin üniversite eğitiminin iyi bir iş için gerekli olduğuna dair inançlarının yoğun olduğu, mesleki kimlik puanları yüksek olan bireylerin kararsızlık konusunda orta düzeyde kararsızlara göre çok daha fazla rahatsızlık yaşadıkları, başarı olasılığının kesin olmadığı durumlarda bile ellerinden gelenin en iyisini yapabilmek için uğraştıkları bulunmuştur. Düşük mesleki kimliğe sahip bireylerin ise basit hedefler belirledikleri ve başarısızlıktan kaçınmak için çok çabaladıkları; olayların önemlerini abartma eğiliminde oldukları ve kararlarının sorumluğunu dış çevreye yüklediklerine dair kariyer inançlarının olduğu sonucu çıkmıştır. Cinsiyet açısından incelendiğinde ise kızların iyi bir işe girebilmek için üniversite eğitimi almanın gerekli olduğuna dair inançlarının yoğunluğuna karşın erkeklerin iyi bir işe girebilmek için üniversite eğitimini gerekli görmedikleri sonucuna varılmıştır.

Kammer (1987) tarafından, lisede öğrenim gören 9. ve 11. sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri araştırılmıştır. Araştırmaya 885 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda 11. sınıf öğrencilerinin başarı, özgecilik ve yaratıcılık kariyer değerlerine, 9.sınıf öğrencilerinin ise işbirliği kariyer değerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Ayrıca kız öğrenciler başarı, özgecilik, çeşitlilik ve yaşam biçimi kariyer değerlerinde, erkek öğrenciler ise yönetim, ekonomik gelir, bağımsızlık ve güvenlik kariyer değerlerinde daha yüksek puanlar almışlardır.

Yates (1985, Akt; Murphy, 2000) tarafından, kariyer değerlerinin farklı yaş gruplarında nasıl biçimlendiği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda 17-25 yaşları arasındaki bireylerin başarı, yetenekleri kullanma kariyer değerlerine, 36-45 yaşları

arasında bulunan bireylerin ise daha çok ekonomik güvence ve ödüllendirme kariyer değerlerine, 46-62 yaş grubu bireylerin ise bağımsızlık, kişisel gelişim, yaratıcılık, başkalarını düşünme ve estetik gibi kariyer değerlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Gade ve Peterson (1977) tarafından yapılan araştırmada, bireylerin kariyer değerlerinin zamanla değiştiğini ve bu değişimin dışsal değerlerden içsel değerlere doğru olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmaya katılan öğrenciler gelişme, fedakârlık, yaratıcılık, estetik ve yönetim değerlerine daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kız öğrenciler gelişme ve fedakârlık gibi değerlere daha fazla önem verirken; erkek öğrenciler ise yönetime daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Kız öğrenciler işin çeşitliliğine ve özel yaşama fırsat tanımasına daha fazla önem verirken; erkek öğrenciler ise ekonomik kazanca, bağımsızlığa ve güvenceye daha fazla önem vermişlerdir.

Johnson (1970), lise öğrencilerinin kariyer değerleri etnik köken, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre inceleme yapmıştır. Araştırma sonucunda 9.sınıf öğrencileri daha çok estetik, yaratıcılık, prestij gibi kariyer değerlere daha çok önem verdikleri görülürken 12. sınıf öğrencileri ise, bağımsızlık, başarı ve bireysel doyum gibi kariyer değerlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Erkek öğrencilerin bağımsızlık, yaratıcılık, prestij, güvenlik, ekonomi gibi kariyer değerlerini daha fazla önemserken, kız öğrenciler ise daha çok yardım etme, yönetim, bireysel doyum, işbirliği ve çeşitlilik gibi kariyer değerlere önem vermişlerdir.

Super ve Bohn (1970, Akt; Kuzgun, 2006) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin izledikleri öğretim programları ile kariyer değerleri arasında ilişki olduğunu belirtilmiştir. Para kazanmak, toplumda saygın bir yer edinmek ve itibar sahibi olmak daha çok iş-ticaret eğitimi alan öğrencilerin öncelikli değerleri olarak görülürken, topluma hizmet edebilme daha çok sosyal hizmet ve tıp öğrencilerinin öncelikli değerleri olmuştur.

Smithers (1968) tarafından, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri araştırılmıştır. İşletme, sanat ve sosyal bilimler, eczacılık, mühendislik ve uygulamalı bilimler alanından 649 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda mühendislik öğrencileri için macera, işletme öğrencileri için para kazanma ve liderlik, sanat ve sosyal bilimler öğrencileri için yeteneğini kullanma, insanlarla çalışma ve özgürlük, eczacılık öğrencileri için ise yardım etmek en yüksek kariyer değerleri olarak görülmüştür. En düşük kariyer değerleri ise mühendislik öğrencileri için sosyal ilişkiler

kariyer değeri, işletme öğrencileri için başkalarına yardım kariyer değeri, sanat ve sosyal bilimler öğrencileri için para, güvenlik ve statü kariyer değerleri, eczacılık öğrencilerinin ise orijinal şeyler üretmek kariyer değerleridir.

Wagman (1965, Akt; Kuzgun, 2006) tarafından yapılan çalışmada, lise ve üniversite öğrencilerinin kariyer değerleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinin meslek seçerken daha çok para kazanmaya, üniversite öğrencilerinin ise sosyal güvence, kendini ifade edebilme ve bağımsızlık değerlerine öncelikli verdikleri görülmüştür.

2.4.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kariyer değerleri ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmalarda öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri, cinsiyetleri, yaşları, sınıf düzeyleri, alanları gibi değişkenler açısından açıklandığı görülmüştür. Sadece öğrencilerle değil farklı meslek grubunda çalışan yetişkinlerle de kariyer değerleri üzerine araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca ülkemizde yapılan çalışmalar arasında kariyer değerleri ile ilgili ölçek geliştirme çalışması da bulunmaktadır.

Atlı (2012), tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin kariyer değerlerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir envanter geliştirilmiştir. Lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini 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 kariyer değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi için 818 lise öğrencisine uygulama yapılmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen Mesleki Değer Envanteri'nin geçerlik ve güvenirliğine yönelik elde edilen bulgular sunulmuştur. Envanterin nihai formunda 35 madde yer almıştır. Envanter dokuz alt faktörden oluşmaktadır. Bu dokuz faktör; 1. Maddi Kazanç 2. Liderlik 3. Özgürlük 4. Yardım 5. Fiziksel Özelliklerin Kullanımı 6. İş Sağlığı 7.Yaratıcılık 8. Arkadaşlık 9. Ekip Çalışması olarak adlandırılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin para, özgürlük, yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, iş sağlığı, yaratıcılık ve arkadaşlık mesleki değerlerinde çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermiştir.

Güler (2010) tarafından yapılan çalışmada, meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değer algıları araştırılmıştır. Araştırmaya 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. Bulgulara göre 12. sınıf öğrencilerinin meydan okuma, kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerlerini diğer öğrenci gruplarına göre daha olumlu algıladıkları görülmüştür.

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

Kırdök (2009) 340 tane dokuzuncu sınıf öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ile mesleki olgunluk düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Değirmencioğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen ve yöneticilerin kariyer 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 kariyer değer puanlarının erkek öğretmen ve yöneticilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek öğretmen ve yöneticilerin ise ekonomik faydalar kariyer değeri kadın öğretmen ve yöneticilerden yüksek çıkmıştır.

Özcan (2008) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırmaya 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. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Uğurlu (2007) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin en çok önem verdikleri kariyer değerleri belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 111 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerleri sırası ile ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık ve sosyal güvence olduğu görülmüştür. 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 öğretmenlerin kariyer değerlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilköğretim okullarında çalışan 350 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucundan kadın öğretmenlerin girişimcilik erkek öğretmenlerin ise meydan okuma kariyer değerlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Erdil (2006) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerinin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek tercihlerini etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 148 üniversite hazırlık öğrencileri 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 kariyer değerleri puan ortalamaları erkek öğrencilerinkinden daha yüksektir. Yine erkeklerin değişiklik kariyer değeri puan ortalamaları kız öğrencilerden daha yüksektir. Öğrenci seçme sınavını ilk girişte kazanan öğrencilerin yeteneği kullanma, yarışma ve liderlik kariyer değerleri puan ortalamaları sınava iki ve daha fazla giren öğrencilere göre daha yüksektir. Üniversite sınavına üç ve daha fazla giren öğrencilerde iş birliği kariyer değeri puan ortalaması ilk girişte kazanan öğrencilere göre daha yüksektir. Ailesi 2000 TL ve üstü aylık gelire sahip olan öğrencilerin yarışma, kazanç ve ün sahibi olma kariyer değeri puan ortalamaları diğer öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksektir.

Demircioğlu (2005) tarafından yapılan çalışmada, grupla 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 katılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni grupla 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 grupla mesleki psikolojik danışmanın ve cinsiyetin algılanmış dokuz değer alanından hiçbiri üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve bunlarla ilgili olarak yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Adana ili Seyhan ilçesinde ortaöğretim kurumuna devam eden öğrencilerin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak akademik başarı, cinsiyet ve kariyer inançlarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Karşılaştırma yolu ile ilişki belirlemede en az iki değişken vardır. Bunlardan birine (sınanmak istenen bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturulur, öteki (bağımlı) değişkene göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılır (Karasar,2002).

Araştırmanın bağımlı değişkeni öğrencilerin kariyer değerleri; bağımsız değişkenleri ise kariyer inançları, cinsiyetleri ve akademik başarılarıdır.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2015/2016 eğitim öğretim yılında Adana ili Seyhan ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı resmi bir lisede 10. 11. ve 12. sınıfa devam eden, 264 kız ve erkek öğrenciden oluşmuştur. Öğrencilerin akademik başarı ortalamaları e-okul üzerinden alındığı için tek bir lise ile sınırlı kalınmıştır. Araştırma grubunda yer alan okulun, her sınıf düzeyinden öğrencilerine ilgili ölçekler uygulanmıştır. Araştırma grubunda yer alan öğrencilerin cinsiyet ve sınıf düzeyine göre dağılımı Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 1

Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımına Göre Tablo Sonuçları

Cinsiyet	**N**	**%**
Erkek	117	44.3
Kız	147	55.7
Toplam	**264**	**100**

Tablo 1 de görüldüğü gibi örneklemi oluşturan okulda kız öğrencilerin sayısı 147 (%55.7), erkek öğrencilerin sayısı 117 (%44.3) dir.

Tablo 2

Öğrencilerin Sınıf Düzeyine Göre Dağılımları

Sınıf Düzeyi	**N**	**%**
10 Sınıf	100	37.8
11 Sınıf	77	29.2
12 Sınıf	87	33.0
Toplam	**264**	**100**

Tablo 2’ de görüldüğü üzere araştırma grubunda yer alan öğrencilerin sınıf düzeyleri incelendiğinde 10. sınıfa devam eden öğrencilerin sayısının 100 (%37.8); 11. sınıfa devam eden öğrencilerin sayısının 77 (%29.2); 12. sınıfa devam eden öğrencilerin sayısının ise 87 (%33.0) olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada öğrencilerin kariyer değerlerinin kariyer inançları ile ilişkisini belirlemek amacıyla Ulu (2007) tarafından geliştirilen “ Kariyer İnançları Envanteri’’, kariyer değerlerini belirlemek amacı ile Atlı (2012) tarafından geliştirilen “ Meslek Değeri Envanteri’’, “ Kişisel Bilgi Formu’’ ve Milli Eğitim Bakanlığı ortaöğretim kurumlarına ait E- Okul internet sisteminden alınan“ Akademik Başarı Ortalaması’’ kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubunu oluşturan öğrencilerin sınıf düzeylerini, cinsiyetlerini, yaşlarını belirlemek amacı ile araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Bu formda ayrıca öğrencilerin gelecekteki yapmak istedikleri meslek tercihleri de sorulmuştur. Öğrenciler farklı meslekler ifade etmişlerdir. Bu mesleklerin analiz edilebilmesi için gruplandırılma yoluna gidilmiştir. Üniversite programları ve mesleki sınıflandırma temel alınarak 10 farklı kategoride toplanmıştır. Herhangi bir kategoriye alınamayan tek frekanslı tercihler ise diğer adı altında toplanmıştır.

