

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER DANIŞMANLIĞI
ANA BİLİM DALI**

**KARIYER DEĞERLERİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ'NİN KARIYER DEĞERLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Dönem Projesi

Oya UĞURLU

Ankara-2007

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER DANIŞMANLIĞI
ANA BİLİM DALI**

**KARIYER DEĞERLERİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ'NİN KARIYER DEĞERLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Dönem Projesi

Oya UĞURLU

Proje Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Metin PİŞKİN

Ankara-2007

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER DANIŞMANLIĞI
ANA BİLİM DALI

KARIYER DEĞERLERİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ'NİN KARIYER DEĞERLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dönem Projesi

Proje Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Metin PİŞKİN

Adı ve Soyadı

Yrd. Doç. Dr. Metin PİŞKİN

İmzası

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
1. KARİYER KAVRAMI	3
1.1. Meslek Düzeyi ve Meslek Alanı	4
2. KARİYER PLANLAMA VE KARİYER YÖNETİMİ	5
2.1. Kariyer Kararı Verme ve Bunu Etkileyen Etmenler	8
2.1.1. Yetenek	8
2.1.2. Beceri	9
2.1.3. İlgi	10
2.1.3.1. İlgilerin Ölçülmesi	12
2.1.3.2. İlgilerde Kararlılık	13
2.1.3.3. İlgi ve Cinsiyet	14
2.1.4. Meslek Değerleri (Kariyer Değerleri)	14
2.1.4.1. Meslek Değerlerinin Gelişiminde Ailenin Rolü	15
2.1.4.2. Meslek Değerlerinin Gelişimi	18
2.1.4.3. Çeşitli Program ve Mesleklerdeki Bireylerin Meslek Değerleri	19
2.1.4.4. Bazı Meslek Değerleri	20
2.1.4.5. Değerler ve Meslek Seçimi	22
2.1.5. Yetkinlik Beklentisi	24
2.1.6. Risk Alma	24
2.1.7. Psikolojik İhtiyaçlar	25
2.1.7.1. Edwards Kişisel Tercih Envanteri	26
2.1.8. SED (Sosyo-Ekonomik Düzey)	27
2.1.9. Aile İlişkileri	28
3. KARİYER DEĞERLERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA	28
3.1. Araştırmanın Amacı	28
3.2. Araştırmanın Sınırlılığı	29
4. KONUNUN ÖNEMİ	29
4.1. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar	30
4.1.1. Kendini Değerlendirme Envanteri- KDE	30
4.1.2. Yabancı Literatürdeki Araştırmalar	31
5. YÖNTEM	33
5.1. Araştırma Modeli	33
5.2. Araştırma Grubu	34
5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı	34
5.4. İstatistiksel Teknikler	35
6. BULGULAR	35

6.1. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Sınıf Düzeyleri Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular.....	43
6.2. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Annelerinin Eğitim Düzeyleri Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	44
6.3. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Eğitim Düzeyleri Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	45
6.4. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Cinsiyet Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular.....	46
6.4.1. Erkek öğrencilerin almış oldukları ortalama puanlar;.....	48
6.4.2. Kız öğrencilerin almış oldukları ortalama puanlar;	49
6.4.3. Öğrencilerin almış oldukları toplam puanlar	50
6.5. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, anne ve babanın eğitim düzeyi ile ilişkili Olup Olmadığına İlişkin Bulgular.....	51
6.6. Ekonomik Kazanç Değişkenine İlişkin Bulgular:.....	51
6.7. Toplumsal Saygınlık Değişkenine İlişkin Bulgular:.....	52
6.8. Sosyal Güvence Değişkenine İlişkin Bulgular:	54
6.9. Meslekte İlerleme Değişkenine İlişkin Bulgular:	55
6.10. Yetenekleri Kullanma Değişkenine İlişkin Bulgular:	56
6.11. Yaratıcılık Değişkenine İlişkin Bulgular:	57
6.12. Bağımsızlık Değişkenine İlişkin Bulgular:	58
6.13. Liderlik Değişkenine İlişkin Bulgular:	60
6.14. Otorite ve güç Değişkenine İlişkin Bulgular:	61
6.15. Risk Alma Değişkenine İlişkin Bulgular:	62
6.16. Macera Değişkenine İlişkin Bulgular:	63
6.17. Yarışma Değişkenine İlişkin Bulgular:	64
6.18. İkna Değişkenine İlişkin Bulgular:	66
6.19. Değişiklik (Çeşitlilik) Değişkenine İlişkin Bulgular:	67
6.20. Düzenlilik Değişkenine İlişkin Bulgular:.....	68
SONUÇ	70
KAYNAKLAR	75

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1 : Araştırmaya katılan öğrenci sayıları ve yüzdeleri.....	35
Tablo-2: Araştırmaya katılan öğrencilerin bölümleri ve yüzdeleri.....	36
Tablo-3: Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıfları ve yüzdeleri	36
Tablo-4.a: Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin eğitim durumu	37
Tablo-4.b: Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin eğitim durumu	37
Tablo-5: Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri	38
Tablo-6: Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin meslekleri	39
Tablo-7: Araştırmaya katılan öğrencilerin en önem verdikleri kariyer değerleri	41

KARİYER DEĞERLERİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ’NİN KARİYER DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bireyler yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdikleri için, iş bireyler için oldukça önemli bir faktördür. Bu nedenle bireyler, yaşamlarını planlayabilmek ve etkin bir şekilde yönetebilmek için, mesleklerindeki ilerleme fırsatlarını, daha açık bir ifade ile kariyer fırsatlarını çok iyi anlamaları gerekir. Bu da bireyin kendini tanımasına ve nerede olduğunu anlamasına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmada kariyer yönetimi, kariyer planlaması, bireyin kariyer kararı verme süreci, ve bu kavramların bireyler için öneminden bahsedilmiş daha sonra kariyer değerleri ele alınmıştır. Bunu izleyen bölümde,yabancı literatür taranarak hazırlanmış olan Kariyer Değerleri soru listesi çerçevesinde, uygulama yapılarak elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bu çalışma ile lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerlerinin neler olduğunun açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerleri sırası ile ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık ve sosyal güvencedir. Ayrıca, öğrencilerin kariyer değerleri cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babalarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer kararı verme, kariyer değerleri

CAREER VALUES: A RESEARCH ABOUT THE HIGH SCHOOL STUDENTS' CAREER VALUES

SUMMARY

Job is one of most important factor for individuals since they spend most of their life by working. Because of that reason, individuals should deeply understand carrer opportunities in order to plan and manage their lifes efficiently. This will help the individual to know (recognize) himself/ herself and understand where she/ he stands.

In this research career management, career planning, the process of individual's career decision and the importance of these concepts for individuals are discussed and then career values are devoted. After that, the results obtained by application are evaluated in the light of career values questions list which is prepared in accordance with the foreign literature.

The main aim of this research is to show the most important carrer values of the high school students. According to the research findings, high school students' most important career values are economic gain, social respect and social security.

According to the results of the research students' career values do not show any disparities with respect to gender, department, class and the education level of their parents.

Key Words: Career management, career planning, career decision making, career values

GİRİŞ

Meslek, bir kimsenin belli bir eğitim yolu ile edindiği ve para kazanmak için yaptığı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir. Ancak mesleği sırf para kazanmak için yapılan faaliyet olarak tanımlamak amacını fazla sınırlamak olur. Çünkü para kazanmaya ihtiyacı olmayan kimselerin de bir meslek edindikleri ya da bazı insanların az kazanç getiren meslekleri çok kazanç getiren mesleklere tercih ettikleri gözlenmektedir. Bu olgu karşısında, mesleğin para kazanma ve geçimi sağlama yolu olmanın ötesinde ve belki de bunun kadar önemli olarak, yetenekleri kullanma ve geliştirme yolu, özü gerçekleştirme ve kendini ifade etme aracı olduğu söylenebilir (Kuzgun, 2000).

Meslek, kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun çevrede saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır. Çalışma yaşamında mutsuzluğun en önemli nedeni kişinin seçtiği mesleğin, sahip olduğu kendi niteliklerine uygun olmamasıdır (Kuzgun, 2000).

Meslek seçimi bireyin yaşamında vermiş olduğu en önemli kararlardan biridir. Her birey yaşamının belli bir döneminde meslek tercihlerini kesinleştirerek ileride icra edeceği mesleği belirler (Kuzgun, 2000). Bilindiği gibi davranışların amacı bir gereksinimi karşılamaktır. İnsanlar çeşitli gereksinimlerini, toplumun sağladığı olanaklar ölçüsünde karşılamaya çalışır. Ancak toplumun sağladığı olanaklar ve bu olanaklardan

yararlanmada koyduğu kurallar ve sınırlar yüzünden bireyler gereksinmelerini ve onları karşılayacak davranış tarzlarını ve hedefleri önem sırasına koymak zorundadır. Ancak bunları elde etmek için kişinin bazı yeteneklere ve olanaklara sahip olması gerekir (Kuzgun, 2004). Bunlar yeterli değılse, kendisi için en önemliden başlayarak yeniden bir sıralamaya gitmesi gerekecektir. Örneğin, hem güvenceli hem de yüksek kazançlı bir iş elde etmek isteyen bir kişi bu iki seçenekten birini seçmek durumundadır.

Bir kimseye bir mesleğı ya da bir işi neden seçtiğı sorulduğunda bazı nedenler söyleyebilir. Aynı mesleğı seçen başkaları ise farklı nedenler ileri sürebilirler. Bilindiğı gibi, her mesleğin çalışanlardan beklediğı görevler ve karşılığında kazanç, güvence, toplumsal konum gibi, çalışanlara doyum sağlayan olanakları vardır. Her meslek grubu bu gibi olanakları farklı düzeylerde sağlar. Bir kimse bir mesleğı seçerken o mesleğin üst düzeylerde sağladığı olanakların kendisinin öncelik verdiği gereksinmelerin ne derece karşıladığına bakar. Yani kişi karşılanmasını çok önemli gördüğü gereksinmeleri hangi meslek seçeneklerinin ne ölçüde karşılayabildiğini değerlendirerek meslek kararını oluşturur (Kuzgun, 2006).

İş ile meslek kavramları sıklıkla birbirleriyle karıştırılmaktadır. En genel tanımı ile iş; belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur (Kuzgun, 2000). Bir kimsenin mesleğı olabilir ama işi olmayabilir. Yani iş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konmasıdır.

Bir başka ifade ile iş, bir mesleğı belli bir alanda belirli bir işveren için icra etmektir.

İş ve meslek kavramları ile ilişkili bir diğer kavram da uğraşıdır. Uğraşmayı ise, belli bir ürünü üretmek ya da hizmeti sunmak için gerekli bir dizi ortak görevler zinciri şeklinde tanımlamak mümkündür.

1. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı günlük yaşamda genellikle sadece “bir iş” olarak tanımlanabilmektedir. Oysa kariyer sadece olanaklar, ilerleme ve başarılarla ilişkili bir iş veya istihdam sürecini içermez. Bu tanımlamalar kariyer kavramına sadece geleneksel yaklaşımları yansıtmaktadır. Arthur vd.’ne göre kariyer, bir bireyin yaşamı boyunca ardışık iş deneyimleridir. Tanım “ilerleme“ açısından incelendiğinde “iş” ve “zaman” gibi iki temel boyut içerdiği görülmektedir (Woodd, 2000).

Maanen ve Schein, kariyeri bireyin ömrü boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım ilerlemeyi içermemektedir. Ashton ve Field, kariyer kavramını prestijli işlerle ilgili olarak ele almaktadır (Woodd, 2000).

Yukarıda yer alan tanımların yanısıra kariyer, “bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi” şeklinde tanımlanabilir.

Görüldüğü gibi kariyer, bir kimsenin yaşamının her hangi bir anında sahip olduğu bütün rollerin gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir ve bu roller bireyin çalışan olarak üstlendiği rolleri de içerir (Herr ve Cramer, 1992 ; Harris-Bowlsbey, Suddarth ve Reile, 2000 ; Kuzgun, 2000).

O halde kariyer, yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır. Bu anlamda kariyer terimi meslek teriminden çok daha geniş anlamlar içermektedir. Bu nedenle günümüzde “meslek seçimi” yerine “kariyer gelişimi” kavramı üzerinde durulmaktadır.

1.1. Meslek Düzeyi ve Meslek Alanı

Mesleklerin, gerektirdikleri akademik yetenek düzeyi, formel akademik eğitim düzeyi ve mesleki faaliyetlerin karmaşıklık ve soyutluk düzeyi açısından oluşturduğu hiyerarşik düzene meslek düzeyi denmektedir.