Öğrencilerin gelecekte yapmak istedikleri meslekler ve gruplandırılması Tablo-3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Öğrencilerin Tercih Ettikleri Meslekler ve Gruplandırılması

Kategori	N	%	Meslekler
Hukuk	20	7.6	Avukat, Hakim, Savcı
Tıp	16	6.1	Doktor, Diş Hekimi, Psikiyatri
Eğitim	54	20.5	Okul Öncesi, Türkçe, İngilizce, Almanca, Tarih, Edebiyat, Felsefe, Matematik, Özel Eğitim, Sınıf Öğretmenlikleri
Mühendis-Mimar	29	11	Mühendis, Mimar
Spor	31	11.7	Beden Eğitimi, Futbolcu
Pdr- Psikoloji	23	8.7	Psikolojik Danışman, Psikolog
Polis- Asker	28	10.6	Polis, Subay
Sağlık Lisansı	31	11.7	Hemşire, Fizik Tedavi Rehabilitasyon, Ebelik, Anestezi, Radyolog, Veteriner
Sahne sanatları-Oyunculuk	15	5.7	Oyuncu, Yönetmen, Sanatçı, Turizm-Animasyon
Diğer	17	6.4	Bankacı, Ekonomist, Maliye, Muhasebe, Gastronomi, Tercüman, Galerici, Tasarımcı, Halkla İlişkiler, Güzellik Uzmanı, Makinist, Gazeteci, Tüccar, Bilgisayar Programcısı, Grafiker, Gardiyan
10 grup	264	100	

Tablo-3'te görüldüğü üzere araştırma grubunda yer alan öğrencilerin seçtikleri meslekler 10 kategoriye ayrılmıştır. Lisede öğrenim gören 20 (%7.6) öğrencinin Hukuk (Avukat, Hakim, Savcı), 16 (%6.1) öğrencinin Tıp (Doktor, Diş Hekimi), 54 (%20.5) öğrencinin Eğitim (Okul Öncesi, Türkçe, İngilizce, Almanca, Tarih, Edebiyat, Felsefe, Matematik, Özel Eğitim, Sınıf Öğretmenlikleri), 29 (%11) öğrencinin Mühendislik-Mimarlık (Mühendis, Mimar), 31 (%11.7) öğrencinin Spor (Beden Eğitimi, Futbolcu), 23 (%8.7) öğrencinin Pdr- Psikoloji (Psikolojik Danışman, Psikolog), 28 (%10.6) öğrencinin Polis- Asker (Polis, Subay), 31 (%11.7) öğrencinin Sağlık Lisansı (Hemşire, Fizik Tedavi Rehabilitasyon, Ebelik, Anestezi, Radyolog, Veteriner), 15 (%5.7) öğrencinin Sahne sanatları- Oyunculuk (Oyuncu, Yönetmen, Sanatçı, Turizm-Animasyon), 17 (%6.4) öğrencinin diğer meslek grubunu (Bankacı, Ekonomist, Maliye, Muhasebe, Gastronomi, Tercüman, Galerici, Tasarımcı, Halkla İlişkiler, Güzellik Uzmanı, Makinist, Gazeteci, Tüccar, Bilgisayar Programcısı, Grafiker, Gardiyan) seçtiği görülmektedir.

3.3.2. Mesleki Değer Envanteri

Araştırmada kullanılan Mesleki Değer Envanteri Atlı (2012), tarafından geliştirilmiş bir envanterdir. 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 güvenirliliği sağlanmış bir ölçme aracıdır.

Geçerlilik

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, 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). 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 envanter de yer alan ifadelerin bazıları değiştirilmiş ve 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. Analizler sonucunda dokuz faktörden ve 35 maddeden oluşan MDE'nin alt boyutlarında yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri .53 ile .82 arasındadır. Açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen dokuz faktörlü modelinin veriye uyumunun sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, 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.

Güvenirlik

MDE'nin güvenirliği, envanterin çok boyutlu olması nedeniyle her alt boyutun iç tutarlılık katsayısının hesaplanması ve test-tekrar test yöntemleri ile incelenmiştir. Envanterin alt boyutları için elde edilen Cronbach α güvenirlilik katsayıları 0,70 ile 0,83 arasında değiştiği gözlenmiştir.

Envanterin test-tekrar test güvenirliliği kapsamında 167 öğrenciye 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.

Bu araştırma kapsamında çalışma grubundan toplanan veriler kullanılarak ölçeğin Cronbach α hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından arkadaşlık kariyer değeri .72, ekip kariyer değeri.94, fiziksel kariyer değeri .68, liderlik kariyer değeri .81, özgürlük kariyer değeri .94, kazanç kariyer değeri .80, iş sağlığı kariyer değeri .94, yaratıcılık kariyer değeri .88, yardım kariyer değeri .84 olarak gözlenmiştir.

3.3.3. Kariyer İnançları Envanteri

Araştırmada kullanılacak olan Kariyer İnançları Envanteri (Career Beliefs Inventory) Ulu tarafından 2007 yılında Türkçeye uyarlanmıştır.

Ölçek, psikolojik danışmanların danışanların kariyer gelişimlerini etkileyen inançlarını tanımlamalarına yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir. CBI ilk kez 1988 yılında araştırma amaçlı olarak basılmış; daha sonra bilgisayar temelli değerlendirme programı hazırlanmış ve yaşları 12 ve 75 arasında değişen toplam 7500 kişiye uygulanmıştır. CBI toplam sekiz yıllık bir çalışmadan sonra 1991 yılında yayımlanmıştır. Envanter "Tamamen Katılıyorum" dan "Hiç Katılmıyorum" a doğru işaretlenen 5'li Likert tipinde 96 maddeden oluşmaktadır (Krumboltz,1999).

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması kapsamında iki dile hakim olan iki uzman tarafından çevrilmiş ve 12 uzman tarafından değerlendirilmiştir.

Yapı geçerliliğini sınamak amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Oluşturulan onbeş boyutlu modelin test edildiğinde Normed Fit Index (NFI) = .98, Comparative Fit Index (CFI) = .93 ve Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .58 olarak bulunmuştur.

Kariyer İnançları Envanterinin güvenirliğinin belirlenmesi için McDonald Omega güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirliği .50'nin altında olan 5 alt ölçek envanterden çıkartılmıştır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen ölçek 29 madde ve 10 alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler: 1. Üniversite Eğitimi, 2. İçsel Tatmin, 3. Akran Denkliği, 4. Sorumluluk, 5.İş hayatına Yönelim, 6. İş Denemesi, 7. Yerleştirme, 8. Belirsizlik Karşısında Vazgeçmeme, 9. Risk Alma, 10. Çalışmadır.

Bu çalışma kapsamında ise kariyer inançları envanterinin toplam puanı alınmıştır.

KİE' nin Puanlaması

KİE beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek, 14 düz, 15 ters maddeden oluşmaktadır. Pozitif ifade içeren maddelere "Tamamen Katılıyorum" cevabı verildiğinde 5 puanla değerlendirilirken "Hiç Katılmıyorum" cevabı 1 puanla değerlendirilir. Ortada bulunan cevaplar ise 4, 3 ve 2 puanlarını alırlar. Negatif ifade içerin maddeler ise ters olarak puanlanır. Ölçekten alınan düşük puanlar kariyer amaçlarını sınırlayan inançlar olarak değerlendirilmektedir (Ulu, 2007).

3.3.4. Ders Notları Ortalama Puanları

Okul idaresi ile görüşme yapılarak, öğrencilerin akademik başarılarını ifade eden sınavlardan aldıkları ders notları, sınıf geçme notlarının ortalaması Milli Eğitim Bakanlığına ait E-Okul sisteminden çalışmaya katılan her bir öğrenci için tek tek alınarak kişisel bilgi formuna eklenmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları 2015-2016 eğitim-öğretim yılı içerisinde, belirtilen örneklem gruplarına uygulanmıştır. "Kişisel Bilgi Formu", "Kariyer İnançları Envanteri", "Meslek Değeri Envanteri" araştırmacı tarafından sınıf ortamında bir ders saatinde tek uygulama ile gerçekleşmiştir. Veri toplama araçlarına ait yönergeler, uygulamaya katılan örneklem gruplarına okunarak gerekli bilgiler verilmiştir.

Araştırmacı tarafından öğrencilere araştırmanın amacı, yapılacak olan uygulamanın bilimsel niteliliği, toplanacak verilerin gerçeği yansıtma derecesi, içtenlik ve gizliliğin önemi konusunda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bilgi formu ve ölçeklerdeki maddelerin tümünün atlanmadan yanıtlanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu standart tüm uygulamalar için tekrarlanmıştır. Araştırma sonunda 330 öğrenciden veriler toplanmış ancak bu öğrencilerden ölçekleri yanlış ya da eksik doldurduğu belirlenen 66 öğrenci örneklemden çıkarılmış ve geriye kalan 264 öğrencinin verileri araştırmaya temel oluşturmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler istatistik paket programlarından SPSS'in 22 sürümü kullanılarak çözümlenmiştir. Lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile kariyer

inançları ve başarı puanının arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı. cinsiyet ise Spearman korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Buna ek olarak öğrencilerin kariyer inançlarının, cinsiyetin ve akademik başarı puanlarının kariyer değerlerini yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi tekniği ile belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin olması gerekir. Sınıflamalı değişkenler ‘‘dummy’’ (yapay) değişken olarak tanımlanarak, analize dâhil edilip incelenmiştir. Cinsiyet kategorik değişkeni sürekli değişkene çevrilmiştir (Kız = 0, Erkek = 1). Ayrıca meslek tercihlerine göre, kariyer değerlerinin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına Kruskal Wallis testi ile bakılmıştır. Öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin verilerin betimlenmesinde frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Bulguların anlamlı olup olmadığının yorumlanmasın da .05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak kariyer inançları, cinsiyet, akademik başarıları ve seçtikleri meslekler ile ilişkisini incelemeye yönelik yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular, araştırma amaçlarının sırasına göre verilmiştir.

4.1. Kariyer Değerleri ile Kariyer İnançları ve Başarı Puanına ilişkin İstatistiksel Değerler

Öğrencilerin kariyer değerleri, kariyer inançları ve akademik başarıları puanlarına ilişkin istatistiksel değerler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğrencilerin Kariyer Değerleri, Kariyer İnançları ve Akademik Başarı Puanlarına İlişkin İstatistiksel Değerler

Değişken	N	X	Ss
1.Arkadaş Kariyer Değeri	264	7.79	1.18
2.Ekip Kariyer Değeri	264	6.38	2.11
3.Fiziksel Kariyer Değeri	264	3.88	1.94
4.Liderlik Kariyer Değeri	264	6.44	1.73
5.Özgürlük Kariyer Değeri	264	6.24	1.78
6.Kazanç Kariyer Değeri	264	7.96	1.06
7.Sağlık Mesleki Değeri	264	7.12	2.13
8.Yaratıcılık Kariyer Değeri	264	5.79	2.25
9.Yardım Kariyer Değeri	264	7.42	1.59
10. Kariyer İnançları	264	85.92	7.00
11. Başarı Puanı	264	62.82	9.12

Tablo 4'ten elde edinilen bilgilere göre, lise öğrencilerinin en yüksek kariyer değerinin kazanç (7.96) olduğu görülmektedir. Sonra sırası ile kariyer değerleri; arkadaş (7.79), yardım (7.42), sağlık (7.12), liderlik (6.44), ekip (6.38), özgürlük (6.24),

yaratıcılık (5.79) tır. Öğrencilerin en az değer verdiği kariyer değeri ise fiziksel (3.88) olduğu görülmektedir. Tablo 4'te görüldüğü gibi öğrencilerin kariyer inançları (85.92) ve başarı ortalamaları (62.82) dir.

4.2. Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ile Kariyer İnançları, Cinsiyet ve Başarı Puanına İlişkin Korelasyonlar

Öğrencilerin kariyer değerleri ile kariyer inançları, cinsiyet ve başarı puanına ilişkin korelasyonlar (pearson) Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğrencilerin Kariyer Değerleri ile Kariyer İnançları, Cinsiyet ve Başarı Puanına İlişkin Korelasyonlar

Değişken	N	Kariyer İnancı (Pearson)	Başarı Puanı (Pearson)	Cinsiyet (Spearman)
1.Arkadaş	264	-.09	-.01	-.11
2.Ekip	264	-.02	-.15**	.05
3.Fiziksel	264	-.14*	-.35**	.55**
4.Liderlik	264	-.09	-.02	.13*
5.Özgürlük	264	-.05	-.05	.06
6.Kazanç	264	-.14*	.00	-.01
7.Sağlık	264	-.08	.10	-.07
8.Yaratıcılık	264	-.19**	-.14*	.19**
9.Yardım	264	-.04	.07	-.30**

*p<.005, **p<.001

Tablo 5'ten elde edinilen bilgilere göre, lise öğrencilerinin ekip kariyer değeri ile başarı puanı arasında negatif yönde düşük ilişki (r = -.15, p < .001) bulunmuştur.

Öğrencilerin fiziksel kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük ilişki (r = -.14, p < .005), cinsiyet ile pozitif yönde yüksek bir ilişki (r = .55, p < .001), başarı puanı ile negatif yönde orta düzeyde ilişki (r = -.35, p < .001) olduğu görülmektedir.

Liderlik kariyer değeri ile cinsiyet arasında pozitif yönde düşük ilişki (r =.13, p < .005) bulunmuştur.

Kazanç kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük ilişki (r = -.14, p < .005) bulunmuştur.

Yaratıcılık kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük ilişki (r = -.19, p < .001), cinsiyet ile pozitif yönde düşük bir ilişki (r =.19, p < .001), başarı puanı arasında negatif yönde düşük ilişki (r = -.14, p < .005) bulunmuştur.

Yardım kariyer değeri ile cinsiyet arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki (r = -.30, p < .001) olduğu görülmektedir.

Tablo 5'te görüldüğü gibi arkadaş, özgürlük, sağlık kariyer değerleri ile kariyer inançları, cinsiyet ve başarı puanları arasında ilişki bulunamamıştır.

4.3. Öğrencilerin Arkadaşlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin arkadaşlık kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğrencilerin Arkadaşlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	9.60	1.08		8.84**			
Kariyer İnancı	-.017	.01	-.099	-1.59	.116	.002	1.189
Cinsiyet	-.174	.15	-.074	-1.14			
Başarı puanı	-.002	.01	-.015	-.23			

**p<.01, *p<.05

Tablo 6'da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin arkadaşlık kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı, cinsiyet ve akademik başarı puanının birlikte arkadaşlık kariyer değerini yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır (r = .116, R^2 = .002, F = 1.189, p > 0.05).

4.4. Öğrencilerin Ekip Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin ekip kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Öğrencilerin Ekip Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	8.23	1.94		4.25**	.156	.013	2.154
Kariyer İnancı	-.001	.019	-.002	-.027			
Cinsiyet	.159	.273	.038	.584			
Başarı puanı	-.032	.015	-.140	-2.19*			

**p<.01, *p<.05

Tablo 7'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin ekip kariyer değer puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı ve cinsiyetin ekip kariyer değerini yordamadığı (r = .156, R^2 = .013, F = 2.154, p > 0.05), sadece başarı puanının ekip kariyer değerini yordadığı görülmektedir (β = -.140, t = -2.19, p < .05).

4.5. Öğrencilerin Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin fiziksel kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Öğrencilerin Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Ht	β	T	R	R^2	F
Sabit	5.98	1.49		3.99**	.561	.32	39.90**
Kariyer İnancı	-.022	.014	-.078	-1.52			
Cinsiyet	1.76	.210	.450	8.35**			
Başarı puanı	-.044	.011	-.206	-3.83**			

**p<.01, *p<.05

Tablo 8'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin fiziksel kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı, cinsiyet ve başarı puanının birlikte fiziksel kariyer değerini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır (R = .561, R^2 = .307, F = 39.90, p < .01). Bu bulgu üç değişkenin birlikte fiziksel kariyer değerin toplam varyansın %32'sini açıkladığını göstermektedir. Bulgulara göre fiziksel kariyer değerin en güçlü yordayıcısı cinsiyettir (β = .450, t = 8.35, p < .01). İkinci yordayıcısı ise akademik başarı puanıdır (β = -.206, t = -3.83, p < .01), kariyer inancı ise fiziksel kariyer değerini yordayıcı olarak bulunmamıştır.

4.6. Öğrencilerin Liderlik Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin liderlik kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Öğrencilerin Liderlik Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	6.99	1.60		4.40**	.159	.014	2.23
Kariyer İnancı	-.018	.015	-.074	-1.20			
Cinsiyet	.485	.224	.139	2.17*			
Başarı puanı	.005	.012	.028	.436			

**p<.01, *p<.05

Tablo9'da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin liderlik kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı ve başarı puanının liderlik kariyer değerini yordamadığı (r = .159, R^2 = .014, F = 2.23, p > 0.05), sadece cinsiyetin tek başına liderlik kariyer değerinin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir (β = .139, t = 2.17, p < .05).

4.7. Öğrencilerin Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin özgürlük kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Öğrencilerin Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	7.16	1.65		4.35**			
Kariyer İnancı	-.011	.016	-.043	-.699	.091	.003	.719
Cinsiyet	.228	.232	.064	.985			
Başarı puanı	-.005	.013	-.025	-.384			

**p<.01, *p<.05

Tablo 10'da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin özgürlük kariyer değer puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı, cinsiyet ve akademik başarı puanının birlikte özgürlük kariyer değerini yordamadığı bilgisine ulaşılmıştır (r = .091, R^2 = .003, F =.719, p > 0.05).

4.8. Öğrencilerin Kazanç Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin kazanç kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Öğrencilerin Kazanç Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	10.07	.970		10.37**	.152	.012	2.04
Kariyer İnancı	-.022	.009	-.147	-2.38*			
Cinsiyet	-.117	.137	-.055	-.857			
Başarı puanı	-.001	.007	-.005	-.072			

**p<.01, *p<.05

Tablo 11'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin kazanç kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; cinsiyet ve başarı puanının kazanç kariyer değerini yordamadığı (r = .152, R^2 = .012, F = 2.04 , p > 0.05), sadece kariyer inancının kazanç kariyer değerinin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir (β = -.147, t = -2.38, p < .05).

4.9. Öğrencilerin Sağlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin sağlık kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

Öğrencilerin Sağlık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	8.44	1.96		4.31**	.141	.009	1.76
Kariyer İnancı	-.028	.019	-.090	-1.46			
Cinsiyet	-.217	.276	-.051	-.788			
Başarı puanı	.022	.015	.092	1.44			

**p<.01, *p<.05

Tablo 12'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin sağlık kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; kariyer inancı, cinsiyet ve akademik başarı puanının birlikte sağlık kariyer değerini yordamadığı bilgisine ulaşılmıştır (r = .141, R^2 = .009, F = 1.76, p > 0.05).

4.10. Öğrencilerin Yaratıcılık Meslek Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin yaratıcılık kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Öğrencilerin Yaratıcılık Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	10.31	1.99		5.16**			
Kariyer İnancı	-.054	.019	-.167	-2.79**	.288[a]	.072	7.82**
Cinsiyet	.832	.281	.184	2.96**			
Başarı puanı	-.018	.015	-.072	-1.16			

**p<.01, *p<.05

Tablo 13'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin yaratıcılık kariyer değer puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; cinsiyet, kariyer inancı ve başarı puanının birlikte yaratıcılık kariyer değerini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır (R = .288, R^2 = .072, F = 7.82, p < .01). Bulgulara göre yaratıcılık kariyer değerin en güçlü yordayıcısı cinsiyettir (β =.184, t = 2.96, p < .01). Yaratıcılık kariyer değerinin diğer yordayıcısı ise kariyer inancıdır (**β** = -.167, t = -2.79, p < .01), akademik başarı puanı ise yordayıcı olarak bulunmamıştır.

4.11. Öğrencilerin Yardım Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin yardım kariyer değeri puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

Öğrencilerin Yardım Kariyer Değeri Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hata	β	T	R	R^2	F
Sabit	9.86	1.44		6.87**	.246	.050	5.57**
Kariyer İnancı	-.015	.014	-.068	-1.12			
Cinsiyet	-.777	.202	-.243	-3.85**			
Başarı puanı	6.72	.011	.000	.006			

**p<.01, *p<.05

Tablo 14'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin yardım kariyer değer puanlarının yordanmasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinin sonucunda; cinsiyet, kariyer inancı ve başarı puanının birlikte yardım kariyer değerini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır (R = .246, R^2 = .050, F = 5.57, p < .01). Bulgulara göre yardım kariyer değerinin tek yordayıcısı cinsiyettir (β = .243, t = -3.85, p < .01). Kariyer inancı ve akademik başarı puanı ise yardım kariyer değerini yordayıcı olarak bulunamamıştır.

4.12. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Kariyer Değerleri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin tercih ettikleri mesleklere göre kariyer değerleri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri, her bir kariyer değerine göre tablolarda sunulmuştur.

4.12.1. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Arkadaş Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre arkadaş kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Arkadaş Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Arkadaş	Hukuk	**20**	7.41	1.27	.28
	Tıp	**16**	7.61	1.50	.38
	Eğitim	**54**	7.93	1.11	.15
	Müh-Mim	**29**	7.28	1.39	.26
	Spor	**31**	7.80	1.02	.18
	PDR-Psk	**23**	7.92	1.09	.23
	Polis-Ask	**28**	8.18	1.03	.20
	Sahne Sn	**15**	7.75	1.31	.34
	Diğer	**17**	7.90	1.05	.25
	Sağlık L.	**31**	7.97	1.06	.19

Tablo 15'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin arkadaş kariyer değerinde en çok polis-asker mesleğini tercih edenlerin (x^2 =8.18) puanı yüksekken, en düşük mühendislik mimarlık alanını tercih edenlerin (x^2 = 7.28) olduğu görülmektedir.

4.12.2. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Ekip Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre ekip kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Ekip Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Ekip	Hukuk	**20**	5.38	1.97	.44
	Tıp	**16**	7.05	1.70	.42
	Eğitim	**54**	6.13	2.26	.31
	Müh-Mim	**29**	6.15	2.04	.38
	Spor	**31**	6.64	1.83	.33
	PDR-Psk	**23**	5.40	2.39	.50
	Polis-Ask	**28**	7.57	1.39	.26
	Sahne Sn	**15**	6.18	2.32	.60
	Diğer	**17**	6.72	2.18	.53
	Sağlık L.	**31**	6.27	2.14	.38

Tablo 16'da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin ekip kariyer değerinde en çok polis-asker mesleğini tercih edenlerin (x^2= 7.57) puanı yüksekken, en düşük psikolojik danışman ve psikolog mesleklerini tercih edenlerin (x^2= 5.40) olduğu görülmektedir.

4.12.3. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre fiziksel kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Fiziksel Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Fiziksel	Hukuk	**20**	3.19	1.72	.39
	Tıp	**16**	2.92	1.86	.47
	Eğitim	**54**	3.05	1.73	.24
	Müh-Mim	**29**	4.83	1.51	.28
	Spor	**31**	5.37	1.69	.30
	PDR-Psk	**23**	2.58	1.68	.35
	Polis-Ask	**28**	5.16	1.36	.26
	Sahne Sn	**15**	3.87	2.20	.57
	Diğer	**17**	4.50	2.15	.52
	Sağlık L.	**31**	3.15	1.55	.28

Tablo 17'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin fiziksel kariyer değerinde en çok spor alanını ve polis,asker mesleklerini tercih edenlerin (x^2=5.37, x^2=5.16) puanı yüksekken, en düşük psikolojik danışman ve psikolog mesleklerini tercih edenlerin (x^2=2.58) olduğu görülmektedir.

4.12.4. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Liderlik Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre liderlik kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Liderlik Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Liderlik	Hukuk	**20**	7.06	1.67	.37
	Tıp	**16**	6.50	2.17	.54
	Eğitim	**54**	5.87	2.02	.27
	Müh Mim.	**29**	6.88	1.45	.27
	Spor	**31**	6.13	1.84	.33
	PDR-Psk	**23**	6.45	1.58	.33
	Polis-Ask	**28**	7.07	1.22	.23
	Sahne Sn	**15**	6.37	1.70	.44
	Diğer	**17**	6.71	1.32	.32
	Sağlık L.	**31**	6.37	1.64	.29

Tablo 18'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin liderlik kariyer değerinde en çok polis,asker ve hukuk alanındaki meslekleri tercih edenlerin (x^2=7.07, x^2=7.06) puanı yüksekken, en düşük eğitim alanındaki meslekleri tercih edenlerin (x^2=5.87) olduğu görülmektedir.