Meslek düzeyi bir anlamda toplumu oluşturan bireylerin mesleklere atfettiği önemi ya da mesleğin prestijini yansıtmaktadır.

Benzer etkinlikleri içeren mesleklerin oluşturduğu gruba ise meslek alanı adı verilmektedir. Örneğin tıp doktorluğu ve hemşirelik aynı alandan ancak farklı düzeyden mesleklerdir.

1.2. Mesleki Olgunluk

Bir anlamda bireyin meslek yaşı olarak düşünülebilir. Bireyin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilme derecesi olarak tanımlanabilir.

2. KARIYER PLANLAMA VE KARIYER YÖNETİMİ

Kariyer planlama bireyin hayatı boyunca yapmayı tasarladığı görevleri, ulaşmak istediği hedef ve pozisyonları kısacası kendi geleceğini birbirine kenetleyen halkalar halinde planlaması anlamına gelmektedir. Kariyer planlama sürecinde birey kendisini tanıır, becerilerini, değerlerini ve ilgi alanlarını belirler. Meslek araştırması yaparak kendi kariyer hedeflerini oluşturur ve iş yaşamı boyunca başarıyı yakalamak için planlama yapar. Çalışan kişi; planlama sürecinde, ilgi ve becerilerini değerlendirirken bulunduğu kurum içindeki yararlanabileceği kariyer olanaklarını da araştırmalı, kendine hedef belirlediği noktalarda bu olanaklardan faydalanabilmelidir. Çünkü birey için kariyer planlamasındaki amaç çalışmakta olduğu organizasyonda ilerlemeyi ve yükselmeyi sağlayabilmek için hedefleri ve onlara ulaşabilecek araçları keşfetmektir. Şüphesiz ki bu araçlar da kurumların sağladığı imkanların bütününden oluşur. Görüldüğü gibi kariyer planlama bireyin kendisine oldukça fazla sorumluluk yüklemektedir.

İş hayatına yeni atılacaklar için kariyer planlama sürecinde bireylerin hayattan ne bekledikleri ve neler yapmak istedikleri büyük önem taşımaktadır. İşte bu noktada sorumluluk bireylere düşmektedir. Yeni mezun bir birey ne yapmak istediğine doğru bir biçimde karar verebilmek için bir plan oluşturmalıdır. Bu planda birey, yeteneklerini, kendisini motive eden unsurları, kendine olan öz-güvenini, ihtiyaçlarını, isteklerini, arzularını, hırslarını, umutlarını, hayallerini, fikirlerini ve planlarını, ilgisini çeken kariyer fırsatlarını, sahip olduğu potansiyeli ve seçenekleri hakkındaki kişisel tutumunu, kendi yetkinliklerini ve sınırlı olduğu alanları oldukça net bir biçimde belirlemeli ve buna göre bir hareket planı oluşturmalıdır.

Yeni mezun ve kariyerine yeni başlayacak bireyler için standart bir kariyer gelişimi planında beş basamak bulunmaktadır ve bu basamaklar sırası ile şu şekildedir; Öncelikle birey kendi kendini değerlendirmeli, olanakları araştırmalı, bu olanaklar doğrultusunda kendine bir plan oluşturmalı, planı doğrultusunda harekete geçmeli ve çıktıları değerlendirmelidir.

Bireyler kendilerini değerlendirirken sayılan tüm istek ve arzularını tarafsız bir şekilde belirlemelidir. Kimi bireylerin yapabilecekleri ile yapmak istedikleri arasında farklılıklar bulunmaktadır, bu da bireyleri yanlış seçimlere sevk etmekte, sonucunda da bireyler sevmedikleri ve mutlu olmadıkları işleri yapmak durumunda kalmaktadırlar. Performanslarına yansıyan bu olumsuz durum iş tatminlerini ve motivasyonlarını düşürmekte ve tüm bunların sonucunda da sürekli iş değiştirerek, farklı arayışlarını kariyerleri boyunca sürdürmektedirler.

Kariyer planlama kesintisiz bir süreçtir. Bireylerin kendi amaçlarının ve önlerinde bulunan kariyer fırsatlarının bilincinde olması sağlanmalıdır. Kariyer planlaması aynı zamanda kişinin yaşamında meydana gelebilecek değişiklikleri de dikkate almalıdır.

Kariyer yönetiminin normal olarak beş adımı vardır. Bunlar; kendini ve çevresel faktörleri değerlendirme, kariyerle ilgili kişisel amaçların saptanması, işin gereklerinin belirlenmesi, saptanan amaçlara ulaşmak için gerekli eğitimin sağlanması ve kişisel ve mesleki amaçlarla geliştirme konusundaki etkinliklerin birleştirilmesidir.

Kariyer yönetimi, bir ihtiyacın belirlenmesi ve kariyer araştırması ile başlamaktadır. Bu aşamada birey, kendisi ve çevresi ile ilgili bilgileri bir araya getirmeye çalışmaktadır. Kendisinin farkında olma; kişisel değerleri, inançları, ihtiyaçları, amaçları, istekleri ve yetenekleri hakkında objektif değerlendirme yapabilmeyi ifade eder. Çevresinin farkında olması ise, bireyin ilgilendiği işin gereklerini ve varolan iş fırsatlarını tanıması anlamına gelmektedir.

Bir sonraki aşamada birey amaçlarını belirler ve buna uygun strateji geliştirir. Gerçekçi amaçlar belirleyebilmenin temel koşulu kişinin kendisinin ve çevresinin farkında olmasıdır. Amaçlar belirli bir zaman içinde ulaşılmak istenilen noktayı ya da düzeyi belirtmektedir. Amacın doğru belirlenmesi için spesifik, ölçülebilir ve ulaşılabilir olması, anlamlı bir sonuç ifade etmesi ve zaman sınırı koyması gerekmektedir. Amaç belirlendiği takdirde, kişi motive olacak ve iş yaşamındaki başarı düzeyini kontrol edebileceği bir kriter sağlamış olacaktır. Bu durumda da birey, dikkatini, gücünü ve kaynaklarını belirlediği kariyer hedeflerinin elde etmek için odaklanarak kullanmış olacaktır.

Üçüncü aşamada birey, uzun dönemli ve geniş kapsamlı bir yaklaşımla belirlediği kendini amacına ulaştıracak olan yolunu izlemeye başlar. Başka bir ifade ile, belirlediği kariyer stratejisini uygulamaya geçer. Amaçlarına doğru ilerlerken hem iş ile ilgili hem de iş dışı konularda geribildirim ihtiyacı duyar.

Genellikle, altı ay ya da bir yıl gibi aralardan daha uzun sürelerde yapılan kişisel kariyer değerlendirmeleri, kişinin kendisi ya da çalışanı ile ilgili önemli kararların

alınmasını sağlar. Kariyer planlamasının en önemli avantajlarından biri, somut amaçlar doğrultusunda çalışmanın bireylerin motivasyonunu yükseltmesidir.

Kariyer gelişimi ise; kariyerle ilgili olarak yapılan bütün seçimlerin dizisini ve yaşam sürecinde yapılan geçişleri içerir.

2.1. Kariyer Kararı Verme ve Bunu Etkileyen Etmenler

Meslek ya da kariyer seçme durumunda olan kimseler bu alanlardaki ihtiyaçlarının yoğunluğuna göre meslek değerlerini önem sırasına koymakta ve en güçlü ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündükleri mesleklere ya da işlere yönelmektedirler (Kuzgun, 2006).

Meslek ya da kariyer seçimini etkileyen faktörleri yetenek, beceri, ilgi, meslek değerleri, yetkinlik beklentisi, risk alma, psikolojik ihtiyaçlar, SED (sosyo-ekonomik düzey), aile ilişkileri, cinsiyet şeklinde sıralamak mümkündür.

2.1.1. Yetenek

Meslek gelişimini etkileyen en önemli özellik yetenektir. Yetenek, her hangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür. Bu güç, doğuştan sahip olunan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır. Bu anlamda yetenek bir kimsenin belli bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psiko-motor beceriler olup, daha sonra kişinin göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği, ne

gibi yeni beceriler öğrenebileceği hakkında tahminde bulunmamıza yardımcı temel davranışlar sayılabilir (Kuzgun, 2006).

Yetenek bireyin bir işi başarma potansiyeline işaret eder. Bir başka ifadeyle, belli bir eğitim ve hazırlıktan sonra gelebileceği noktayı anlatır. Bu anlamda yetenek daha çok bir bireyin öğrenme gücü, belli bir eğitimden yararlanabilme gücü anlamına gelir. Böylece yetenek, bireyin gelecekte elde edebileceği başarı düzeyini kestirmemiz konusunda ipuçları verir.

2.1.2. Beceri

Bireyin bilişsel, psiko-motor veya fiziksel işlev görmesi olarak tanımlanan alanlarda şu andaki performans düzeyidir. Bir anlamda beceri (ability), bireyin ekstra bir eğitime ve hazırlığa gerek duymadan, ondan istenen işi yapabilecek düzeyde bir potansiyele sahip olması anlamına gelmektedir.

Terimin geçmişte daha çok motor aktiviteleri ifade etmede kullanıldığı, ancak son zamanlarda sözel ve sosyal becerilerin anlatımı için de yaygın bir biçimde kullanıldığı gözlenmektedir.

Beceri ve yetenek kavramları birbirine yakın anlamlar içermekle birlikte bu ikisi arasında bazı farklar bulunmaktadır. Yetenek, bireyin performansına yansıtacağı potansiyel iken, beceri bireyin, ondan istenen işi yapabilecek düzeyde olması anlamına gelir. Bir başka ifade ile beceri, yetenek ve ilginin etkileşimi sonucunda gelinebilir. nokta

2.1.3. İlgi

İnsanların özgür olduklarında, bazen bilerek bazen de farkında olmadan, bir nesneye ya da bir etkinliğe kendilerini kaptırmaları günlük dilde genellikle *ilgi*, *merak*, *alaka*, *eğilim* gibi sözcüklerle ifade edilir (Kuzgun, 2004).

Strong ilgiyi, bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklinde verdiği tepki olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre bir nesne ya da faaliyete yaklaşma kadar ondan uzaklaşma da ilginin belirtisidir. Kuzgun'a (2000) göre ise ilgi, belli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında varlığına hükmettiğimiz bir iç uyarıcıdır. Bir anlamda ilgi bir etkinliğin özünden elde edilen doyumdur.

İlgi türleri şu şekilde sıralanmaktadır; bilim ilgisi, maddi ilgi, sosyal yardım ilgisi, sistematik ilgi ya da iş ayrıntıları ilgisi, iş ilişkileri ilgisi, edebiyat ilgisi, müzik ve sanat ilgisi'dir (Kuzgun, 2004).

İlgi türlerini şu şekilde açıklamak mümkündür (Kuzgun, 2004);

Bilim İlgisi: Doğal ve toplumsal olayların neden ve nasıl olduğunu anlama, bilimsel bilgiye bir şeyler katma ve/veya bu bilgiyi uygulamaya koyma arzusunu ifade eder.

Maddi İlgisi: Somut şeylerle uğraşmaktan, bilginin ne işe yarayacağı konusu ile ilgilenmekten hoşlanmayı ifade eden bu ilgi daha çok mühendislerde ve teknisyenlerde görülür.

Sosyal Yardım İlgisi: Bu ilgi insanlarla insan olarak ilgilenmeyi, onları anlamaya, geliştirmeye, sıkıntılarını azaltmaya çalışma isteğini ifade eder. Bu tür ilginin önemli olduğu meslekler öğretmenlik, sosyal hizmet, psikolojik danışmanlık vb. dir.

Sistematiik ilgi ya da iş ayrıntıları ilgisi: Bu ilgi işleri düzenli ve tertipli bir şekilde yapmayı içerir. Kayıt tutma, dosyalama, yazıları belirli bir sisteme göre sıraya koyma bu ilgi ile ilişkili işlerdendir. Burada odak ayrıntı üzerinde toplanmıştır. Muhasebeciler, büro memurları, satın alma memurları bu tür ilgiye sahiptirler.

İş ilişkileri ilgisi: Bu ilgi insanları ikna etmekten ve bir ürünü, bir hizmeti satmaktan hoşlanmadır. Satış işleri, satış yönetimi gibi çalışma alanları bu ilgiye uygun çalışma alanlarıdır.

Edebiyat ilgisi: Edebiyat ilgisi, duygu ve düşünceleri sözcüklerle etkili bir biçimde ifade ederek başkalarını etkileyebilme ya da bu biçimde yazılmış eserleri okumaktan, incelemekten hoşlanmadır. Yazarlar ve gazeteciler bu tür ilgiye sahip kişilerdir.

Müzik ve sanat ilgisi: Duyguları sanat yolu ile ifade edebilmekten hoşlanma olarak tanımlanabilecek olan bu ilgi alanı aslında birbirinden farklı yeteneklere dayanmaktadır. Sanat ilgisi plastik sanatlarla ilgilidir. Ressamlar ve mimarlar bu tür

ilgiye sahip kimselerdir. Müzik ilgisi duyguların ses düzenlemeleri ile ifadesinden hoşlanmadır. Müzisyenler bu ilgileri güçlü kimselerdir.

Super ve Crites'a (1962) göre ilgiler başlıca şu dört yolla tanınmaktadır: kişiye ilgi alanlarının sorulması, ilgilerin gözlem yoluyla ölçülmesi, ilgilerin envanterlerle ölçülmesi ve ilgilerin testle ölçülmesidir (Kuzgun, 2004).

2.1.3.1. İlgilerin lçlmesi

İlgilerin ölçülmesinde geleneksel yöntem kişinin davranışlarını gözleyerek onun hangi etkinliklere ısrarla ve sürekli olarak yöneldiğine bakmak ya da kendisine nelerden hoşlandığını, boş vakitlerini nelerle geçirdiğini sormaktır. Gözlemin sistematik olarak yapılması hem yetişmiş eleman hem de zaman gerektirmektedir. Kişinin ifadesine başvurma yolu ile ancak çok keskin ve belirgin ilgileri olanlardan ya da iğgrs gelişmiş kimselerden sağlıklı bilgi edinilebilmektedir (Kuzgun, 2006).

Bir ilgi envanteri geliştirmek için ilk alışmalar San Francisco Carnegie Teknoloji Enstitüsü'nde başlamıştır. Uzun yıllar sonra *Strong Mesleki İlgisi Envanteri* (Strong Vocational Interest Blank-SVIB) adı ile geliştirilen ve 1970'lerden sonra *Strong Campbell Interest Blank* –SCII adını alan bu ilk ilgi lme aracını geliştirme çalışmalarının başlangıcı 1916 yılına rastlamaktadır (Kuzgun, 2006). Daha sonra farklı yöntemlerle pek çok ilgi lme aracı geliştirilmiştir.

Strong- Mesleki İlgisi Envanteri (Strong Vocational Interest Blank), Kuder- İlgisi Alanları Tercih Envanteri (Kuder Vocational Preference Inventory), Holland- Kendini

Araştırma Envanteri (Self Directed Search-SDS), Kuzgun- Kendini Değerlendirme Envanteri araştırmalarda en çok kullanılan ölçme araçlarıdır.

2.1.3.2. İlgilerde Kararlılık

İlgilerin doğuştan getirilen gizilgüçlerin çıkış alanı olduğu, çevre desteği olduğu sürece gelişeceği göz önüne alındığında ilgilerin kararlı bir özellik olması gerektiği sonucuna varılabilir. Ancak araştırmalar ilgilerin yaş ilerledikçe değiştiğini göstermektedir (Kuzgun, 2006). İlgiler küçük yaşlarda belirsiz ve kararsızdır. İlgiden söz edebilmek için ilginin ayrışması yani kişinin bazı şeylere yaklaşırken, bazılarından uzaklaşması gerekir. Oysa küçük çocuklar her şeye yaklaşma eğilimi gösterirler. Bu ayrışma yaklaşık 10-12 yaşlarına doğru gerçekleşmektedir.

İlgiler ergenlik döneminde oldukça kararsızdır, sık değişiklikler gözlenir. İlgilerde gözlenen bu değişim bazı yaşlarda çok hızlı, bazı yaşlarda ise çok yavaş olabilmektedir. İlgilerde en önemli değişim 15-25 yaşları arasında olmaktadır. En çok değişim 15-20 yaşlarında olmakta, bunu 20-25 yaş dilimi izlemektedir.

Yaş ilerledikçe kişinin ihtiyaçlarında, değer yargılarında ve SED'inde meydana gelen değişimler bireyi yeni ilgilere yöneltebilir ya da bazılarını köreltebilir. İlgilerin ergenlik çağlarında kararsız olmaları, o çağlardaki öğrencilerin meslek kararlarını vermelerini güçleştirmektedir. Bu durumda yapılması gereken en doğru şey, ilgi envanterleri ile, bireyin belli mesleklere karşı ilgilerini değil, ilgi alanlarını saptamaya çalışmaktır.

İlgiler yeteneklerden daha geç kararlılık kazanmaktadır. Çünkü ilgi kişisel bir tercih olup çevre koşullarından fazlaca etkilenmektedir. Kişinin ilgi konusunda, yetenekte olduğu gibi o alanda kendini kanıtlama zorunluluğu yoktur.

2.1.3.3. İlgi ve Cinsiyet

Kuzgun tarafından Ankara liselerinde yapılan bir araştırmada, kızların sadece sosyal hizmet ilgisi yönünden erkeklerden üstün olduğu, erkeklerin ise mekanik ve bilim ilgisi yönünden kızlardan üstün olduğu bulunmuştur. Kız ve erkeklerin ilgilerinde gözlenen bu farklılıkların daha çok eğitimden kaynaklandığı söylenebilir. Toplumun kız ve erkeklerden beklediği davranış farklılıkları çok küçük yaşlardan itibaren kendini göstermektedir.

Kadınların genellikle el sanatları, müzik, sosyal bilimler, büro işleri ile; erkeklerin ise bilim, teknik ve yönetimle ilgilenmeleri istenmekte ve çocuk yetiştirilirken gelecekteki ilgi alanlarına uygun faaliyetlere teşvik edilmektedir. Bu nedenle meslek ilgilerini etkileyecek davranışların çok erken yaşlarda belirlendiği görülmektedir (Kuzgun,2006).

2.1.4. Meslek Değerleri (Kariyer Değerleri)

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. Meslek değerleri, bir

mesleği birey için değerli kılan özelliklerin bir başka ifade ile bir meslekten beklenen doyum türlerinin sıralaması anlamına gelir. Mesleklerin sahip olduğu çeşitli özelliklere atfedilen değer kuşkusuz 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 tanınması, diğer bir başkası için ise mesleğin toplumsal saygınlığı olabilmektedir.

2.1.4.1. Meslek Değerlerinin Gelişiminde Ailenin Rolü

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. Buna karşılık, aşağı düzeyde meslekleri seçenler, meslekte maddi kazanç, fiziksel güçleri kullanabilme ve insanlarla uyumlu yaşama gibi değerlere önem verdiklerini ifade etmişlerdir. Kızlarda da, zihinsel etkinlik, insanlarla bir arada olma ve topluma hizmet değerlerini tercih etme eğilimi, üst düzeyde meslekleri tercih eğilimi ile bir arada görülmüştür. Aşağı düzeyde meslek tercihleri olan kızlar ise maddi rahatlık, sosyal güvence, fiziksel güç sarf etme, aileye yakın olma, inançlarına uygun yaşama gibi değerlere önem vermektedirler (Kuzgun, 2006).

Lise ve yüksek okul öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalar (Wagman, 1965; Thompson, 1966; Gribbons ve Lohnes, 1965; Kuzgun, 1976) öğrencilerin genel olarak yetenekleri geliştirme ve başarılı olma, ilginç iş etkinlikleri, kendini ifade edebilme ve

topluma hizmet etme değerlerine üst sıralarda yer verdiklerini göstermektedir. Erkekler kazanç ve güvenceye kızlardan daha fazla, kızlar ise, topluma hizmet ve insanlarla bir arada olma değerlerine erkeklerden daha fazla önem vermektedirler. Bağımsızlık, rahat çalışma koşulları meslek sıralamasının alt sıralarında yer almaktadır. Mevki ve iktidar sahibi olmaya öğrenciler görünüşte pek az önem vermektedirler. Buna önem verenler daha çok kırsal kesimden gelen öğrencilerdir (Kuzgun, 2006).

Sosyal güvence değeri daha çok babaları düşük prestijli işlerde çalışan veya kırsal kesimden gelen öğrencilerde gözlenmektedir (Thompson, 1966). Ayrıca sosyal güvenceye çok önem veren öğrenciler kazanca ancak orta derecede yer vermektedirler. Bu öğrenciler için kazancın miktarından çok düzenli ve kararlı olması önemli görünmektedir. Bunlar da genellikle düşük sosyo ekonomik düzeyden bireyler olmaktadır. Yetenekli, başarılı olan ve sosyo ekonomik düzeyi yüksek olan bireyler kazanç değerine son sıralarda değeri vermektedirler (Kuzgun, 1976).

Çeşitli sosyal sınıfların mesleki beklentilerini analiz eden Miller ve Form üst sosyo- ekonomik düzey anne babalarının kendi işlerinin sahibi oldukları ve çocuklarından durumu korumalarını beklediklerini ve mevcut iş bağlantılarını devam ettirmelerini istediklerini belirtmektedir. Bu sınıfa mensup anne babalar çocuklarının çok çalışarak iyi bir meslek edinmelerini, kızlarının ise babalarına benzer erkeklerle evlenmelerini istemektedirler (Crites, 1969).

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).

Kariyer değerlerinin gelişimi de ailenin etkisi de inceleme konusu olmuştur. Kinnane ve Pable (1962) nin aile ortamı ile çocuğun kariyer değerleri arasındaki ilişki konusunda yaptığı araştırmanın bulguları şöyle özetlenebilir (Kuzgun, 2006) :

- Çocuk ne derece para ve lükse önem veren bir ortamda yetişmişse o derece maddeci olmakta ve paraya, maddi değerlere o derece önem vermektedir.
- Çocuk evde sanat ve kültür yönünden ne derece zengin uyarımla yetişirse, bilimsel ve artistik çalışmalara olanak veren mesleklere o derece değer vermektedir.
- Aile sosyo- ekonomik yönden ne derece gelişmiş durumda ise çocuk aile imajını korumak için kendini o denli baskı altında hissetmekte ve prestij sağlayacak mesleklere yönelmektedir.
- Başarı, prestij ve iş değerleri ailenin yukarı hareketliliği ile olumlu ilişki göstermektedir.

2.1.4.2. Meslek Değerlerinin Gelişimi

İnsanların yaşları ilerledikçe gereksinimleri de değişmektedir. Değerlerin sıralaması da yaş ilerledikçe değişiklik göstermektedir. İnsanlar yaşlandıkça maddi rahatlığa, düzenli çalışmaya ve sosyal güvenceye daha çok önem vermektedirler (Kuzgun, 2006).

Lise ve üniversite öğrencileri ile yetişkinler üzerinde yapılan karşılaştırmalı çalışmalar, lisede çok para kazanmaya verilen önemin üniversitede azaldığını, kendini ifade edebilme, sosyal güvence ve bağımsızlığa verilen önemin arttığını göstermektedir. Kızlarda ilginç iş ve topluma hizmet değerine verilen önem yaş ilerledikçe artmakta, buna karşılık şöhret ve bağımsızlığa verilen önem azalmaktadır. Bu da yaş ilerledikçe ilgiler yanında mesleğe ilişkin toplumsal gerçeklerin daha çok alındığını göstermektedir (Wagman, 1965; Kuzgun,2006).

Yaş ilerledikçe mesleğe hazırlanma, yetenekleri kullanıp geliştirme daha çok önem kazanmaktadır. Yaş ile ilgili olarak görülen en önemli değişiklik sekizinci sınıflarda görülen topluma hizmet, seyahat etme ve maceralı etkinliklerde bulunma değerlerinin azalması, buna karşılık evlilik ve aile kurma, mesleğe hazırlanmaya yetecek yeteneklere sahip olma ve ilerleme gibi değerlerin önem kazanmasıdır (Kuzgun, 2006).

Kadınların eğitim ortamına ve iş yaşamına giderek artan oranda katılması ile kadın ve erkekler arasında meslek değerleri bakımından gözlenen farkların azalmaya başladığı görülmektedir. Mooney (1996) lise son sınıf öğrencilerinin çeşitli meslek değerlerini benimsediklerini, geçmişte dışsal ödüllere kızlardan daha çok önem veren

erkek öğrencilerin günümüzde içsel değerlere de dışsal değerler kadar önem verdiklerini, kızların ve erkeklerin statü veya kazancı diğer meslek değerlerinin önüne geçirmediklerini ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın iki cinsin değerleri arasında bulunan tek fark kızların diğer severlik (alturizm) değerine erkeklerden daha fazla önem vermeleridir. Erkeklerde gelişen ihtiyaç (değer) boş zamanların artması ve ev işlerinde de rol alabilmesine olanak verilmesidir (Kuzgun, 2006).