4.12.5. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre özgürlük kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Özgürlük Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Özgürlük	Hukuk	**20**	7.73	1.34	.30
	Tıp	**16**	6.48	1.69	.42
	Eğitim	**54**	5.25	1.59	.22
	Müh-Mim	**29**	6.57	1.40	.26
	Spor	**31**	5.11	1.64	.29
	PDR-Psk	**23**	7.01	1.82	.38
	Polis-Ask	**28**	6.79	1.55	.29
	Sahne Sn	**15**	6.82	1.66	.43
	Diğer	**17**	6.43	1.96	.47
	Sağlık L.	**31**	6.11	1.57	.28

Tablo 19'da görüldüğü gibi lise öğrencilerinin özgürlük kariyer değerinde en çok hukuk alanındaki meslekleri tercih edenlerin (x^2=7.73) puanı yüksekken, en düşük spor alanını tercih edenlerin (x^2=5.11) olduğu görülmektedir.

4.12.6. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Kazanç Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre kazanç kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Kazanç Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Kazanç	Hukuk	**20**	8.01	1.18	.26
	Tıp	**16**	7.83	1.05	.26
	Eğitim	**54**	7.83	1.05	.14
	Müh-Mim	**29**	8.23	.80	.15
	Spor	**31**	7.79	1.10	.19
	PDR-Psk	**23**	8.11	1.00	.21
	Polis-Ask	**28**	7.83	1.25	.24
	Sahne Sn	**15**	7.92	1.04	.27
	Diğer	**17**	8.09	.98	.24
	Sağlık L.	**31**	8.06	.96	.17

Tablo 20'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin kazanç kariyer değerinde en çok mühendislik, mimarlık mesleğini tercih edenlerin (x^2=8.23) puanı yüksekken, en düşük spor alanını tercih edenlerin (x^2=7.79) olduğu görülmektedir.

4.12.7. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Sağlık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre sağlık kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Sağlık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Sağlık	Hukuk	**20**	7.66	1.28	.29
	Tıp	**16**	7.64	1.94	.49
	Eğitim	**54**	7.32	2.054	.28
	Müh-Mim	**29**	7.13	2.21	.41
	Spor	**31**	7.04	2.36	.42
	PDR-Psk	**23**	6.83	2.16	.45
	Polis-Ask	**28**	5.92	2.76	.52
	Sahne Sn	**15**	7.52	1.86	.48
	Diğer	**17**	7.65	1.88	.46
	Sağlık L.	**31**	7.06	1.95	.35

Tablo 21'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin sağlık kariyer değerinde en çok hukuk alanındaki meslekleri tercih edenlerin (x^2= 7.66) puanı yüksekken, en düşük polis,asker meslekleri tercih edenlerin (x^2=5.92) olduğu görülmektedir.

4.12.8. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yaratıcılık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre yaratıcılık kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yaratıcılık Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Yaratıcılık	Hukuk	**20**	5.40	1.60	.36
	Tıp	**16**	5.48	2.12	.53
	Eğitim	**54**	5.08	2.18	.30
	Müh-Mim	**29**	7.37	2.14	.40
	Spor	**31**	5.33	2.07	.37
	PDR-Psk	**23**	6.45	2.26	.47
	Polis-Ask	**28**	5.47	1.99	.38
	Sahne Sn	**15**	6.32	2.15	.56
	Diğer	**17**	7.37	1.64	.40
	Sağlık L.	**31**	4.83	2.25	.40

Tablo 22'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin yaratıcılık kariyer değerinde en çok mühendislik, mimarlık mesleğini tercih edenlerin (x^2=7.37) puanı yüksekken, en düşük sağlık alanındaki meslekleri tercih edenlerin (x^2=4.83) olduğu görülmektedir.

4.12.9. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yardım Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre yardım kariyer değeri puanlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo-23

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine göre Yardım Kariyer Değeri Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Kariyer Değeri	Meslek Tercihi	N	A.Ort.	Ss	Sh
Yardım	Hukuk	**20**	7.81	1.29	.29
	Tıp	**16**	8.67	.47	.12
	Eğitim	**54**	7.55	1.47	.20
	Müh-Mim	**29**	6.07	1.38	.26
	Spor	**31**	6.97	1.83	.33
	PDR-Psk	**23**	7.90	1.32	.28
	Polis-Ask	**28**	8.15	1.09	.21
	Sahne Sn	**15**	6.43	1.34	.35
	Diğer	**17**	7.04	1.61	.39
	Sağlık L.	**31**	7.95	1.50	.27

Tablo 23'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin yardım kariyer değerinde en çok tıp alanını tercih edenlerin (x^2=8.67) puanı yüksekken, en düşük mühendislik, mimarlık mesleklerini tercih edenlerin (x^2=6.07) olduğu görülmektedir.

4.13. Öğrencilerin Meslek Tercihlerine Göre Kariyer Değerlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Öğrencilerin meslek tercihlerine göre kariyer değerlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24

Öğrencilerin Meslek Tercihlerine Göre Kariyer Değerlerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kariyer değeri	Meslek tercihleri	N	Sıra ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Arkadaş	Hukuk	20	106.35	9	11.560	.237	
	Tıp	16	127.72				
	Eğitim	54	140.62				
	Müh.Mimar	29	102.88				
	Spor	31	126.89				
	Pdr.Psk	23	138.72				
	Polis.Asker	28	158.45				
	Sahne.Oyun	16	131.70				
	Sağlık L.	31	141.82				
	Diğer	17	135.29				
Ekip	Hukuk	20	93.83	9	22.687	.007	**H<PA**
	Tıp	16	158.00				**PP<PA**
	Eğitim	54	127.12				
	Müh.Mimar	29	123.97				
	Spor	31	139.35				
	Pdr.Psk	23	101.46				
	Polis.Asker	28	178.41				
	Sahne.Oyun	16	128.33				
	Sağlık L.	31	129.68				
	Diğer	17	148.35				

Kariyer değeri	Meslek tercihleri	N	Sıra ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Fiziksel	Hukuk	20	107.93	9	72.273	.000	**H<MM,Sp,PA**
	Tıp	16	94.06				**T<MM,Sp,PA**
	Eğitim	54	100.75				**E<MM,Sp,PA**
	Müh.Mimar	29	173.00				**PP<MM,Sp,PA,Dğ**
	Spor	31	191.08				**MM>H,T.E,PP,S**
	Pdr.Psk	23	81.74				**Sp>H,T,E,PP,SL**
	Polis.Asker	28	186.73				**PA>H,T.E,PP,SL**
	Sahne.Oyun	16	128.43				**Dğ>PP**
	Sağlık L.	31	104.84				
	Diğer	17	155.91				
Liderlik	Hukuk	20	159.00	9	13.625	.136	
	Tıp	16	142.13				
	Eğitim	54	110.30				
	Müh.Mimar	29	150.84				
	Spor	31	116.97				
	Pdr.Psk	23	127.76				
	Polis.Asker	28	157.64				
	Sahne.Oyun	16	128.00				
	Sağlık L.	31	127.48				
	Diğer	17	137.94				

Kariyer değeri	Meslek tercihleri	N	Sıra ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Özgürlük	Hukuk	20	198.30	9	54.734	.000	**SL<H**
	Tıp	16	142.44				**Sp<H,MM,PP,PA**
	Eğitim	54	89.84				**E<H,MM,PP,PA,O**
	Müh.Mimar	29	146.74				**MM>E,Sp**
	Spor	31	85.81				**PP>E,Sp**
	Pdr.Psk	23	165.50				**PA>E,Sp**
	Polis.Asker	28	156.23				**O>E,Sp**
	Sahne.Oyun	16	162.87				
	Sağlık L.	31	126.37				
	Diğer	17	142.74				
Kazanç	Hukuk	20	143.00	9	5.382	.800	
	Tıp	16	119.41				
	Eğitim	54	121.92				
	Müh.Mimar	29	151.40				
	Spor	31	121.53				
	Pdr.Psk	23	142.46				
	Polis.Asker	28	130.73				
	Sahne.Oyun	16	124.77				
	Sağlık L.	31	136.35				
	Diğer	17	143.09				

Kariyer değeri	Meslek tercihleri	N	Sıra ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Sağlık	Hukuk	20	142.53	9	9.748	.371	
	Tıp	16	153.84				
	Eğitim	54	137.70				
	Müh.Mimar	29	133.48				
	Spor	31	134.06				
	Pdr.Psk	23	119.93				
	Polis.Asker	28	99.64				
	Sahne.Oyun	16	146.37				
	Sağlık L.	31	126.16				
	Diğer	17	150.00				
Yaratıcılık	Hukuk	20	116.95	9	44.472	.000	**E<MM**
	Tıp	16	120.50				**Sp<MM**
	Eğitim	54	109.81				**PA<MM**
	Müh.Mimar	29	192.97				**SL<MM**
	Spor	31	113.39				**Dğ>E**
	Pdr.Psk	23	156.61				**MM>E,Sp,PA,SL**
	Polis.Asker	28	120.66				
	Sahne.Oyun	16	151.30				
	Sağlık L.	31	102.92				
	Diğer	17	190.12				

Kariyer değeri	Meslek tercihleri	N	Sıra ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Yardım	Hukuk	20	141.93	9	57.150	.000	**MM<H,T,E,PP,SL**
	Tıp	16	194.751				**Sp< T**
	Eğitim	54	136.83				**O< T,PA,SL**
	Müh.Mimar	29	65.38				**Dğ<T**
	Spor	31	113.16				**H>MM**
	Pdr.Psk	23	156.09				**T>MM,Sp,O,Dğ**
	Polis.Asker	28	164.52				**E>MM**
	Sahne.Oyun	16	77.57				**PP>MM**
	Sağlık L.	31	160.68				**PA>MM,O**
	Diğer	17	111.26				**SL>MM,O**

E: Eğitim, MM: Mühendis-Mimar, Sp: Spor, PA: Polis-Asker, SL: Sağlık Lisansı, H: Hukuk T:Tıp, PP: Pdr-Psikolog, O: Oyuncu-Sahne sanatları, Dğ:Diğer

Tablo 24'te görüldüğü gibi meslek tercihlerine göre Ekip ($p<0.01$), Fiziksel($p<0.01$), Özgürlük ($p<0.01$), Yaratıcılık($p<0.01$) ve Yardım ($p<0.01$) kariyer değerlerinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

İstatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile ilgili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır. Test sonucuna göre polis,asker alanındaki meslekleri tercih edenlerin hukuk ve pdr' yi tercih edenlere göre daha yüksek ekip kariyer değerine sahip olduğu söylenebilir.

Fiziksel kariyer değerine sahip mühendislik-mimarlık, polis-asker ve spor alanındaki meslekleri tercih eden öğrencilerin hukuk, tıp, eğitim, psikoloji ve sağlık alanındaki meslekleri tercih edenlere göre daha yüksek fiziksel kariyer değerine sahip olduğu görülmektedir.

Özgürlük kariyer değerinde; mühendislik-mimarlık, psikoloji, polis asker, sahne sanatları(oyuncu) mesleklerini tercih edenler, eğitim ve spor alanındaki meslekleri tercih edenlere göre daha yüksek özgürlük kariyer değerine sahip oldukları söylenebilir.

Yaratıcılık kariyer değerinde mühendislik-mimarlık mesleğini tercih edenler, eğitim, spor alanı, polis-asker, sağlık alanındaki mesleklere göre daha yüksek yaratıcılık kariyer değerine sahip olduğu görülmektedir.

Yardım kariyer değerinde görüldüğü gibi mühendislik-mimarlık mesleğini tercih edenler; hukuk, tıp, eğitim, psikoloji, sağlık alanındaki mesleklere göre daha düşük yardım kariyer değerine sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca tıp alanını tercih edenlerin, mühendislik-mimarlık, spor, sahne sanatları ve diğer grup adı altında toplanan mesleklere göre daha yardım kariyer değerine daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular araştırmanın alt amaçları çerçevesinde ele alınmış ve tartışılmıştır.

5.1. Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ile Cinsiyet, Akademik Başarı ve Kariyer İnançları Arasındaki İlişkilere Yönelik Yorumlar

Lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile cinsiyet, akademik başarıları ve kariyer inançları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma verilerine göre: Ekip, fiziksel, liderlik, kazanç, yaratıcılık, yardım kariyer değerleri ile cinsiyet, akademik başarı, kariyer inançları arasında anlamlı ilişki bulunurken; arkadaş, özgürlük, iş sağlığı kariyer değerleri ile cinsiyet, akademik başarı, kariyer inançları arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre:

Ekip kariyer değeri ile akademik başarı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Başarı düzeyi düşük öğrencilerin daha fazla ekip çalışmasına önem verdikleri, başarı düzeyi yüksek öğrencilerin ekip kariyer değerine önem vermedikleri söylenebilir.