2.1.4.3. Çeşitli Program ve Mesleklerdeki Bireylerin Meslek Değerleri

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).

Hala bir meslekte çalışmakta olan bireylerde psikiyatr, psikolog, öğretmen, papaz, hukukçu, muhasebeci ve mühendislerin meslek değerleri Allport Vernon Değerler İncelemesi Ölçeği ile karşılaştırılmış papazların diğer severlik (başkalarının düşünme, başkalarına yardım etme) değerine en çok, maddi kazanca en az önem verdikleri saptanmıştır. Psikiyatrlar, hukukçular ve mühendisler zihinsel etkinlikte

bulunmaya öğretmenlerden daha çok, öğretmenler ise sosyal güvenceye psikiyatlardan daha çok önem vermektedirler (Kuzgun, 2006).

Türkiye’de meslek değerleri konusunda yapılmış ilk araştırma olan ve Değerler Araştırması’nın bir bölümünü oluşturan araştırmada Sanay ve ark. (1962) ortaöğretim öğrencilerinin %44’ünün serbest, %23’ünün eğitimle %11’inin yönetim ve politika ile ilgili meslekleri saygın meslekler olarak belirttiklerini, buna karşılık, öğretmen okulu öğrencilerinin %41’inin ve erkek sanat enstitüsü öğrencilerinin %40’ının iş ve ticareti en saygın meslekler olarak gördüklerini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada meslek gruplarına atfedilen değerlerle o mesleklere girme umudu arasında bir tutarlılık bulunamamıştır. Bunun da ekonomik yetersizlikten ileri gelmiş olabileceği belirtilmektedir. Bu bulgu öğrencilerin çoğunun saygın bulmadıkları mesleklere hazırlandıklarını göstermektedir. Bunun da bir mesleğe bağlanma ve o meslekte kendini geliştirme isteklerini azaltan bir etmen olabileceği düşünülebilir (Kuzgun, 2006).

2.1.4.4. Bazı Meslek Değerleri

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 tanınması

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 tanınması

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 İş :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

2.1.4.5. Değerler ve Meslek Seçimi

Öğrencilerin meslek seçerken değerlerini ne ölçüde dikkate aldıkları bazı araştırmalarda ele alınmıştır. Bu konuda yaptığı araştırmada Larry (1983) Kelly'nin Grid tekniğini kullanarak öğrencilere meslek değerlerini sıralatmıştır. Daha sonra öğrencilerden 10 meslek alternatifini sıraya koymalarını istemiştir. Sonuçlar iki

sıralamanın birbirini pek tutmadığını, iki sıralama arasındaki sıra farkları korelasyon katsayısının 0,63 olduğunu saptamıştır. Değerler sıralamasında mücadele etme, zor işlere girişme 2., güvenceli meslekler 7. sırada iken, meslekler sıralamasında mücadele gerektiren meslek 7. sırada, güvenceli meslekler 2. sırada yer almaktadır (Kuzgun, 2006).

Öğrencilerin dikkatini bu tutarsızlığa çektikten sonra yeniden sıralama yapmaları istendiğinde çoğunun meslek sıralamasını değiştirmedğini ve değer sıralamalarını meslek sıralamalarına uyacak şekilde değiştirdiklerini, örneğin mücadele gerektiren meslekleri 7. sıradan 2. sıraya yükselttiklerini gözlemiştir. Benzer durum Güney'in (1982) araştırma bulgularında da görülmektedir. Bu çalışmada da meslekleri ve gerektirdiği meslek değerlerini açıklayan bir rehberlik programı sonunda deneklerin değerler sıralamasını daha önce seçtikleri mesleklere uyduracak şekilde değiştirdikleri gözlenmiştir (Kuzgun, 2006).

Bu bulgular öğrencilerin meslek değerlerini bir bütün olarak dikkate almadan meslek tercihleri yaptıklarını, rehberliğin de bu konuda pek etkili olmadığını göstermektedir. Bunun en önemli nedeni öğrencilerin genellikle *saygınlığı yüksek* mesleklere heves etmeleridir. Kuzgun (1976) lise öğrencilerinin meslek değerleri konusunda yaptığı çalışmada öğrencilerin değerler sıralamasında yetenek ve ilgilere uygunluk değerlerine ön sıralarda, toplumsal saygınlığa son sırada yer verdiklerini saptamıştır. Aynı yıl üniversiteye başvuranların %75'i tercih listelerinin ilk sırasına bir tıp fakültesini yazmışlardı. Bu bulgulara göre öğrencilerin çoğunluğunun tıp eğitimi yetenek ve ilgilere uygun gördükleri anlaşılmaktadır. Bir çok lise mezunu için

gerçekçi olmayan bu hedef tıp fakültesinin toplumsal saygınlığı yüksek bir mesleğe hazırlayan bir program olmasıdır. Bu durumda öğrencilerin toplumsal saygınlık değerine göre meslek seçtiğini, ancak meslek değerleri sorulduğunda güvence, bağımsızlık gibi diğer değerlerden de söz etmekte oldukları görülmektedir (Kuzgun, 2006).

2.1.5. Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik beklentisi, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma konusundaki yeterlilik inancıdır. Yetkinlik beklentisi düşük olanlar olumsuz yaşantılarla karşılaşınca davranışlarını değiştirmekte, güçlü olanlar sebat ve ısrar etmektedirler.

Kendini yetkin görme, özellikle kadın ve erkeklerin meslek seçiminde etkindir. Çünkü belli bir mesleğin seçimi, mesleki hedefe erişme konusunda kişinin kendine güvenmesine bağlıdır. Kadın ve erkeğin farklı toplumsallaşma sürecinden geçmeleri, onların farklı yaşantılara ve farklı tepkilere uğramaları kendilerini farklı alanlarda ve farklı düzeylerde yetkin görmelerine yol açmaktadır. Özetle, bir işi başarı ile sonuçlandıracağına duyulan inanç kişi için bir güdü işlevi görmekte, hem işi başlatmada hem de o işi başarı ile sonuçlandırmada olumlu etki yapmaktadır. Meslek yaşamına ilişkin yetkinlik beklentisi kadınlarda, erkeklerinkinden çok daha düşük bulunmaktadır, ama kadınlarda bu inancın giderek artmakta olduğu söylenebilir.

2.1.6. Risk Alma

Bireyin davranışında hem başarılı olma hem de başarısızlıktan kaçınma isteği rol oynar. Başarısızlığa uğramaktan korkan kişiler ya kesinlikle ulaşabilecekleri çok kolay

hedeflere ya da erişilmesi çok zor ya da olanaksız olan hedeflere yönelmektedirler. Buna karşılık başarı güdüsü gelişmiş kimseler erişme olasılığı ortalarında olan gerçekçi hedefler seçmektedirler.

Başarı güdüsü güçlü ve başarısızlıktan korkmayan kişiler kendilerini ve çevre olanaklarını araştırmaktan kaçınmayan kişiler oldukları için, niteliklerine uygun mesleklere yönelmektedirler. Buna karşılık başarısız olmaktan korkan bireyler, sahip olduklarını düşündükleri yetenek düzeyine uygun meslek seçmek yerine bunun çok altında ya da üstünde meslekleri seçme eğilimi göstermektedirler. Risk alabilen kişilerin kazanma ve kaybetme olasılığı yüksek mesleklere, tehlikeye atılmaktan çekinen kişilerin ise az ama düzenli gelir elde edebilecekleri mesleklere yönelecekleri beklenir.

2.1.7. Psikolojik İhtiyaçlar

Bireyler psikolojik ihtiyaçlar yönünden değişmektedirler. Meslekte doyum kişinin ihtiyaçları ile, bu ihtiyaçları karşılayacağını düşündüğü meslekler arasındaki tutarlılık ölçüsünde gerçekleşecektir. Bu durumda, meslek seçme sorunu olan bireye yapılacak yardım, onu hangi mesleklerin ne tür ihtiyaçların doyumuna olanak verdiği konusunda aydınlatmak olmalıdır. Psikolojik ihtiyaçlar en kapsamlı biçimde Murray tarafından çalışılmıştır. Edwards Murray'ın saptadığı 15 ihtiyacı ele alan bir ölçme aracı geliştirmiştir.

2.1.7.1. Edwards Kişisel Tercih Envanteri

Murray'ın ele aldığı 15 ihtiyaç aşağıda sıralanmıştır;

Başarma: Yetenek ve çaba gerektiren işlerin üstesinden gelme

Uyarlık: Başkalarından fikir alma, yönergeleri izleyip bekleneni yapma

Düzen: İşini düzenli ve organize edilmiş olarak yapma ihtiyacı

Gösteriş: Başkalarının dikkatini çekme, ilgi merkezi olma isteği

Özerklik: Başkalarından bağımsız olma isteği

Yakınlık: Arkadaşlarına ve dostlarına vefalı olma, yakın arkadaşlıklar kurma

Kendini Suçlama: Suçluluk hissetme, kendini suçlama, aşağılama, kendinden üstün birinin olduğu yerde kendini aciz hissetme

Duyguları Anlama: Empatik olma

İlgi Görme: Güç durumda kaldığında başkalarından yardım ve destek isteme

Başatlık: Lider olma, başkalarını kendi isteği doğrultusunda davranmaya ikna etme davranışları sergileme

Şefkat Gösterme: Başkalarına yardım etme, şefkat ve sempati ile yaklaşma

Değişiklik: Yeni ve değişik şeyler yapma, yeni şeyleri deneme

Sebat: Bir işi bitirinceye kadar üzerinde çalışma, ısrarcı olma

Karşı Cinse İlgi: Karşı cinsten biri ile beraber olmaktan hoşlanma

Saldırganlık: Zıt düşüncelere karşı çıkma, düşündüklerini söyleme, herkesin içinde başkalarını eleştirme, gazetelerde cinayet haberlerini okumaktan hoşlanma

2.1.8. SED (Sosyo-Ekonomik Düzey)

Ailenin ekonomik olanakları çocukların eğitim hedeflerinin belirlenmesinde önemli bir faktördür. Yüksek gelirli aile çocukları küçük yaşlardan itibaren üniversiteye gideceklerini kabul etmektedirler. Bu çocuklar gerçekçi seçim dönemine geldiklerinde uzun bir eğitime dayalı mesleklere yönelirlerken, düşük gelirli ailelerin çocukları ekonomik yetersizlikler nedeniyle eğitim ve meslek emellerini düşürmektedirler. Örneğin mekanik yeteneği eşit olan iki çocuktan, üst SED’den olanı mühendis olmayı düşlerken alt SED’e mensup olanı mekanist olmayı düşlediğini ifade etmektedir. Araştırmalar az nüfuslu ailelerin çocuklarının, kalabalık ailelerin çocuklarına göre daha üst düzeyde mesleklere girmektedirler. Türkiye’de de ailedeki çocuk sayısı arttıkça, çocukların ÖSS başarısı düşme eğilimi göstermektedir. Ancak, yüksek öğrenim aşamasına gelebilen kalabalık aile çocukları, yeteneklerini kanıtlamış kişiler olarak, başarılı olmaya çalışmakta ve bu aşamada üst ve alt SED çocukları arasındaki başarı farkı kaybolmaktadır. Bulgular üst SED’e mensup çocukların mesleklerini daha erken yaşlarda belirlemektedirler. Buna karşılık alt SED’den çocuklar meslek kararlarını geciktirmektedirler.

2.1.9. Aile İlişkileri

Anne ve babalar çocuğun hem kalıtsal donanımının oluşmasında önemli rol oynamakta, hem de aşıladığı değerler ve sağladığı olanaklarla çocuğun kapasitesine yön verebilmektedirler. Ana-baba çocuğun bazı yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlarken bazılarını ihmal edebilmekte hatta bastırabilmektedir. Belli mesleklere karşı olumlu ve olumsuz tutumlarını çocuklarına aşılamakta ve onların değerler hiyerarşisini oluşturabilmektedirler. Çocuğun benlik kavramını biçimlendirmede baş rolü oynayabilmektedirler. Çocuklukta temel gereksinimlerin karşılanma biçimi ve derecesinin, bebeğin kapasitesini oluşturan bazı özelliklerin ileride gelişmesine ve bazılarının körelmesine yol açabilmektedir.

3. KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Kariyer değerlerini kaynaklarına göre ikiye ayırabiliriz; İç kaynaklı değerler ve dış kaynaklı değerler. İç kaynaklı değerler yetenekleri geliştirme, yaratıcılık, ilgi çekici iş etkinlikleri gibi işin kendisi ile ilgili değerlerden oluşmaktadır. Dış kaynaklı değerler ise kazanç, iş güvencesi, takdir, ödül vb. gibi değerlerden oluşmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, lise öğrencilerinin kariyer değerlerini saptamak ve kariyer değerlerini etkileyen faktörleri belirleyebilmektir. Tüm bunların ışığı altında bu çalışma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Öğrencilerin kariyer değerleri sınıf değişkenine göre değişmekte midir?
2. Öğrencilerin kariyer değerleri annelerinin eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
3. Öğrencilerin kariyer değerleri babalarının eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
4. Öğrencilerin kariyer değerleri cinsiyetlerine göre değişmekte midir?

3.2. Araştırmanın Sınırlılığı

Bu araştırma, bazı yönlerden sınırlamalar içermektedir. Araştırma bir dershanenin öğrencilerinin kariyer değerlerini algılamaları ile sınırlıdır. Elde edilecek bulguların bütün lise öğrencilerine genelleştirilme olanağı yoktur. Araştırmayı daha fazla sayıdaki öğrenci ile gerçekleştirmek farklı sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Diğer yandan cevap verme oranının daha yüksek olabileceği de söylenebilir. Ayrıca, kariyer değerleri ile ilişkili olan ilgilerin de saptanması ilerideki araştırmalar için önemli bir konu oluşturabilir.

4. KONUNUN ÖNEMİ

Meslek seçimi açısından bir kimsenin kendisini tanıması demek, onun meslek seçiminde rol oynayan kişilik özellikleri yönünden kendisini açık ve doğru bir biçimde değerlendirebilmesi demektir (Kuzgun, 2003). Meslek seçimi kararını belirlemede etkili olan kişilik özellikleri olan yetenekler, ilgiler ve değerlerdir. Değerlerini yakından tanıyan bir kimse, bunlara uygun iş ve pozisyonları kolaylıkla bulabileceği mesleklere

yönelebilir ve eğitimi sırasında kendisini o pozisyonların gereklerine göre yetiştirebilir (Kuzgun, 2003).

Bu araştırmayı önemli kılan nokta da, kişinin önem verdiği kariyer değerlerini (meslek değerleri) belirleyip, kendisine uygun bir alana yönelmesine yardımcı olmaktır.

Öğrencilerin kariyer (meslek) değerlerinin belirlenmesi ve buna uygun bir yol haritası çizilmesi önemli bir konu olmasına karşın, ülkemizde bu konu ile ilgili yapılmış araştırmaların sınırlılığı bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

4.1. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılan Araştırmalar

4.1.1. Kendini Değerlendirme Envanteri- KDE

Kendini Değerlendirme Envanteri, öğrencilere kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olmak amacı ile Prof. Dr. Yıldız Kuzgun tarafından hazırlanmıştır. Kitapçıkta yetenek, ilgi ve meslek değerleri kavramları kısaca açıklandıktan sonra, Kendini Değerlendirme Envanteri'nde her bir özelliği tanımlayıcı durumlar verilmekte ve kişiye bu durumlarda nasıl davrandığı sorulmaktadır. Bir kimse bu sorulara vereceği açık ve içten cevaplarla kendisini sınama imkanı bulabilir, emin olmadığı durumlarda kendisini daha dikkatle gözleme ve inceleme gereğini duyabilir (Kuzgun, 2003).

Kuzgun, KDE' nde değerler ile ilgili şu bilgilere yer vermiştir; insan davranışlarının amacı bir takım ihtiyaçları karşılamaktır. İnsanlar ömürlerinin yaklaşık üçte birini kapsayan meslek faaliyetlerinden doyum beklerler. Meslek faaliyetlerinin sonunda beklenen doyum genellikle “meslek değeri” olarak adlandırılır. Meslek değeri,

faaliyetin yapıldığı ortamdan ve getirdiği toplumsal ödüllerden kaynaklanan doyumları içermektedir. Bir kimsenin “Ben ne için çalışıyorum”, “Mesleğimden, hayattan ne bekliyorum” gibi sorulara verdiği cevaplar o kişinin meslek değerlerini yansıtır.

KDE’nde yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, işbirliği, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, kazanç ve ün sahibi olma gibi meslek değerlerine yer verilmiştir.

4.1.2. Yabancı Literatürdeki Araştırmalar

Çalışmamızın başında da belirtildiği gibi, bireyin icra ettiği meslekten “ne beklediği” bireyin mesleğine ilişkin değerlerini yansıtmaktadır. Mesleklere ilişkin değerler içsel değerler ve dışsal değerler olarak iki ana grupta toplanabilir. İçsel değerler, işin doğasından kaynaklanan değerlerdir. Yapılan işin zorlayıcı olması, yeni şeyler öğrenme imkanı sunması, önemli katkılarda bulunabilmeyi sağlaması, bireyin tüm bilgi ve becerilerini kullanmasını sağlaması, yetki ve sorumluluk sağlaması gibi faktörler, bir işin içsel değerlerini oluşturmaktadır. Dışsal değerler ise, işin kendi doğasından ziyade işin sonuçlarıyla ilişkilidir. Örneğin, bir bireyin çalışmasındaki ana amaç geçimini sağlamaksa bu birey için bir dışsal değerdir. Böyle bir durumda birey, çalışmayı kendisine ve ailesine ekonomik güvenlik sağlayan bir araç olarak görür. Yapılan işin sonucuna, işin kendisinden daha fazla önem verir. Diğer yandan, işin sağladığı diğer sosyal bağlantılar, işinden dolayı toplum içinde sahip olduğu statü, sahip olduğu bir hobisini gerçekleştirebilmesi ve ailesiyle daha fazla zaman geçirmesine olanak sağlaması gibi faktörlerde işin dışsal değerlerini oluşturmaktadır.

Konu ile ilgili ilk araştırmayı 1957 yılında, Rosenberg (Rosenberg, 1957) yapmıştır. Yaptığı araştırmada, meslek değerlerinin, meslek seğimindeki rolünü incelemiştir. Gade ve Peterson (1977), bireylerin meslek değerlerinin zamanla değiştiğini ve bu değişimin dışsal değerlerden içsel değerlere doğru olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmaya katılan öğrenciler, gelişme, fedakarlık, yaratıcılık, estetik ve yönetim değerlerine daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Bunu yanında, en çok önem verilen içsel değer ise çeşitlilik (değişiklik) olmuştur. Araştırmaya katılan kız öğrenciler gelişme ve fedakarlık gibi değerlere erkek öğrencilerden daha fazla önem verirken; erkek öğrenciler ise yönetime kız öğrencilerden daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Dışsal değerlerin yanı sıra, kız öğrenciler işin çeşitliliğine (değişiklik) ve özel yaşama fırsat tanınmasına erkek öğrencilerden daha fazla önem verirken; erkek öğrenciler ise ekonomik kazanca, bağımsızlığa ve güvenceye daha fazla önem vermişlerdir. Gade ve Peterson (1977) ‘un araştırmasının en önemli bulgusu ise, meslek değerlerinin giderek içselleşmesidir.

Ben- Shem ve Avi- Itzhak (1991) yardım mesleklerine ilgi duyan öğrencilerle diğer alanlara yönelen öğrencilerin meslek değerlerini karşılaştıran bir araştırma yapmışlardır. Beutell ve Brenner (1986) belirli meslek değerleri açısından kız ve erkek öğrencilerin meslek değerlerini karşılaştırmışlardır. Fouad ve Kammer (1989) farklı kimliklere sahip bayanların meslek değerlerini karşılaştırmışlardır.

Elizur, Borg, Hunt, ve Beck (1991) yedi farklı ülkede meslek değerlerini araştırmışlar ve bazı ülkelerin birbirleriyle benzerlik gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Yapılan tüm araştırmalar sonucunda elde edilen ortak bulgular ise şöyledir; ekonomik kazanç, güvence ve çeşitlilik (değişiklik) en önem verilen değerlerdir. İnsanlarla birlikte çalışma dördüncü ya da beşinci sırada yer almaktadır (Lebo ve Harrington, 1995).

Pine ve Innis (1987) ülkedeki ekonomik koşullar ile bireylerin meslek değerleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve ülke ekonomileri durağan olan bireylerle, ülke ekonomileri durağan olmayan bireylerin meslek değerlerinin farklı olmasının çok normal olduğunu vurgulamıştır.

5. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, araştırma grubuna, araştırmada kullanılan ölçme aracına (veri toplama aracına) ve verilen analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere yer verilmiştir.

5.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, lise öğrencilerinin kariyer değerlerini ortaya çıkarmaya çalışan bir tarama modeline dayanmaktadır. Çalışmada kariyer değerleri ile ilgili durum var olan haliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada bazı değişkenler açısından karşılaştırmalara da yer verildiği için “karşılaştırma türü ilişkisel tarama” olarak nitelendirilebilir.

5.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın rneklemini Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir dershanenin lise 2, lise 3 ve mezun öğrencileri oluşturmaktadır. Grubu oluşturan öğrenciler alt-sosyo ekonomik düzeyde olan ailelerin çocuklarıdır. Ankete katılan toplam ğrenci sayısı 111'dir. (n=111) Anket formları kargo ile postalanmış, öğrencilere hiçbir baskı altında kalmadan, ilerinden geldiği gibi soruları yanıtlamaları istenmiştir. Anket formları öğrencilere uygulandıktan sonra referans kişi aracılığıyla bir hafta içinde geri iletilmiştir ve toplam 111 anket araştırma kapsamına alınmıştır.

5.3. Araştırmada Kullanılan lme Aracı

Bu araştırmada,Kariyer değerleri soru listesi uygulanmıştır. Kariyer değerleri soru listesi hazırlanırken, önce yabancı literatür taranmış ve daha sonra bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşan madde havuzunda aynı değerleri ölçen maddeler çıkarılmış ve ardından bir liste meydana getirilmiştir. Bu listeden de anlaşılması güç olan ve anlam karmaşasına neden olabilecek ifadeler elenmiştir. Ve ardından da danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Metin PİşKİN'in onayı ve gözetimi ile Kariyer Değerleri Soru Listesi'nin son hali ortaya çıkmıştır.

Kariyer değerleri soru listesi sıra ile; kişisel bilgilere ilişkin soruların yer aldığı ilk bölüm (demografik bölüm) ve ardından 5'li Likert leğine göre hazırlanmış kariyer değerlerine ait cümlelerin bulunduğu ikinci bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümün ardından ise katılımcılardan kendileri için en önemli olan ilk 10 kariyer değerlerini listelemeleri istenmiştir.

Kariyer değerleri soru listesinin uygulaması ise ortalama 10 dakika sürmektedir. Uygulama başlatılmadan önce referans kişi Kariyer değerleri soru listesinin nasıl yanıtlanacağını açıklamıştır. Bu açıklamalardan sonra da katılımcılar için yeterince açık olmayan noktalar referans kişi tarafından tekrarlanmıştır.

5.4. İstatistiksel Teknikler

Veriler SPSS 12.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans dağılımları, t- testi, ki-kare testi ve ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

6. BULGULAR

Araştırma bulgularına göre katılımcıların %60,4'ü kız öğrencilerden, %39,6'sı ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. (Tablo-1)

Tablo-1: Araştırmaya katılan öğrenci sayıları ve yüzdeleri

Cinsiyet	n (kişi)	%
Kadın	67	60,4
Erkek	44	39,6
Toplam	111	100,0

Kariyer değerleri soru listesini yanıtlayan öğrencilerin %46,8'i sosyal bilimler öğrencisi, %33,3'ü sayısal öğrencisi, %18,9'u eşit ağırlık öğrencisi, %0,9'u ise sanat bölümü öğrencisidir. (Tablo-2)

Tablo-2: Araştırmaya katılan öğrencilerin bölümleri ve yüzdeleri

Bölümler	n(kişi)	%
Sosyal Bilimler	52	46,8
Sayısal	37	33,3
Eşit Ağırlık	21	18,9
Sanat (Resim)	1	,9
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflara göre dağılımları ise şu şekildedir; %47,7'si mezun, %42,3'ü lise 3. sınıf, %7,2'si lise 2. sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %2,7'si (n=3) ise bu kısmı cevaplamamıştır. (Tablo-3)

Tablo-3: Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıfları ve yüzdeleri

Sınıflar	n (kişi)	%
Mezun	53	47,7
Lise 3	47	42,3
Lise 2	8	7,2
Toplam	108	97,3
**Boş	3	2,7
Genel Toplam	111	100,0

Katılımcıların babalarının eğitim düzeylerine göre yapılan sınıflama ise şöyledir; %31,5'i ilkokul, %18'i ortaokul, %36'sı lise, %13,5'i üniversite ve %0,9'u ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların annelerinin eğitim düzeylerine göre yapılan sınıflama ise; %55,9'u ilkokul, %18,9'u ortaokul, %18,9'u lise, %4,5'i üniversite mezunu şeklindedir. Katılımcıların %1,8'i (n=2) bu kısmı yanıtlamamıştır. (Tablo-4.a ve Tablo-4.b)

Tablo-4.a: Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin eğitim durumu
Babaların Eğitim Düzeyi

Eğitim Durumu	n(kişi)	%
Lise	40	36,0
İlkokul	35	31,5
Ortaokul	20	18,0
Üniversite	15	13,5
Yüksek Lisans ya da Doktora	1	,9
Genel Toplam	111	100,0

Tablo-4.b: Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin eğitim durumu
Annelerin Eğitim Düzeyi

Eğitim Durumu	n (kişi)	%
İlkokul	62	55,9
Ortaokul	21	18,9
Lise	21	18,9
Üniversite	5	4,5
Toplam	109	98,2
Boş	2	1,8
Genel Toplam	111	100,0

Öğrencilerin babalarının meslekleri ise, aşçı, astsubay, avukat, çiftçi, teknisyen, emekli, hizmetli, imam, işçi, işletmeci, marangoz, memur, nakliyecisi, öğretmen, topograf, serbest meslek, şoför ve tornacı şeklindedir. (Tablo-5)

Tablo-5: Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri

Meslekler	n (kişi)	%
Emekli	31	27,9
İşçi	24	21,6
Serbest Meslek	16	14,4
Çiftçi	8	7,2
Memur	8	7,2
Öğretmen	5	4,5
Teknisyen	4	3,6
Nakliyecisi	2	1,8
Astsubay	2	1,8
Çalışmıyor	1	,9
Avukat	1	,9
Hizmetli	1	,9
İmam	1	,9
Fabrikada bakımcı	1	,9
Marangoz	1	,9
Topograf	1	,9
Pazarcı	1	,9
Şoför	1	,9
Aşçı	1	,9
Tornacı	1	,9
Toplam	111	100,0

Öğrencilerin anneleri ise öğretmen, emekli, ev hanımı, işçi, kuaför, teknisyen, muhasebeci ve yazı işleri müdürüdür. (Tablo-6)

Tablo-6: Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin meslekleri

Meslekler	n (kişi)	%
Ev Hanımı	91	82,0
Emekli	12	10,8
İşçi	3	2,7
Kuaför	1	,9
Laboratuar Teknisyeni	1	,9
Muhasebeci	1	,9
Yazı İşleri Müdürü	1	,9
Biyoloji Öğretmeni	1	,9
Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerden kendileri için en önemli gördükleri 10 kariyer değerini en önemliden başlayarak sıralamaları istenmiştir. Öğrencilerin en önem verdikleri kariyer değeri (öğrencilerin ilk sırada belirttikleri kariyer değeri) ekonomik kazanç (%15,3'ü (n=17)) ve toplumsal saygınlık (%15,3'ü (n=17)) olmuştur. Öğrencilerin %12,6'sı sosyal güvenceye, %5,4'ü işin düzenliliğine, yine öğrencilerin %5,4'ü üniforma giyinmeye, %4,5'i özel yaşama fırsat vermesine, %3,6'sı meslekte ilerlemeye, yine öğrencilerin %3,6'sı bağımsızlığa önem vermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %2,7'si yetenekleri kullanmanın, sorumluluk almanın, esnek çalışma saatlerine sahip olmanın, güzel bir mekanda çalışmanın ve kendine ait bir ofisin olmasının en önemli kariyer değeri olduğunu belirtmişlerdir.

Öğrencilerin %1,8'i için ise, liderlik, yardım, el becerisi ile çalışma ve değerlerle uyuşum ilk sırada gelmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %0,9'u ise yaratıcılığa, güç ve otoriteye, risk almaya, maceraya, yarışma ve rekabete, değişikliğe, takım çalışmasına, yalnız çalışmaya, güvenliğe, ün sahibi olmaya, sayılarla çalışmaya, alet ve makinelerle çalışmaya, el becerisi ile çalışmaya ilk sırada yer vermişlerdir.

Kariyer değerleri soru listesini yanıtlayan öğrencilerin %1,8'i kendileri için en önemli olan kariyer değerini belirtmemişlerdir (n=2) .

Tablo-7'de öğrencilerin en önem verdikleri kariyer değeri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo-7: Araştırmaya katılan öğrencilerin en önem verdikleri kariyer değerleri

Kariyer Değerleri	n (kişi)	%
Ekonomik Kazanç	17	15,3
Toplumsal Saygınlık	17	15,3
Sosyal Güvence	14	12,6
Düzenlilik	6	5,4
Üniforma Giyme	6	5,4
İşin Özel Yaşama Fırsat	5	4,5
Meslekte İlerleme	4	3,6
Bağımsızlık	4	3,6
Yetenekleri Kullanma	3	2,7
Sorumluluk Alma	3	2,7
Esnek Çalışma Saatleri	3	2,7
Güzel Bir Mek. Çalışma	3	2,7
Kendine Ait Bir Ofisin Olması	3	2,7
Liderlik	2	1,8
Yardım	2	1,8
El Becerisi ile Çalışma	2	1,8
Değerlerle Uyuşum	2	1,8
Güç ve Otorite	1	,9
Yaratıcılık	1	,9
Risk Alma	1	,9
Macera	1	,9
Yarışma ve Rekabet	1	,9
Değişiklik	1	,9
Takım Çalışması	1	,9
Yalnız Çalışma	1	,9
Güvenlik	1	,9
Ün Sahibi Olma	1	,9
Sayılarla Çalışma	1	,9
Alet ve Mak. Çal.	1	,9
Estetik	1	,9
Toplam	109	98,2
Boş bırakan	2	1,8
Genel Toplam	111	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin %18,9'u önem verdikleri ikinci kariyer değerinin sosyal güvence olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin %10,8'i ekonomik kazanç ve toplumsal saygınlık derken; %8,1'i meslekte ilerlemeye, %4,5'i özel yaşama fırsat tanınmasına, %3,6'sı yetenekleri kullanmaya, %2,7'si düzenliliğe, sorumluluk almaya, insanlarla birlikte olmaya, güvenliğe, esnek çalışma saatlerine ve iş sükunetine önem verdiklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilerin %1,8'i bağımsızlığa, liderliğe, güç ve otoriteye, yarışma ve rekabete, iknaya, işbirliğine, ün sahibi olmaya, halkla ilişkilere, güzel bir mekanda çalışmaya ve kendine ait bir ofisin olmasına önem verdiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %0,9'u ise yeteneklerin kullanmanın, maceranın, iş arkadaşlarından hoşlanmanın, sayılarla çalışmanın, alet ve makinelerle çalışmanın, üniforma giyinmenin ve değerlerle uyumunun kendileri için önem taşıdığını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %9,9'u önem verdikleri üçüncü kariyer değerinin toplumsal saygınlık ve meslekte ilerleme olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin %9'u sosyal güvenceye önem verirken, %8,1'i düzenliliğe, %6,3'ü bağımsızlığa, %5,4'ü ekonomik kazanca ve iş arkadaşlarından hoşlanmaya, %4,5'i özel yaşama fırsat tanınmasına ve yetenekleri kullanmaya, %3,6'sı yaratıcılığa ve kendine ait bir ofisin olmasına, %2,7'si güzel bir mekanda çalışmaya ve değişikliğe (çeşitlilik), %1,8'i liderliğe, iknaya, sorumluluk almaya, takım çalışmasına, güvenliğe, esnek çalışma saatlerine ve üniforma giyinmeye, %0,9'u ise güce ve otoriteye, maceraya,

yarışmaya ve rekabete, insanlarla birlikte olmaya, sayılarla çalışmaya, fiziksel etkinliklere, el becerisi ile çalışmaya, iş sükunetine ve yeniliğe değer vermektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, lise öğrencilerinin kariyer değerlerini saptamak ve kariyer değerlerini etkileyen faktörleri belirleyebilmektir. Tüm bunların ışığı altında bu çalışma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğrencilerin kariyer değerleri sınıf değişkenine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri annelerinin eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri babalarının eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri cinsiyetlerine göre değişmekte midir?

6.1. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Sınıf Düzeyleri Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer değerlerinin sınıf değişkenine göre değişip değişmediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizi bulgularına göre, öğrencilerin sınıflarına göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır. ($p > 0,05$)

Araştırma bulguları aşağıdaki tabloda yer almaktadır;

	N	Ortalama	Std.Sapma	Std. Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Mezun	53	158,94	19,06	2,61	153,69	164,20
Lise 2	8	152,50	10,94	3,86	143,35	161,65
Lise 3	47	154,77	16,24	2,36	150,00	159,53
Toplam	108	156,65	17,41	1,67	153,33	159,97

ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	583,37	2	291,68	,961	,386
Gruplar içinde	31879,25	105	303,61		
Toplam	32462,63	107			

6.2. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Annelerinin Eğitim Düzeyleri Bakımından Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer değerlerinin annelerinin eğitim düzeyine göre değişip değişmediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizi bulgularına göre öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. ($p>0,05$)

Araştırma bulguları aşağıda yer almaktadır;

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
İlkokul	62	153,71	17,83	2,26	149,18	158,24
Ortaokul	21	162,57	15,75	3,43	155,40	169,74
Lise	21	158,48	18,21	3,97	150,19	166,77
Üniv.	5	151,00	8,60	3,84	140,32	161,68
Toplam	109	156,21	17,41	1,66	152,90	159,52

ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	1480,99	3	493,66	1,65	,181
Gruplar içinde	31287,15	105	297,97		
Toplam	32768,14	108			

6.3. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Eğitim Düzeyleri Bakımından Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer değerlerinin babalarının eğitim düzeyine göre değişip değişmediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizi bulgularına göre öğrencilerin babalarının eğitim düzeyine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. ($p > 0,05$)

Araştırma bulguları aşağıda yer almaktadır;

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
İlkokul	35	152,00	16,32	2,76	146,39	157,61
Ortaokul	20	155,70	17,93	4,01	147,31	164,09
Lise	40	158,13	17,46	2,76	152,54	163,71
Üniversite	15	162,47	17,89	4,62	152,56	172,37
Yüksek Lisans ya da Doktora	1	159,00	.	.	.	.
Toplam	111	156,35	17,29	1,64	153,10	159,61

ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	1364,98	4	341,24	1,146	,339
Gruplar içinde	31554,30	106	297,68		
Toplam	32919,29	110			

6.4. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Cinsiyet Bakımından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer değerlerinin onların cinsiyetine göre değişip değişmediğini test etmek için (bağımsız örneklem için) t- testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. (p>0,05) Bir başka deyişle, kız öğrencilerin kariyer değerleri ile erkek öğrencilerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Aşağıdaki tabloda araştırma bulguları yer almaktadır;

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama Std. Hata
40 Sorunun Toplam Puanı	Erkek	44	153,27	17,26	2,60
	Kadın	67	158,37	17,14	2,09

Bağımsız Örneklem Testi

		Varyansların Eşitliği Testi (Levene's)		t-testi değerleri						
40 Sorunun Toplam Puanı		F	Sig.	t	df (serbestlik derecesi)	Sig. (2-tarafli)	Ortalama farkı	Std. Hata farkı	%95 güven aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
	Eşit varyans (değişim) varsayımı	,283	,596	-1,529	109	,129	-5,10	3,337	-11,713	1,513
	Eşit olmayan varyans (değişim) varsayımı			-1,526	91,682	,130	-5,10	3,341	-11,737	1,536

Yukarıdaki tablo değerlerine göre, p değerlerinin 0,05'den küçük olduğu ve buna bağlı olarak da kariyer değerleri ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmaktadır.