Fiziksel kariyer değeri kariyer inancı, başarı puanı ve cinsiyetin birlikte yordadığı görülmüştür. Fiziksel kariyer değer ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur. Öğrencinin kariyer inancı ne kadar olumlu ise fiziksel kariyer değerin önemli olmadığı, olumsuz inançlara sahip ise de fiziksel mesleklere daha fazla önem verdiği söylenebilir. Fiziksel kariyer değerinin başarı puanı ile negatif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Yani başarı düzeyi yükseldikçe, fiziksel kariyer değerine verilen önem düşmektedir. Fiziksel kariyer değer ile cinsiyet arasında da pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin fiziksel kariyer değere daha fazla önem verdiği söylenebilir. Fiziksel özelliklerin en çok kullanıldığı polis, asker gibi mesleklerin erkek öğrenciler tarafından seçildiği de araştırma bulgularında görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre liderlik kariyer değeri ile cinsiyet arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin liderlik kariyer değerine

daha fazla önem verdiği, kız öğrenciler için lider olmanın erkeklere oranla daha az önemli olduğu söylenebilir.

Kazanç kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki görülmüştür. Öğrencilerin kariyer inançları ne kadar olumlu ise kazanç kariyer değerine verdikleri önemin azaldığı söylenebilir. Olumsuz düşüncelere, inançlara sahip öğrenciler için kazanç değeri daha önemli denilebilir.

Yaratıcılık kariyer değerini kariyer inancı, başarı puanı ve cinsiyetin birlikte yordadığı görülmüştür. Yaratıcılık kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin kariyer inançları ne kadar olumlu ise yaratıcılık kariyer değerine verdikleri önemin azaldığı, kendini sınırlayan, olumsuz inançlara sahip öğrencilerin de yaratıcılık kariyer değerine daha fazla önem verdiği söylenebilir. Yaratıcılık kariyer değerinin başarı puanı ile de negatif yönde düşük ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre akademik başarısı düşük öğrencilerin yaratıcılığa daha fazla önem verdiği söylenebilir. Yaratıcılık kariyer değeri ile cinsiyet arasında da pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre de erkek öğrencilerin yaratıcılık kariyer değerine daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre yardım kariyer değeri ile cinsiyet arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin yardım kariyer değerine erkeklere göre daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Burada elde edilen tüm ilişkiler kariyer değerlerinin yordanması ile ilgili açıklamalarda detaylandırılmıştır.

5.2. Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançları, Cinsiyet ve Akademik Başarılarının Kariyer Değerlerini Yordayıp Yordamadığına Yönelik Yorumlar

Kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarının lise öğrencilerinin kariyer değerlerini yordama gücü değerlendirildiğinde: Ekip, fiziksel, liderlik, kazanç, yaratıcılık ve yardım kariyer değerleri puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Arkadaş, özgürlük, iş sağlığı kariyer değerlerini cinsiyetin, akademik başarının ve kariyer inançlarının yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Ekip kariyer değerini akademik başarı puanının tek başına anlamlı yordayıcısı olduğu, cinsiyet ve kariyer inancının yordamadığı görülmüştür. Ekip kariyer değeri ile akademik başarı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu yapılan korelasyon

analizi ile de bulunmuştur. Başarı düzeyi düşük öğrencilerin daha fazla ekip çalışmasına önem verdikleri söylenebilir. Ekip, paylaşılan değerli bir amaca ulaşmak için, birbirine bağlı olarak hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan küçük gruplara denir (Guzzo, 1995). Ekip üyelerinin birbirleriyle etkileşim içerisinde çalışmaları neticesinde, birbirlerinin eksiklerini tamamlayabilecekleri sonucu çıkartılabilir. Dolayısıyla ekiplerin bütünsel ve birbirini tamamlayan düşünme ve öğrenmeye ulaşmaları daha kolay olabilir (Hamel, 1999). Özerklik ve bağımsızlık kariyer değerine sahip olan bireyler kendi işlerini kurmak ve devam ettirmek isterler. Özgüven ve girişimcilik özellikleri yüksektir. Bu bireyler sınırlamalar yerine kendi başlarına karar alabilecek, riskleri üstlenebilecek ortamlar isterler. Kurumsal yaşamı, sınırlayıcı ve kendilerini geliştirmenin önünde bir engel olarak görürler (Schein, 2007). Ryan- Jones (1990), doktora tezinde kariyer kararı, mesleki kimlik ve cinsiyet değişkenlerinin kariyer inançlarıyla ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Düşük mesleki kimliğe sahip bireylerin ise basit hedefler belirledikleri ve başarısızlıktan kaçınmak için çok çabaladıkları; olayların önemlerini abartma eğiliminde oldukları ve kararlarının sorumluğunu dış çevreye yükledikleri sonucu çıkmıştır. Akademik başarısı düşük öğrencilerin ekip ile çalışarak sorumluluğu diğerleri ile paylaşmak istemeleri, tek başına kendilerine güven duymamalarından ve başaramayacağım korkusu yaşamalarından kaynaklanabilir.

Fiziksel kariyer değerini kariyer inancı, başarı puanı ve cinsiyetin birlikte yordadığı görülmüştür. Bulgulara göre fiziksel kariyer değerinin en güçlü yordayıcısı cinsiyet, diğer yordayıcısı akademik başarıdır. Kariyer inancı ise yordayıcı olarak bulunamamıştır. Yapılan korelasyon analizinde de fiziksel kariyer değeri ile cinsiyet arasında da pozitif yönde (erkek) düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Toplumun yüklemiş olduğu cinsiyet rolüne bağlı meslekler bireyin meslek seçimini etkileyebilir. 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 çocuklar için ise daha çok mühendislik, askerlik gibi meslekler düşünülmektedir. Bu nedenle bir kişinin bireysel kariyer serüvenini anlamak için onun cinsiyetini hatta daha da önemlisi içinde bulunduğu toplumun cinsiyet algısını anlamak gerekmektedir (Pişkin,2011).

Kişinin bir mesleğe girmesi için, salt ilgi duyması ve yetenek göstermesi yetmemekte, aynı zamanda bedensel özelliklerinde o mesleğe girmesine elverişli olması gerekmektedir (Bakırcıoğlu, 2002). Meikle (2008), üniversite öğrencilerinin kariyer

değerlerini incelediği araştırmada 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 kariyer değeri ile karşıladıkları düşünülmektedir. Özetle, fiziksel kariyer değere erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla önem vermesi literatüre uygun ve isabetli bir bulgudur.

Murphy (2000) tarafından yapılan araştırma sonucunda 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 kariyer değerleri erkek katılımcılardan daha önemli görmüşlerdir. Erkek katılımcıların ise fiziksel aktivite, risk alma ve fiziksel güç kullanımını içeren kariyer değerlere kadın katılımcılardan daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Fiziksel kariyer değeri yordayan bir başka değer ise akademik başarıdır. Fiziksel kariyer değerinin başarı puanı ile negatif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Yani öğrencinin başarı düzeyi yükseldikçe, fiziksel kariyer değerine verdiği önem de düşmektedir. Bavlı (2009) tarafından yapılan çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda (BESYO) okuyan öğrencilerin spora başlamaları, BESYO 'yu seçmelerine etki eden faktörler ile geleceğe yönelik beklentileri okudukları bölümlere göre karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde ekonomik düzeyi ve eğitim seviyesi düşük ailelerin çocuklarının spor alanında daha başarılı olacaklarını düşündükleri görülmüştür.

Jhonson (2002, Akt., Amber, 2006) tarafından yapılan çalışmada, ergenlerin mesleki değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin başarı ve güç gibi kariyer değerlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Ülkemizde yapılan üniversite sınavlarında öğrenciler bir mesleğe sahip olmak için sınavdan yeterli puan almalıdır. Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu bölümlerinin diğer bölümlere göre daha düşük puanla ve yetenek sınavı ile öğrenci alımından dolayı akademik başarısı düşük ve fiziksel yeterliliğe sahip öğrencilerin bu bölümü seçme nedeni olarak ta düşünülebilir.

Liderlik kariyer değerinde cinsiyet tek başına anlamlı yordayıcı olarak bulunmuştur. Liderlik kariyer değeri ile cinsiyet arasında pozitif yönde düşük bir ilişki

olduğu, erkek öğrencilerin liderlik kariyer değerine daha fazla önem verdiği araştırma bulgusunda görülmektedir. Schein (2007)' a göre genel yönetim becerilerini kullanma örüntüsüne sahip bireyler bulunduğu örgütte yönetimsel faaliyetlerde bulunma eğilimindedirler. Özellikle politikaya, analitik düşünme ve finansal becerilere sahiptirler. Aynı zamanda kişilerarası ilişkileri analiz edebilme ve yönetebilme becerisi gerekmektedir. Örgütte verilecek yönetimsel kararlarda riskleri tahmin edebilen ve yaşanacak krizlerde duygusal sağlamlılığa sahip bireylerdir. Bu değere sahip bireyler liderlerin kişilik özelliklerini barındırır. Özcan (2008) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişki incelemiştir. 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.

Uğurlu'ya göre (2007), kızlar rahat, ilgi çekici ve iyi insan ilişkilerine ya da insanları tanımaya olanak veren meslekleri tercih etmektedirler. Bol kazanç elde etme, ilerleme, gücünü kanıtlama gibi davranışlar henüz kadınlara özgü ya da onlardan beklenen davranışlar olmadığından kızlar bu hususlara pek önem vermemektedirler. Buna karşılık yetenekleri kullanma ve geliştirme, lider olma ve ilerleme erkek öğrencilerin önem verdikleri değerler olmaktadır. Walker ve Tausky (1982), kadın ile erkek arasında sadece bir değer bakımından fark bulmuşlardır. O da kadınların rahatlık ve kolaylığa erkeklerden daha yüksek değer vermeleridir (Kuzgun, 2006). Liderlik kariyer değerine erkek öğrencilerin daha önem vermesi ailelerin çocuklarını kadın, erkek rolleri ile büyütmelerinden kaynaklabilir. Nelson-Jones'a göre (1986, Akt., Ünsal, 2014) kadın ve erkeklerle özdeşleştirelen özellikler farklı olmuştur. Kadınlarla özdeşleştirilen sıfatlar genellikle yardımsever, anlayışlı, sevecen, duyarlı, merhametli, sabırlı, uyumlu gibi sıfatlar olup erkeklerle özdeşleştirilen sıfatlar ise rekabetçi, lider, saldırgan, bağımsız, baskın gibi sıfatlar olmuştur. Kadınlarla ilgili sıfatlar kadınların insan ilişkilerindeki uyumunu öne çıkarırken, erkeklerle ilgili sıfatlar kişisel başarıyı vurgular.

Kazanç kariyer değerinde kariyer inancı tek başına anlamlı yordayıcı olarak bulunmuştur. Kazanç kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu araştırma bulgusunda görülmektedir. Bu bulguya göre kendini sınırlamayan, özgüveni olan, olumsuz inançları bulunmayan öğrenciler için kazanç değerinin önemli olmadığı, olumsuz düşüncelere, inançlara sahip öğrenciler için kazanç kariyer değerinin çok önemli olduğu söylenebilir. Kariyer inançları insanların

mesleklerine karar vermelerinde oldukça büyük öneme sahiptir. Bu inançlar bireylerin kariyer amaçlarına ulaşmalarını olumsuz etkileyebilirler. İnançlarımız bize ya yardım eder ya da bizi engeller (Ulu,2007). İnançlar bireyin yetiştiği ortamdan, çevreden etkilenir. 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). Bireyin meslek seçiminde en önemli etkenlerden biri de ekonomik etkenlerdir. Ailenin ve toplumun ekonomik düzeyi, aile ve toplum yaşamını etkileyen gelişmeler, kişinin mesleksel gelişimini belirleyen ekonomik etkenlerin belli başlılarıdır (Bakırcıoğlu, 2002). Arulmani, VanLaar ve Easton (2003), Hindistan'daki lise öğrencilerinin kariyer inançlarının ve sosyoekonomik durumlarının kariyer kararı vermelerine etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar incelendiğinde, düşük sosyo-ekonomik sınıftan gelen çocukların irrasyonel kariyer inançlarının daha yoğun olduğu bulunmuştur.

Wagman (1965, Akt., Kuzgun, 2006) 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. Bu da yaş ilerledikçe ilgiler yanında mesleğe ilişkin toplumsal gerçeklerin daha çok alındığını göstermektedir.