6.4.1. Erkek öğrencilerin almış oldukları ortalama puanlar;

Maddeler	N	Dağılım	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ortalama Std. Hata	Std. Sapma	Varyans
Sosyal Güvence	44	4	1	5	4.61	0.13	0.84	0.71
Özel Yaşama Fırsat Tanınması	44	3	2	5	4.55	0.12	0.79	0.63
Meslekte İlerleme	44	2	3	5	4.48	0.08	0.55	0.30
Yetenekleri Kullanma	44	2	3	5	4.48	0.08	0.55	0.30
Yaratıcılık	44	3	2	5	4.41	0.11	0.76	0.57
Yenilik	44	4	1	5	4.36	0.16	1.04	1.07
Toplumsal Saygınlık	44	2	3	5	4.34	0.09	0.57	0.32
Güzel Bir Mekanda Çalışma	44	4	1	5	4.23	0.17	1.12	1.25
Değerlerle Uyuşum	44	3	2	5	4.23	0.14	0.91	0.83
Bağımsızlık	43	3	2	5	4.21	0.14	0.91	0.84
Yarışma ve Rekabet	44	4	1	5	4.16	0.14	0.91	0.83
İş Arkadaşlarından Hoşlanma	44	4	1	5	4.16	0.16	1.06	1.11
İş Sükuneti	43	4	1	5	4.16	0.16	1.02	1.04
Güvenlik	44	4	1	5	4.09	0.16	1.07	1.15
Kendine Ait Bir Ofisin Olması	44	4	1	5	4.07	0.18	1.21	1.46
Sorumluluk Alma	44	4	1	5	4.02	0.14	0.93	0.86
Ekonomik Kazanç	44	3	2	5	4.00	0.13	0.86	0.74
Düzenlilik	44	4	1	5	4.00	0.18	1.18	1.40
İnsanlarla Birlikte Olma	44	4	1	5	3.98	0.15	1.02	1.05
İşbirliği	43	4	1	5	3.93	0.17	1.12	1.26
Yardım	44	4	1	5	3.93	0.15	1.00	1.00
Estetik	44	3	2	5	3.89	0.15	0.97	0.94
Güç ve Otorite	44	3	2	5	3.82	0.14	0.90	0.80
Halkla İlişkiler	44	4	1	5	3.82	0.18	1.19	1.41
İkna	44	4	1	5	3.80	0.17	1.15	1.33
Risk Alma	44	4	1	5	3.77	0.17	1.10	1.20
Takım Çalışması	44	4	1	5	3.75	0.17	1.12	1.26
Liderlik	44	4	1	5	3.70	0.17	1.13	1.28
Esnek Çalışma Saatleri	44	4	1	5	3.70	0.17	1.13	1.28
Ün Sahibi Olma	44	4	1	5	3.61	0.21	1.37	1.87
Macera	44	3	2	5	3.57	0.16	1.09	1.18
Değişiklik(Çeşitlilik)	42	4	1	5	3.29	0.20	1.31	1.72
Fiziksel Etkinlikler	44	4	1	5	3.25	0.19	1.26	1.59
Üniforma Giyinme	44	4	1	5	3.20	0.23	1.55	2.40
Alet ve Makinelerle Çalışma	44	4	1	5	3.18	0.19	1.26	1.59
El Becerisi ile Çalışma	44	4	1	5	3.09	0.20	1.31	1.71
Yalnız Çalışma	44	4	1	5	3.02	0.19	1.23	1.51
Düzenli Seyahat	44	4	1	5	2.98	0.19	1.23	1.51
Takma ve Kurma İşleri	44	4	1	5	2.95	0.18	1.22	1.49
Sayılarla Çalışma	44	4	1	5	2.91	0.20	1.31	1.71

6.4.2. Kız öğrencilerin almış oldukları ortalama puanlar;

Maddeler	N	Dağılım	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ortalama Std. Hata	Std. Sapma	Varyans
Sosyal Güvence	67	1	4	5	4.87	0.04	0.34	0.12
Özel Yaşama Fırsat Tanınması	67	3	2	5	4.72	0.08	0.65	0.42
Meslekte İlerleme	67	3	2	5	4.64	0.07	0.60	0.35
Toplumsal Saygınlık	67	4	1	5	4.63	0.10	0.79	0.63
Değerlerle Uyuşum	67	3	2	5	4.63	0.07	0.60	0.36
İş Arkadaşlarından Hoşlanma	67	3	2	5	4.61	0.08	0.63	0.39
Yenilik	67	3	2	5	4.61	0.07	0.60	0.36
Yetenekleri Kullanma	67	3	2	5	4.58	0.07	0.61	0.37
Güvenlik	67	3	2	5	4.57	0.10	0.80	0.64
Güzel Bir Mekanda Çalışma	67	3	2	5	4.54	0.09	0.77	0.59
Bağımsızlık	66	3	2	5	4.53	0.08	0.68	0.47
Yaratıcılık	66	2	3	5	4.50	0.08	0.61	0.38
İş Sükuneti	67	4	1	5	4.43	0.12	1.00	1.01
Kendine Ait Bir Ofisin Olması	66	4	1	5	4.39	0.11	0.91	0.83
Yardım	66	4	1	5	4.36	0.10	0.80	0.63
Sorumluluk Alma	66	4	1	5	4.35	0.10	0.79	0.63
Düzenlilik	67	3	2	5	4.22	0.13	1.10	1.21
Estetik	67	4	1	5	4.16	0.11	0.93	0.87
İkna	65	4	1	5	4.14	0.12	0.95	0.90
Halkla İlişkiler	66	4	1	5	4.12	0.12	0.98	0.97
Ekonomik Kazanç	67	4	1	5	4.09	0.09	0.73	0.54
İşbirliği	66	3	2	5	4.08	0.10	0.81	0.66
İnsanlarla Birlikte Olma	66	3	2	5	4.08	0.09	0.77	0.59
Esnek Çalışma Saatleri	65	4	1	5	4.08	0.14	1.09	1.20
Güç ve Otorite	67	4	1	5	3.90	0.13	1.10	1.22
Yarışma ve Rekabet	66	4	1	5	3.73	0.13	1.09	1.19
Macera	64	4	1	5	3.72	0.15	1.16	1.35
Risk Alma	67	4	1	5	3.70	0.13	1.06	1.12
Takım Çalışması	66	4	1	5	3.70	0.12	0.96	0.92
Liderlik	66	4	1	5	3.68	0.15	1.23	1.51
Değişiklik(Çeşitlilik)	66	4	1	5	3.64	0.16	1.31	1.71
Ün Sahibi Olma	67	4	1	5	3.63	0.16	1.34	1.78
El Becerisi ile Çalışma	66	4	1	5	3.32	0.17	1.36	1.85
Yalnız Çalışma	67	4	1	5	3.25	0.15	1.24	1.53
Düzenli Seyahat	67	4	1	5	3.22	0.15	1.27	1.60
Üniforma Giyinme	66	4	1	5	3.15	0.20	1.62	2.62
Fiziksel Etkinlikler	65	4	1	5	3.09	0.17	1.34	1.80
Takma ve Kurma İşleri	65	4	1	5	2.83	0.13	1.08	1.17
Alet ve Makinelerle Çalışma	65	4	1	5	2.78	0.16	1.30	1.70
Sayılarla Çalışma	65	4	1	5	2.69	0.17	1.36	1.84

6.4.3. Öğrencilerin almış oldukları toplam puanlar

Madde	N	Dağılım	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std.Hata	Varyans
Sosyal Güvence	111	4	1	5	4,77	,057	,363
Özel Yaşama Fırsat Tanınması	111	3	2	5	4,65	,067	,503
Meslekte İlerleme	111	3	2	5	4,58	,055	,337
Yetenekleri Kullanma	111	3	2	5	4,54	,055	,342
Toplumsal Saygınlık	111	4	1	5	4,51	,069	,525
Yenilik	111	4	1	5	4,51	,077	,652
Değerlerle Uyuşum	111	3	2	5	4,47	,072	,579
Yaratıcılık	110	3	2	5	4,46	,064	,453
İş Arkadaşlarından Hoşlanma	111	4	1	5	4,43	,081	,720
Güzel Bir Mekanda Çalışma	111	4	1	5	4,41	,088	,863
Bağımsızlık	109	3	2	5	4,40	,076	,632
Güvenlik	111	4	1	5	4,38	,090	,892
İş Sükuneti	110	4	1	5	4,33	,097	1,030
Kendine Ait Bir Ofisin Olması	110	4	1	5	4,26	,100	1,095
Sorumluluk Alma	110	4	1	5	4,22	,082	,741
Yardım	110	4	1	5	4,19	,086	,816
Düzenlilik	111	4	1	5	4,14	,107	1,282
Ekonomik Kazanç	111	4	1	5	4,05	,074	,615
Estetik	111	4	1	5	4,05	,090	,906
İnsanlarla Birlikte Olma	110	4	1	5	4,04	,084	,769
İşbirliği	109	4	1	5	4,02	,090	,889
İkna	109	4	1	5	4,00	,100	1,093
Halkla İlişkiler	110	4	1	5	4,00	,103	1,156
Esnek Çalışma Saatleri	109	4	1	5	3,93	,107	1,254
Yarışma ve Rekabet	110	4	1	5	3,90	,099	1,082
Güç ve Otorite	111	4	1	5	3,86	,097	1,045
Risk Alma	111	4	1	5	3,73	,102	1,144
Takım Çalışması	110	4	1	5	3,72	,098	1,048
Liderlik	110	4	1	5	3,69	,113	1,408
Macera	108	4	1	5	3,66	,109	1,274
Ün Sahibi Olma	111	4	1	5	3,62	,127	1,801
Değişiklik(Çeşitlilik)	108	4	1	5	3,50	,127	1,729
El Becerisi ile Çalışma	110	4	1	5	3,23	,128	1,792
Üniforma Giyinme	110	4	1	5	3,17	,151	2,511
Yalnız Çalışma	111	4	1	5	3,16	,117	1,519
Fiziksel Etkinlikler	109	4	1	5	3,16	,125	1,707
Düzenli Seyahat	111	4	1	5	3,13	,119	1,566
Alet ve Makinelerle Çalışma	109	4	1	5	2,94	,124	1,682
Takma ve Kurma İşleri	109	4	1	5	2,88	,109	1,291
Sayılarla Çalışma	109	4	1	5	2,78	,128	1,784

6.5. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, anne ve babanın eğitim düzeyi ile ilişkili Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada ki- kare analizi yapılarak cinsiyete, bölüme, sınıfa, anne ve babanın eğitim düzeyine göre her bir maddeye verilen cevaplar arasında bir ilişki olup olmadığı sorusuna da cevap aranmıştır. Ki- kare tablosundaki değerlere bakılarak iki değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığına karar verilmiştir. Aşağıda, kariyer değerleri soru listesinde yer alan maddeler (ilk 15 madde), değişkenler (cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim düzeyi) ve maddeler ile değişkenler arasında ilişki olup olmadığına dair bilgiler yer almaktadır. **Ki- kare tablosunda sig. değeri 0,05’den büyükse iki değişken arasında ilişki yok, sig. değeri 0,05’den küçükse ilişki var anlamına gelmektedir.**

6.6. Ekonomik Kazanç Değişkenine İlişkin Bulgular:

Ekonomik kazanç ile cinsiyet, annenin ve babanın eğitim durumu arasında bir ilişki yoktur. Ancak, ekonomik kazanç ile bölüm ve sınıf değişkenleri arasında bir ilişki vardır. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M1* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,18	4	,381

ki- kare Testi (M1* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	47,88	24	,003

ki- kare Testi (M1* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	16,31	8	,038

ki- kare Testi (M1* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	25,29	16	,065

ki- kare Testi (M1* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	7,15	12	,847

6.7. Toplumsal Saygınlık Değişkenine İlişkin Bulgular:

Toplumsal saygınlık ile cinsiyet ve bölüm değişkeni arasında ilişki varken, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M2* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	16,28	3	,001

ki- kare Testi (M2* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	30,37	18	,034

ki- kare Testi (M2* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,23	6	,646

ki- kare Testi (M2* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	14,78	12	,253

ki- kare Testi (M2* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	12,54	9	,184

6.8. Sosyal Güvence Değişkenine İlişkin Bulgular:

Sosyal güvence ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M3* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	5,39	4	,249

ki- kare Testi (M3* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	34,46	24	,077

ki- kare Testi (M3* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	6,18	8	,626

ki- kare Testi (M3* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	14,83	16	,537

ki- kare Testi (M3* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	6,54	12	,886

6.9. Meslekte İlerleme Değişkenine İlişkin Bulgular:

Meslekte ilerleme ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M4* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	5,02	3	,170

ki- kare Testi (M4* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	26,28	18	,093

ki- kare Testi (M4* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,75	6	,575

ki- kare Testi (M4* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	13,03	12	,367

ki- kare Testi (M4* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	8,38	9	,495