Atlı (2012) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin mesleki değerleri incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, yaşamlarının çoğunu şehirde geçiren öğrencilerin maddi kazanç mesleki değerinin yaşamlarının çoğunu köy ve kasabada geçiren öğrencilerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Şehirde yaşamın ekonomik güçlükleri düşünüldüğünde maddi kazanç faktörünün öncelikli olması beklenen bir durumdur.

Yetenekli, başarılı olan sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan bireyler kazanç değerine son sıralarda değer vermektedirler (Kuzgun,1976). Öztemel (2012) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının kızlarınkinden daha yüksek olduğu bulgusuna varılmıştır. Bu bulgu toplumumuzda erkeklerden daha üst düzey ve prestijli meslekleri seçme beklentilerinin ergenlerde olumsuz yansımasının bir sonucu olduğunu akla getirmektedir.

Yaratıcılık kariyer değerini kariyer inancı ve cinsiyetin birlikte yordadığı görülmüştür. Yaratıcılık kariyer değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Akılcı olmayan inançlara sahip öğrencilerin yaratıcılık kariyer değerine daha fazla önem verdiği söylenebilir. Yaratıcılık kariyer değer ile cinsiyet arasında da pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre de erkek öğrencilerin yaratıcılık kariyer değerine daha fazla önem verdiği söylenebilir. Bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki inançları onların yeni şeyler öğrenme becerilerini, yeni ilgiler geliştirmelerini ve kariyer amaçlarına doğru harekete geçmelerini ve eylemlerini etkilemektedir (Krumboltz, 1999). Bir inanç bireyin kariyeri ile bilgi ve aktiviteleri araştırmasını ya da istenen alternatiflere erişebilmesini engellediği zaman problem haline gelir. Eğer bireylerin inançları doğru ve yapıcı ise onları amaçlarında başarı kazanmak için gayretlendirir. (Krumboltz,1991).

Erdil (2006) tarafından yapılan çalışmada, Hacettepe Üniversitesi hazırlık sınıfı öğrencilerinin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek tercihlerini etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğrencilerin sırasıyla, yaratıcılık, ün sahibi olma ve yeteneği kullanma gibi mesleki değerlere ilk sırada yer verdikleri, erkeklerin değişiklik mesleki değer puan ortalamaları kız öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Johnson (1970) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin kariyer değerleri etnik köken, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre incelenmiştir. 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.

Yapılan araştırmalar, erkeklerde yaratıcı etkinlik ve topluma hizmet değerleri ile üst düzeyde meslek tercihleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Profesyonel meslekleri seçen bireyler, yeteneklerini geliştirmeye ve yaratıcılıklarını ortaya koymaya olanak verecek meslekleri tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Kuzgun, 2006).

Yardım kariyer değerinde cinsiyet tek başına anlamlı yordayıcı olarak bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre yardım kariyer değeri ile cinsiyet arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin yardım kariyer değerine erkeklere göre daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Mesleki değerler çeşitli değişkenler açısından farklılıklar göstermektedir (Brown, 2003; Kuzgun, 2006). Bunlardan en önemlisi cinsiyet faktörüdür. Erkeklerde daha çok yaratıcı etkinlikler ve topluma hizmet değerlerinin öncelikli olduğu, kızlarda ise zihinsel etkinlik, insanlarla bir arada olma ve topluma hizmet değerleri öncelikli değerler olarak görülmektedir (Brown, 2003). Erkeklerin kazanç ve güvenceye, kızların ise topluma hizmet ve insanlarla bir arada olamaya öncelik verdikleri görülmektedir. Kızlar daha çok iç kaynaklı, erkekler ise dış kaynaklı değerlere önem vermektedirler (Kuzgun, 2006; Brown, 2003). Kuzgun (2006) tarafından, Ankara liselerinde yapılan bir araştırmada, kızların sadece sosyal hizmet ilgisi yönünden erkeklerden üstün olduğu, erkeklerin ise mekanik ve bilim yönünden üstün olduğu bulunmuştur. Kadınların el sanatları, müzik, sosyal bilimler, büro işleri ile; erkeklerin ise bilim, teknik, yönetimle ilgilenmeleri istenmekte ve çocuk yetiştirilirken gelecekteki ilgi alanlarına uygun faaliyetlere teşvik edilmektedir.

Schein'na (2007) göre hizmet etme ve kendini adama değerine 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 (Schein, 2007). Kızların sosyal ilişkiler kurmaya daha yatkın oldukları ayrıca empatik eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Öner, 2001). Kız öğrencilerin bu tutumlarını yardım kariyer değerine öncelik vermesini açıklayabilir.

Johnson (1970) tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin mesleki değerleri etnik köken, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre incelenmiştir. Mesleki değerler cinsiyet açısından da anlamlı farklılıklar göstermektedir. Kız öğrenciler genel olarak bütün mesleki değerlerde daha yüksek puanlar almışlardır. Kız öğrenciler daha çok yardım etme, yönetim, bireysel doyum, işbirliği ve çeşitlilik gibi mesleki değerlere öncelik vermişlerdir.

Meikle (2008) 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.

Saad ve Isralowitz (1997) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. 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.

5.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine göre Meslek Tercihlerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yorumlar

Lise öğrencilerinin kariyer değerlerine göre meslek tercihlerinin farklılaşıp, farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Öğrencilerin tercih ettikleri mesleklere göre ekip, fiziksel, özgürlük, yaratıcılık ve yardım kariyer değerlerinde anlamlı farklılık bulunurken, arkadaş, kazanç, sağlık, liderlik kariyer değerlerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Elde edilen bulgulara göre:

Polis, asker alanındaki meslekleri tercih edenlerin hukuk ve pdr' yi tercih edenlere göre daha yüksek ekip kariyer değerine sahip olduğu görülmüştür. Öğrencilerin okulda çalışan psikolojik danışmanları görmesi, psikolojik danışmanların kendilerine ait odalarının olması ve bağımsız çalışmaları öğrencilerin ekip kariyer değerine göre meslek seçimlerinde düşüncelerini etkilemiş olabilir.

Fiziksel kariyer değerine sahip mühendislik-mimarlık, polis-asker ve spor alanındaki meslekleri tercih eden öğrencilerin hukuk, tıp, eğitim, psikoloji ve sağlık alanındaki meslekleri tercih edenlere göre daha yüksek fiziksel kariyer değerine sahip olduğu görülmüştür. Atlı (2012) tarafından yapılan çalışmada, fiziksel özelliklerin kullanımı kariyer değeri güvenlik hizmetlerinde (polis-asker) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri belirlenmiştir.

Özgürlük kariyer değerinde; mühendislik-mimarlık, psikoloji, polis asker, sahne sanatları (oyuncu) mesleklerini tercih edenlerin, eğitim ve spor alanındaki meslekleri tercih edenlere göre daha yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Smithers (1968) tarafından yapılan çalışmada (işletme, sanat ve sosyal bilimler, eczacılık, mühendislik bölümlerinde okuyan) üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda sanat ve sosyal bilimler öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri yeteneğini kullanma, insanlarla çalışma ve özgürlük iken en düşük mesleki değerleri para, güvenlik ve statü olduğu bulunmuştur.

Yaratıcılık kariyer değerinde mühendislik-mimarlık mesleğini tercih edenler, eğitim, spor alanı, polis-asker, sağlık alanındaki mesleklere göre daha yüksek yaratıcılık değerine sahip olduğu görülmüştür. Atlı (2012) tarafından yapılan çalışmada, yaratıcılık ve ekip çalışması kariyer değerlerini mühendislik ve teknik bilimlerde (mühendis-mimar) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmüştür. Mühendislik öğrencilerinin yaratıcılık kariyer değerini daha öncelikli olarak sıraladıkları belirlenmiştir. Saad ve Isralowitz (1997) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda 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.

Yardım kariyer değerinde mühendislik-mimarlık mesleğini tercih edenlerin; hukuk, tıp, eğitim, psikoloji, sağlık alanındaki mesleklere göre daha düşük değere sahip olduğu, ayrıca tıp alanını tercih edenlerin, mühendislik-mimarlık, spor, sahne sanatları ve diğer grup adı altında toplanan mesleklere göre daha yüksek yardım mesleki değerine önem verdikleri görülmüştür. Çeşitli alanlarda okuyan öğrencilerin meslek değerlerini saptamak üzere yapılan bazı araştırmaları özetleyen Super ve Bohn (1970) bireylerin meslek değerleri ile onların izledikleri program türü arasında da bazı ilişkiler olduğunu belirtmektedirler. Örneğin çok para kazanmak, toplumda saygın bir yer edinmek ve itibar sahibi olmak gibi değerleri daha çok iş-ticaret eğitimi yapan öğrenciler benimsemektedirler. Topluma hizmet edebilme değeri daha çok sosyal hizmet ve tıpta okuyan öğrencilerde görülmektedir. Doğal bilimler ve mühendislik bölümü öğrencilerinin sosyal hizmet değerine pek önem vermedikleri gözlenmektedir (Kuzgun, 2006).

Valentine ve diğerleri, (2011) tarafından sağlık personeli ile yapılan çalışmada, mesleki doyum ve "özgecilik" mesleki değeri arasındaki ilişki incelenmiştir. 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. Rognstad ve Aasland (2007) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin kariyer seçimleri ve mesleki değerleri araştırılmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin mesleki değerleri içinde ilk sırayı, insanlarla iletişim, başkalarına yardım etme ve iş güvenliği yer almıştır.

Smithers (1968) tarafından yapılan çalışmada, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin mesleki değerleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda mühendislik öğrencilerinin en önemli gördükleri mesleki değeri macera iken en düşük mesleki değeri sosyal ilişkilerdir. Rosenberg (1957, Akt., Amber, 2006) tarafından yapılan çalışmada, farklı meslek gruplarının mesleki değerleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda 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.

Atlı (2012) tarafından yapılan çalışmada yardım, iş sağlığı ve arkadaşlık mesleki değerlerini sağlık hizmetlerinde (doktor-diş-eczacı-diyetisyen-hemşire) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmüştür. İşletme öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri maddi kazanç ve liderlik iken en düşük mesleki değeri başkalarına yardım etmedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, öğrencilerin kariyer değerleri ile tercih ettikleri mesleklerin birbirleri ile örtüştüğü söylenebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçlarının genel bir değerlendirmesi yapılmış ve bu değerlendirmeler sonucunda hem uygulamaya hem de ileride bu alanda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Lise öğrencilerinin kariyer inançları, cinsiyet, akademik başarıları ve seçtikleri mesleklerin kariyer değerlerini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Lise öğrencilerinin kariyer değerlerinden ekip, fiziksel, liderlik, kazanç, yaratıcılık, yardım mesleki değerleri ile cinsiyet, akademik başarı, kariyer inançları arasında anlamlı ilişki görülürken, arkadaş, özgürlük, sağlık mesleki değerleri ile anlamlı ilişki görülmemiştir.

Ekip mesleki değeri ile akademik başarı arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu, başarı düzeyi düşük öğrencilerin ve polis, asker olmak isteyen öğrencilerin ekip kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Fiziksel mesleki değeri kariyer inancı, başarı puanı ve cinsiyetin birlikte yordadığı görülmüştür. Fiziksel mesleki değer ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki bulunurken, fiziksel mesleki değeri yordamadığı görülmüştür. Fiziksel mesleki değer ile başarı puanı negatif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Yani başarı düzeyi yükseldikçe, fiziksel mesleki değerine verilen önem düşmektedir. Fiziksel mesleki değer ile cinsiyet arasında da pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu, en güçlü yordayıcısının cinsiyet olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin fiziksel mesleki değere daha fazla önem verdiği, en çok polis, asker, spor bölümlerini tercih ettikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Liderlik mesleki değeri ile cinsiyet arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin liderlik mesleki değerine daha fazla önem verdiği, kız öğrenciler için lider olmanın daha az önemli olduğu, polis, asker ve hukuk okumak isteyen öğrencilerin de liderlik kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, eğitimci olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Kazanç mesleki değeri ile kariyer inancı arasında negatif yönde düşük bir ilişki görülmüştür. Öğrencilerin kariyer inançları ne kadar olumlu ise, kazanç mesleki değerine verdikleri önem azalmaktadır. Öğrencilerin en yüksek mesleki değeri kazanç olarak görülmüştür. Mühendislik, mimarlık okumak isteyen öğrencilerin kazanç kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, spor alanında eğitim almak isteyen öğrencilerin bu değere daha az önem verdiği görülmüştür.

Yaratıcılık mesleki değeri kariyer inancı, başarı puanı ve cinsiyetin arasında anlamlı ilişki bulunurken, cinsiyet ve kariyer inancının yordadığı görülmüştür. Yaratıcılık mesleki değeri ile kariyer inancı ve başarı puanının arasında negatif yönde düşük bir ilişki bulunurken, cinsiyet ile pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre erkek öğrencilerin ve akademik başarısı düşük öğrencilerin, olumsuz inançlara sahip öğrencilerin yaratıcılık mesleki değerine daha fazla önem verdiği görülmüştür. Mühendislik, mimarlık alanını tercih eden öğrencilerin en çok yaratıcılık mesleki değerine önem verdiği, sağlık alanını tercih eden öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre yardım mesleki değeri ile cinsiyet arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kız öğrencilerin yardım mesleki değerine erkeklere göre daha fazla önem verdiği ve tıp alanında okumak isteyen öğrenciler için en önemli mesleki değer olduğu görülmüştür. Mühendis, mimar olmak isteyen öğrenciler için ise bu mesleki değerin daha az önemli olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde öğrencilerin akademik başarıları, cinsiyetleri ve kariyer inançları kariyer değerleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırma, bazı yönlerden sınırlamalar içerse de lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile ilgili genel bir bakış açısı sağlamaktadır. En fazla tercih edilen kariyer değeri kazanç, ikinci değer ise arkadaşlık bulunmuştur. Sonra sırası ile yardım, sağlık, liderlik, ekip, özgürlük, yaratıcılık ve son olarak fiziksel değer olduğu görülmüştür.

Ülkemizin ekonomik yapısı, hızla gelişen teknoloji ve toplumsal yapı göz önüne alındığında yapılan araştırma sonuçları şaşırtıcı değildir. Öğrenciler gelecekte yüksek kazanç beklemekte, kendilerini güven altına almak istemektedirler. İnsanın sosyal bir varlık olarak en temel ihtiyaçları konuşma, paylaşma, birlikte yaşama, yardımlaşma, arkadaşlık her insanın az ya da çok hissettiği temel ihtiyaçlardır. Bazı kişiler için bir meslekte güvenlik, para önemli iken, bazı kişiler için yaratıcılık ve özgürlük önemlidir. Bireylerin sahip oldukları mesleki değerler doğrultusunda davranışları biçimlenmekte yani bireyler bu doğrultuda meslek seçmekte ve yaptığı mesleklerden istediği şeylere

ulaşıp ulaşmadığına dair bir yargıya ulaşmaktadırlar. Bu nedenle mesleki değerlerin meslek seçimi öncesi tespit edilmesi önemlidir. Lise öğrencileri hayatlarının dönüm noktası olan meslek seçme konusunda çelişkiler yaşamaktadır. Öğrenciler bu seçimi yaparken sahip oldukları kişilik özelliklerini gerektiren ve beklentilerini en iyi biçimde karşılayacak olan mesleğe yönelmelidirler. Öğrencilerin ilgi, yetenek ve kariyer değerleri hakkında bilgi sahibi olmaları, kendileri için uygun meslek seçmeleri anlamına gelecektir.

6.2. Öneriler

Mesleki kararsızlık lise dönemindeki ergenlerin çok sık karşılaştıkları bir sorundur. Ülkemizde öğrenciler gelecekte yapmak istedikleri mesleğe üniversite sınavı sonucunda almış olduğu puana göre karar vermektedir. Oysa meslek seçimi sınavlardan önce kişilik, ilgi, yetenek ve mesleki değerlere göre seçilmelidir. Lise eğitimi boyunca yapılan rehberlik çalışmaları içinde konu ile ilgili birçok etkinlik olsa da, mesleki karar aşaması zorlu bir süreçtir. Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik çalışmalarının içine kariyer değerlerine yönelik etkinlikler koyması yararlı olacaktır.

Bu araştırmanın sınırlılığı çalışmanın Adana ilinde yaşayan ve 10.,11. ve 12. sınıflarda okuyan lise öğrencileri ile yapılmış olmasıdır. Bu nedenle diğer illerde ve dokuzuncu sınıfta okuyan öğrencilerle ilgili genellemeler yapılırken dikkatli davranılmalıdır.

Bu araştırma Anadolu lisesinde öğrenim gören öğrenciler ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle mesleki değerlerin diğer lise türlerinde (meslek liseleri, fen lisesi, imam hatip liseleri) öğrenim gören öğrenciler için değişip değişmediği yeni bir araştırma konusu olarak çalışılabilir.

Araştırma bulgularına göre polis, asker olmak isteyen öğrencilerin ekip kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür. Okullarda çalışan psikolojik danışmanların kendi odalarının olması ve bağımsız çalışmaları bu bulguyu desteklemiş olabilir. Psikolojik danışmanlar okullardaki çalışmalarında öğrencilerin bu görüşlerini dikkate alarak çalışmalıdırlar.

Yapılan araştırmada öğrencilerin meslek tercihlerinde toplumun beklentilerine göre meslek tercihleri yaptıkları görülmüştür. Örneğin, toplumsal cinsiyet beklentisine göre meslekler tercih etmişlerdir. Erkek öğrencilerin fiziksel mesleki değere daha fazla

önem verdiği, en çok polis, asker, spor bölümlerini tercih ettikleri, psikolog, psikolojik danışman olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür. Ayrıca erkek öğrencilerin liderlik mesleki değerine daha fazla önem verdiği, kız öğrenciler için lider olmanın daha az önemli olduğu, polis, asker ve hukuk okumak isteyen öğrencilerin de liderlik kariyer değerine daha fazla önem verdikleri, eğitimci olmak isteyen öğrenciler için bu değerin daha az önemli olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin yardım mesleki değerine erkeklere göre daha fazla önem verdiği ve tıp alanında okumak isteyen öğrenciler için en önemli mesleki değerin yardım olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rol beklentisi öğrencilerin kendilerine uygun olan ancak sosyal kabulün olmadığı düşüncesi ile mesleki değerlere ön yargı ile yaklaşabilirler. Okul rehberlik servislerinin yürüteceği mesleki rehberlik çalışmalarında yanlış toplumsal algıların oluşumu engellenmelidir. Öğrencilerin algılarından yola çıkarak grup rehberlik çalışmalarına daha fazla önem verilebilir.

En fazla tercih edilen kariyer değeri kazanç, ikinci değer ise arkadaşlık bulunmuştur. Sonra sırası ile yardım, sağlık, liderlik, ekip, özgürlük, yaratıcılık ve son olarak fiziksel değer olduğu görülmüştür. Öğrenciler büyüdükçe, toplumun ve ailesinin mesleki değerlerini kabul etmektedirler. Liseden mezun olan öğrenciler herhangi bir danışmanlık ya da rehberlik hizmeti almadıklarında kendilerine uygun olmayan mesleki değerleri çevresinin etkisi ile tercih edebilirler, kendilerine uygun olmayan mesleklere yönelebilirler. Buna göre de özellikle lise son sınıf öğrencilerin mesleki değerlerinin tespitine daha fazla önem verilmelidir.

KAYNAKÇA

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). NewYork: Macmillan Publishing Co., Inc.

Arnold, J. (2009). *Kariyer ve kariyer yönetimi*. N. Anderson, D.S. Ones , H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.), *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*. 2. Cilt Örgüt Psikolojisi (s. 133-153). İstanbul: Literatür Yayınları.

Atlı, A. (2012). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Arulmani, G., Laar, D. V., & Easton, S. (2003) The İnfluence of Career Beliefs and Socio- Economic Status on the Career-Decision Making of High School Students in India. *Journal for Edcational and Vocational Guidance*. *3*, 193-204.

Aydın, A. (1996). *Empatik Becerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**,** Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir.

Bakırcıoğlu, R. (2002). *Çocuk ruh sağlığı ve uyum bozuklukları*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Bakırcıoğlu, R. (2003). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık***.** Ankara: Anı Yayıncılık.

Bavlı, Ö. (2009). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda (BESYO) Okuyan Öğrencilerin Spora Başlamalarına, Besyo'yu Seçmelerine Etki Eden Faktörler ile Geleceğe Yönelik Beklentilerinin Okudukları Bölümlere Göre Karşılaştırılması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**,** Çukurova Üniversitesi, Adana.

Betz, N. E.ve Hackett, G. (1981). The Relationship of career-related self efficacy expectation to perceived career option in college women and men. *Journal of Counseling Psycholgy, 28*. 399-400

Bilgin, A. (1992). Anababaların, çocuklarının yetenek, ilgi ve değerlerini algılamaları. *Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*: Bildiriler IV. 345-353

Binbaşıoğlu, C. (1983). *Rehberlik. (*4.basım). Ankara: Binbaşıoğlu Yayıncılık.

Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development.* ABD: Pearson Education, Inc.

Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *11*, 221-234.

Collin, A. (2006). Career J. H. Greenhaus ve G.A. Callanan (Ed.), *Encyclopedia of Career Development*. London: sage Publications. 60-63.

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.

Değirmencioğlu, Y. (2009). *Özel ve Resmi Ortaöğretim Kurumları ile Dershanelerde Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin İş Değerlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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.

Elliott,K. J. (1995). Anthetic Dialogue: A New Method for Working with Dysfunctional Beliefs in Career Counseling. *Journal of Career Development, 22,* 141- 148.

Erdil, Z. (2006). *Üniversitesi hazırlık sınıfı öğrencilerinin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek tercihlerini etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

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.

Esen, Y. Ve Bağlı, M.T. (2002). İlköğretim ders kitaplarındaki kadın ve erkek resimlerine ilişkin bir inceleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, 143-154.

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*, 99-115.

Field, S. (2008). *Career Coach: Managing Your Career in Education*. New York: Ferguson Publishing, Inc.

Gade, E. M. ve Peterson, G. (1977) Intrinsic and Extrinsic Work Values and the Vocational Maturity of Vocational- Technical Students, *Vocational Guidance Quarterly, 26*, 125- 130

Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspirations. (Monograph). *Journal of Counseling Psychology.* 545-579

Guzzo, R.A. (1995). Introduction: at the intersection of team effectiveness and decision making, *Team effectiveness and decision making* (ss.1-8). San Francisco. CA. USA: Jossey-Bass Publishers.

Güler, E. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde Akılcı Olmayan İnançların Kişisel ve Mesleki Değişkenlere göre İncelenmesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi, 7*, 75-95.

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.

Hamamcı, Z. ve Çoban, A.E. (2007). Mesleki Olgunluk ve Mesleki Kararsızlığın Akılcı Olmayan İnançlarla İlişkisi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27,31-40.

Hamel, G. (1999). *The quest for value*. Executive Excellence. *16*, 2-13.

Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Ireh, M. (2000). Career Development Theories and Their İmplacations for High School Career Guidance and Counseling. *High School Journal, 83 (2),* 28-40.

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 Universty of New Mexico, New Mexico.

Kammer, P. P. (1987). Instrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity Of 9th-and 11th Grade Boys and Girls. *Journal of Counseling And Development*, *65*, 420-423.

Karasar, N. (2002*). Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kırdök O. (2009). Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların Mesleki Olgunluk ve Mesleki Karar Düzeyleri ile İlişkisi, *X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Adana

Kırdök, O. (2010). *Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması,* Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana

Kinnane, F. J. ve Pable, M. (1962). Family Background and Work Value Orientations. *Journal of Counseling Psychology, 94*, 320-324.

Kleiman, T., ve Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. Ve Lenz, J. (2004). Dysfunctional thınking ana diffuculties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 12*, 312-331.

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.

Korkut, F. (2008). *Kariyer yolculuğu*. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik programları Merkezi Başkanlığı. Ankara.

Korkut Owen, F. (2008). Okul Psikolojik Danışmanlarının Rol ve İşlevleri: *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 41*, 207-221

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.

Krumboltz, J. D. (1983). *Private Rules in Career Decision Making* (Report No. CE-035- 962). Columbus, OH: ERIC National Center for Research in Vocational Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED229608)

Krumboltz, J. D.(1992), 'Challenging Troublesome Career Beliefs', Eric Clearinghouse on Counseling and Personel Services Ann Arbor MI, www.ericdigests.org/1992-3/beliefs.htm

Krumboltz, J. D.(1993), Integrating career and personel counseling. *The Career Development Quarterly, 42*, 143-148.

Krumboltz, J. D. (1999). *Career Beliefs Inventory Applications and Technical Guide.* Palo Alto: Consulting Psychologists Pres, Inc.

Kuzgun, Y. (1976) Lise Öğrencilerinin Mesleki Doyum Tercihleri, *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8*, 103- 115

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2004) *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2008). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı. Ankara*: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2011). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Li,W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. *Journal of Business Ethics*, 81, 875-885.

Lippsett, L (1962). Social factors in vocational development. *Personnel and Guidance Journal, 40*, 432-437.

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.

Mitchell, L. K. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counceling. *Career Choice and Development*. *3,* 233-280.

Moore, C. A. S. (2006). Career Values Of College Students: An Analysıs 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, Minnepolis.

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.

Murphy, S. A. (2000). The Study Of Career Values By Generation and Gender. *Unpublished Doctoral Dissertation*, The Fielding Institute, USA.

Naylor, F. D., & Krumboltz, J. D. (1994). The independence of aptitudes, interests, and career beliefs. *The Career Development Quarterly, 43*, 152 - 160.

Nelson-Jones, R. (1986). *Human Relationship Skılls: Training and Self Help*. Sydney Australia: Holt, Rinehart and Winston.

Nevill, D.D. ve Kruse, S.J. (1996). Career assessment and the values scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 383-397.

Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*, Ankara: Kariyer Yayıncılık

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.

Öztemel, K. (2012). *The investigation of career indecision of hıgh school students: Personel indecisiveness and anxiety as predictors of career indecision.* Paper presented at the International Counseling and Education Conference (ICEC 2012), İstanbul, Turkey, May 3-5

Özyürek, R. (2013). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed. , 423–475). San Francisco: Jossey–Bass.

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.

Pişkin, M. (2011). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş* (43-78). Ankara: Pegem Akademi.

Porfeli, E. J. Härtung, P. J. & Vondracek, F. W. (2008). Children's Vocational Development: A Research Rationale. *The Career Development Quarterly, 57*, 25-37.

Roll, T. & Arthur, N. (2002). *Beliefs in Career Counseling.* Natcon Papers 2002 Les actes du Conat. 1-9.

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.

Ryan-Jones, R. E. (1990). The Relationship of Career İndecision, Vocational İdentity, and Gender to Career Beliefs (Doctoral dissertation, The Florida State University, 1990). *Dissertation Abstracts International, 51 (12).*

Ryan Krone, N. E. Ve Tirre, W.C. (2005). Ability Assessment in Career Counceling. S. D. Brown ve R.W. Lent (Editörler), *Career development and counseling. Putting theory and researc to work.* 330-352. NJ: JoHn Wiley and Sons

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.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J.G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual,* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Schein, E. (2007). *Career Anchors Revisited*: Implications for Career Development In the 21st century. NHRD JOURNAL*, 1 (4),* 27,33.

Smithers, A.(1968). Some Characteristics of Business Students in a Technological University II Occupational Values. *Occupational Psychology, 42,* 231-238.

Super, D. E., Bohn, M.C. (1970). *Occupational Psychology*, London: Tavistock Pub.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık

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.

Uğurlu, O. (2007). Kariyer Değerleri: *Lise Öğrencileri'nin Kariyer Değerleri Üzerine Bir Araştırma***,** Dönem projesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ulu, E. (2007). *Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi.

Uslu, M. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uysal, Ş. (1971). *Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimleri*. Ankara: Yeni Desen Matbaası

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

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.

Walker, J. E:, Tausky, C. L. (1982). Men and Women at Work: Similarities and Differences in Work Values within Occupational Groupings, *Journal of Vocational Behavior, 21,* 17-36.

Walpole, M. (2003). Socioeconomic status and college: How SES affects college experiences and outcomes. *The Review of Higher Education, 27,* 45-73.

Witt, S.D. (1997). Parental influence on children's socialization to gender roles. *Adolescence, 32,* 253-260.

Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yılmaz Erdem, A. ve Bilge, F. (2008), Lise Öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(29),* 95-114.

Zanders, H. & Harding, S. (1995). Changing Work Values in Europe and North America: Continent and Occupations Compared. In R. A. de Moor (Ed.), *Values İn Western Societies* (195-216). Tilburg: Tilburg Universty Press.

Zunker, G. V. (2002). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. (Sixth Ed.). Thompson Brooks/Cole

EKLER

EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sevgili Öğrenciler;

Dolduracağınız formlarda kendiniz ile ilgili bir takım sorular yer almaktadır. Bu sorular sizlerle ilgili bir değerlendirme yapmak için değil, bilimsel bir araştırmaya veri sağlama amacı ile sorulmaktadır ve bilgiler saklı tutulacaktır. Bu araştırma okulunuzla ilgili değildir. Size yöneltilen soruları yanıtlarken lütfen her maddeyi dikkatli okuyunuz ve size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Araştırma sonuçlarının geçerliliği açısından soruları içtenlikle yanıtlamanız sizden beklenmektedir. Yardımlarınız ve dürüst yanıtlarınız için teşekkür ederim.

SONGÜL YANAR
Ç.Ü. Sos. Bil. Ens. Yüksek Lisans Öğrencisi

ADINIZ SOYADINIZ:
YAŞINIZ :
CİNSİYETİNİZ : KIZ(……) ERKEK (……)
SINIFINIZ : 9 (…..) 10 (……) 11 (……) 12 (……)
ALANINIZ : SAY (…….) TM (…….) DİL (……)
ÜNİVERSİTE OKUMAK İSTİYORMUZUNUZ : EVET (…….) HAYIR (…….)
BU OKULA KAÇ PUANLA GİRDİNİZ :
GELECEKTE HANGİ MESLEĞİ YAPMAK İSTİYORSUNUZ :

EK 2. MESLEK DEĞERİ ENVANTERİ

	MESLEK DEĞERİ ENVANTERİ	Hiç Katılmıyorum → Katılıyorum								
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**									
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
3	Çalışma koşullarını kendim belirleyebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	İnsanların yaşadığı sorunların çözümüne yardım edebileceğim 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	Sağlığımla ilgili risklerin az olduğu bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Yaratıcılığımı kullanabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	İyi dostluklar kurabileceğim 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
11	İleride yöneticisi olabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Herhangi bir meslek hastalığına maruz kalmayacağım 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
16	Topluma faydalı olacağımı hissedeceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Sıcak ilişkiler kurabileceğim 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
20	Daha çok fiziksel olarak yorulacağım bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Uyum içinde olabileceğim 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
26	İş arkadaşlarımla ortaklaşa kararlar alabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27	Başkalarına yön verebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28	Diğer insanların iyiliği ve mutluluğu için bir şeyler yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	Mekanik şeylerle uğraşabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	Sürekli yeni çalışmalar yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31	Beni ekonomik olarak tatmin edecek bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32	İş arkadaşlarımla işbirliği yapabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33	Bir şeyleri tamir edebileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
34	Sorunlar karşısında daha önce düşünülmemiş orijinal çözümler sunabileceğim bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
35	Esnek çalışma saatleri olan bir işte çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK3. KARİYER İNANÇLARI ENVANTERİ

Ölçekte sizin kariyer inançlarınızı ölçen bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra 1'den 5'e kadar sıralanmış seçeneklerden birini işaretleyerek size ne kadar uygun olduğunu belirtiniz. Seçeneklerden yalnız birini işaretleyiniz ve cevapsız ifade bırakmayınız.

1- Bana Hiç Uygun Değil (Hiç Katılmıyorum)

2-Bana Pek Uygun Değil (Katılmıyorum)

3- Bana Biraz Uygun (Az çok katılıyorum)

4- Bana Uygun (Katılıyorum)

5- Bana Çok Uygun (Tamamen Katılıyorum)

Katkılarınız için teşekkürler.

	Bana Hiç Uygun Değil (Hiç Katılmıyorum)	**Bana Pek Uygun Değil (Katılmıyorum)**	**Bana Biraz Uygun (Az çok katılıyorum)**	**Bana Uygun (Katılıyorum)**	**Bana Çok Uygun (Tamamen Katılıyorum)**
1. İyi bir iş teklifini, başka bir yere taşınıp yeni bir yaşama başlayacak olsam bile kabul ederim.					
2. Çok sevmesem de iyi olduğum bir işte çalışmam gerekir.					
3. Birlikte çalıştığım insanlardan daha iyi bir iş çıkarmak isterim.					
4. İyi bir işe girebilmek için üniversite eğitimi almak gerekli.					
5. Müthiş bir iş teklifi alsam bile ülkenin bazı yerlerine taşınmam.					
6. Üniversite eğitimi almadan da iyi bir işe girilebilir.					
7. Performansımı geliştirmek için sürekli uğraşırım.					
8. Başarılı olmak için gerçekten çok çaba sarf ettiğim halde başarısız olursam enerjimi boşa harcadığım için kendimi kötü hissederim.					
9. Kendim için en uygun mesleği bulamazsam çok üzülürüm.					
10. Başarılı olmak için çok çaba sarf ettiğim halde başarısız olursam, elimden gelenin en iyisini yaptığım için kendimi iyi hissederim.					
11. Kariyer amacım net değilse yine de yapabileceğimin en iyisini yapmak için çalışmaya devam ederim.					
12. Ne tür bir iş yapmam gerektiği konusunda bana fikir verecek bazı testleri doldurmak isterim.					
13. Şu an yanlış bir kariyer tercihi yapsam da önemli değil, çünkü her zaman bir değişiklik yapabilirim.					

	Bana Hiç Uygun Değil (Hiç Katılmıyorum)	**Bana Pek Uygun Değil (Katılmıyorum)**	**Bana Biraz Uygun (Az çok katılıyorum)**	**Bana Uygun (Katılıyorum)**	**Bana Çok Uygun (Tamamen Katılıyorum)**
14. Geçmiş iş deneyimim ne olursa olsun, iş değişikliği yapmaya istekli olurum.					
15. İşten sonra bana boş zaman bırakan bir işi sıkıcı bile olsa kabul edebilirim.					
16. Testler bana ne tür bir iş yapmam gerektiğini söyleyemez.					
17. Bir çok farklı işten herhangi birinde çalışmaktan mutlu olabilirim.					
18. Bir iş bulma ya da yerleştirme kurumu iyi bir iş bulmamda bana yardımcı olabilir.					
19. Az sayıdaki iş için o kadar çok sayıda insan rekabet ediyor ki, bir iş bulmak için çaba harcamaya bile gerek yok.					
20. Ne iş yaparsam yapayım yaptığım her işte en iyisi olduğumu herkese göstermek isterim.					
21. Birinin bana benim için en uygun işin ne olduğunu söylemesini istiyorum.					
22. Yapabileceğimin en iyisini yapmak için becerilerimi geliştirmeye çalışıyorum.					
23. Kariyer seçimimin işe yaramaması beni rahatsız etmez, çünkü hemen başka bir şey deneyebilirim.					
24. Bir işe hazırlanmak için yıllarımı verirsem ve sonra o işi sevmezsem kendimi berbat hissederim.					
25. Nasıl yapılacağını bilmediğim bir iş teklif edilirse yine de kabul eder, çalışırken öğrenirim.					
26. İşimin bulunduğu yer benim için önemli değil.					
27. İyi bir iş için ülkenin herhangi bir yerine taşınabilirim.					
28. Arkadaşlarımdan ya da akrabalarımdan ayrılmamı gerektirecekse iyi bir teklifini red edebilirim.					
29. Bir kariyer sorunum olduğunda bekler ve kendi kendine çözülmesini umarım.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Songül YANAR
Doğum yeri ve yılı : Adana/1980
Adres : Mahfesığmaz Mah. 79021 Sok. İsmet Bey Apt. Kat: 5 Daire: 10 Çukurova/ADANA
İş Adresi : Adasokağı Anadolu Lisesi Mıdık/ Seyhan ADANA
Telefon : 0 507 479 02 72
e-mail : songulyanar80@hotmail.com
songulyanar66@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

1999 – 2003 : Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bölümleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.
1993 – 1999 : Zile Anadolu Lisesi, Tokat.
1988 - 1992 : Zile Cumhuriyet İlkokulu, Tokat

Yabancı Dil : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

2010 - : Adasokağı Anadolu Lisesi, Adana.
2009 – 2010 : Hartlap Çok Programlı Lisesi, Kahramanmaraş.
2003 – 2009 : Yüreğir Cumhuriyet İlköğretim Okulu, Adana.