6.10. Yetenekleri Kullanma Değişkenine İlişkin Bulgular:

Yetenekleri kullanma ile cinsiyet, bölüm, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. Ancak yetenekleri kullanma ile sınıf değişkeni arasında bir ilişki vardır. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M5* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	2,69	3	,442

ki- kare Testi (M5* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	19,44	18	,365

ki- kare Testi (M5* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	13,75	6	,032

ki- kare Testi (M5* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	10,67	12	,557

ki- kare Testi (M5* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,85	9	,847

6.11. Yaratıcılık Değişkenine İlişkin Bulgular:

Yaratıcılık ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M6* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	1,94	3	,583

ki- kare Testi (M6* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	15,92	18	,598

ki- kare Testi (M6* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	3,45	6	,750

ki- kare Testi (M6* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	7,34	12	,834

ki- kare Testi (M6* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	11,34	9	,253

6.12. Bağımsızlık Değişkenine İlişkin Bulgular:

Bağımsızlık ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M7* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,39	3	,222

ki- kare Testi (M7* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	23,05	18	,189

ki- kare Testi (M7* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,83	6	,565

ki- kare Testi (M7* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	7,87	12	,795

ki- kare Testi (M7* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	7,29	9	,606

6.13. Liderlik Değişkenine İlişkin Bulgular:

Liderlik ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M8* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson Ki- kare	3,70	4	,448

ki- kare Testi (M8* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	36,20	24	,052

ki- kare Testi (M8* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	3,86	8	,869

ki- kare Testi (M8* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	20,60	16	,194

ki- kare Testi (M8* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	6,37	12	,896

6.14. Otorite ve güç Değişkenine İlişkin Bulgular:

Otorite ve güç ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M9* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	4,86	4	,301

ki- kare Testi (M9* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	32,23	24	,121

ki- kare Testi (M9* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	3,69	8	,884

ki- kare Testi (M9* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	27,86	16	,033

ki- kare Testi (M9* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	8,89	12	,712

6.15. Risk Alma Değişkenine İlişkin Bulgular:

Risk alma ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M10* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	5,12	4	,275

ki- kare Testi (M10* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	36,32	24	,051

ki- kare Testi (M10* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	7,03	8	,533

ki- kare Testi (M10* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	19,85	16	,227

ki- kare Testi (M10* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	11,33	12	,501

6.16. Macera Değişkenine İlişkin Bulgular:

Macera ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M11* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	6,30	4	,178

ki- kare Testi (M11* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	20,77	24	,652

ki- kare Testi (M11* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	9,55	8	,298

ki- kare Testi (M11* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	17,77	16	,337

ki- kare Testi (M11* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	10,72	12	,552

6.17. Yarışma Değişkenine İlişkin Bulgular:

Yarışma ve rekabet ile cinsiyet, bölüm, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında ilişki yokken, sınıf değişkeni ile arasında ilişki vardır. İlgili ki-kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M12* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	6,79	4	,147

ki- kare Testi (M12* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	19,58	24	,720

ki- kare Testi (M12* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	18,31	8	,019

ki- kare Testi (M12* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	13,77	16	,615

ki- kare Testi (M12* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	12,93	12	,374

6.18. İkna Değişkenine İlişkin Bulgular:

İkna ile cinsiyet, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında ilişki yoktur. Ancak ikna ile bölüm değişkeni arasında ilişki vardır. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M13* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	8,47	4	,076

ki- kare Testi (M13* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	60,85	24	,000

ki- kare Testi (M13* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	13,59	8	,093

ki- kare Testi (M13* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	16,97	16	,388

ki- kare Testi (M13* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	12,02	12	,444

6.19. Değişiklik (Çeşitlilik) Değişkenine İlişkin Bulgular:

Değişiklik (çeşitlilik) ile cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M14* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	2,25	4	,688

ki- kare Testi (M14* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	27,73	24	,271

ki- kare Testi (M14* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	8,84	8	,355

ki- kare Testi (M14* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	17,73	16	,340

ki- kare Testi (M14* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	10,58	12	,565

6.20. Düzenlilik Değişkenine İlişkin Bulgular:

Düzenlilik ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki vardır. Ancak, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu değişkenleri arasında bir ilişki yoktur. İlgili ki- kare tabloları aşağıda yer almaktadır;

ki- kare Testi (M15* CİNSİYET)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	13,02	4	,011

ki- kare Testi (M15* BÖLÜMÜNÜZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	16,59	24	,866

ki- kare Testi (M15* SINIFINIZ)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	10,06	8	,260

ki- kare Testi (M15* BABANIZIN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	18,59	16	,290

ki- kare Testi (M15* ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU)

	Değer	Serbestlik derecesi (df)	Sig.
Pearson ki- kare	14,01	12	,300

SONUÇ

Bu araştırma ile lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerlerinin neler olduğunun açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, lise öğrencilerinin en önem verdikleri kariyer değerleri sırası ile ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık ve sosyal güvencedir.

Ayrıca, bu çalışmada lise öğrencilerinin kariyer değerlerini tespit etmek amacı ile Kariyer değerleri soru listesi uygulanmıştır ve

- Öğrencilerin kariyer değerleri sınıf değişkenine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri annelerinin eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri babalarının eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin kariyer değerleri cinsiyetlerine göre değişmekte midir?

sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin sınıflarına göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır. ($p>0,05$)

Araştırma bulgularına göre öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. ($p>0,05$)

Araştırma bulgularına göre öğrencilerin babalarının eğitim düzeyine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. ($p > 0,05$)

Araştırma bulgularına göre öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde (p- değeri) istatistiksel bir fark bulunamamıştır. ($p > 0,05$)

Bu araştırma, bazı yönlerden sınırlamalar içerse de lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile ilgili genel bir bakış açısı sağlamaktadır. Araştırma bulguları kariyer değerlerinin cinsiyet, bölüm, sınıf, anne ve babanın eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, önem verdikleri kariyer değerlerinin ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık ve sosyal güvence olması, içinde bulundukları alt- sosyo ekonomik gruptan sıyrılma gayretini destekler niteliktedir.

Çağdaş toplumlarda bireylerin en önemli gelişim görevlerinden biri icra edeceği mesleği seçebilme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Bireyler bu seçimi yaparken, sahip oldukları kişilik özelliklerini gerektiren ve beklentilerini en iyi biçimde karşılayacak olan mesleğe yönelmelidirler. Unutulmamalıdır ki meslek seçmek, hayat biçimini seçmek demektir. Bu nedenle doğru ve gerçekçi seçim yapılması önem taşımaktadır.

Gelişen ve karmaşıkleşan ekonomik yapı, hızla gelişen teknoloji ve toplumsal yapının anlaşılmasındaki güçlükler göz önüne alındığında, yapılan araştırma sonuçları,

hiç de şaşırtıcı değildir. Bireyler icra ettikleri (edecekleri) meslekten “yüksek kazanç” beklemekte, icra ettikleri mesleğin toplumca “saygın” olmasını istemekte ve hayat boyu “sosyal güvence”dilemektedirler. Yüksek kazançla, birey gereksinimlerini karşılamakta; toplumsal saygınlıkla, üyesi olduğu toplumsal grupta itibarlı olmakta; sosyal güvence ile ise, kendini hatta ailesini hayat boyu güvende hissetmektedir.

İnsanın sosyal bir varlık olarak ihtiyaçlarına bakılacak olursa, her insanın ortak gereksinimlerinin olduğu görülmektedir. Konuşma, paylaşma, birlikte yaşama, yardımlaşma, arkadaşlık, belirli gruplara aidiyet, sohbet amaçlı buluşmalar gibi başlıklar her insanın az ya da çok hissettiği temel ihtiyaçlardır. Bu gibi ihtiyaçların karşılanması için bireyler çalışır, üretir ve para kazanır.

Maslow’un ihtiyaçlar teorisinde 5 tip ihtiyaç tanımlanmıştır. Bu ihtiyaçlar arasında bireyler aşağıdan yukarıya doğru gider, yani hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Her koşulda birincil ihtiyaçlar en önemli olacaktır ancak, bu ikincil ihtiyaçların göz ardı edileceği anlamına gelmez. Çok az bir paraya (asgari ücret) çalışan bir işçinin ait olma ve sevgi ihtiyacı (Maslow- 3. seviye ihtiyaç) veya saygı görme ihtiyacı hissetmesi (Maslow- 4. seviye ihtiyaç) çok normaldir. Ancak böyle bir durumda yine kişinin odak noktası fizyolojik (Maslow- 1. seviye ihtiyaç) ve güvenlik ihtiyaçları (Maslow- 2. seviye ihtiyaç) olacaktır.

Araştırma sonuçlarına bu pencereden bakıldığında birey, bir takım ihtiyaçlarını karşılayabilmek için para kazama, kendini güvende hissetme ve toplum tarafından saygı

görmek arzusu içindedir. Ülkemiz ekonomik ve sosyal koşulları göz önünde bulundurulduğunda, böyle bir sonuç hiç de şaşırtıcı değildir.

Bireyler hayallerindeki hayata ulaşabilmek çok çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Ancak, yapılan her aktivitenin temelini şuna dayanmaktadır: Ya bir aktivite arzulanan durumdaki yaşamın bir parçasıdır ya da bu aktivite insanı arzu edilen yaşama yaklaştıracaktır. Bu çerçeveden bakıldığında, bireyler hayatları boyunca bir amacın peşinde koşar denilebilir. Bireyler genellikle bu amaçlarına ulaşabilmek ve ihtiyaçlarını giderebilmek için mesleklerini birer araç olarak görürler.

Meslek sadece para kazanma ve ekonomik ihtiyaçları karşılama aracı değil aynı zamanda kişinin kendini ifade edebilme yoludur. Bireyler, mesleklerindeki etkinlikler yoluyla bir şeyler üreterek yeteneklerini, becerilerini kullanırlar ve mesleklerinde başarılı olarak doyum sağlarlar.

Öğrencilerin ilgi, yetenek ve kariyer değerleri hakkında bilgi sahibi olmaları, kendileri için uygun bir meslek seçmeleri ve buna bağlı olarak da hayatları boyunca mutlu olacakları bir işte çalışmaları anlamına gelmektedir.

Bu noktada ailelerin sorumlulukları büyüktür. Çocuklarının ilgilerinin, yeteneklerinin ve kariyer değerlerinin farkına varmalı, kendileri için uygun olan bir alana yönlendirmelidirler.

Yaptığımız bu bilimsel araştırma ve uygulama sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, lise öğrenimindeki öğrencilerin kariyer değerleri hakkında genel bir profil

ıkarılmıştır. Öğrencilerin ilgilerinin, yeteneklerinin ve kariyer değerlerinin farkında olmalarının önemi vurgulanmıştır. Bireyin ne için çalışacağını, mesleğinden neler bekleyeceğini bilmesi, mesleklere ykleyecekleri değerleri yansıtmaktadır. Değerleri özümsemek, bireyi, bu değerlere uygun mesleklere götürecekler. Yanlış bir seçim ile birey çatışma içerisine girerek sevmediği bir işi yapma mecburiyetinde kalıp, başarısız ve mutsuz olabilir.

Ailelerin ve öğrencilerin bu önemi göz önünde bulundurarak seçim yapmaları halinde, yaşanması olası sorunların ve mutsuzlukların azalacağı umudunu ve beklentisini taşıtmaktayız.

KAYNAKLAR

- Aydemir, N. (1995) **2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları**, TÜGİAD, İstanbul
- Aytaç, S. (1997) **Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları**, Epsilon, İstanbul
- Ben- Shem, I. ve Avi- Itzhak, T. E. (1991) **On Work Values and Career Choice in Freshman Students: The Case of Helping vs. Other Professions**, Journal of Vocational Behavior, 39, 369- 379
- Beutell, N. J. ve Brenner, L. F. (1986) **Sex Differences in Work Values**, Journal of Vocational Behavior, 28, 29- 41
- Blair, L. (2000) **Beyond the Square: Career Planning for Information Professionals in the New Millenium**, New Library World, 10(1), 175-179
- Certo, S. (1992) **Modern Management, Quality, Ethics and the Global Environment**, Alyn and Bacon Publishing, MA.
- Crites, J. O. (1969) **Vocational Psychology**, New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., ve Beck, I. M. (1991) **The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison**, Journal of Organizational Behavior, 12 (1), 21- 38
- Fouad, N. A. ve Kammer, P. P. (1989) **Work Values of Women with Differing Sex-Role Orientations**, Journal of Career Development, 15 (3), 188- 198
- 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
- Gordon, E. E. (1997) **Opportunities in Training and Development Career**, VGM Career Horizons, Illinois
- Gribbons, D. W ve Lohnes, P. R. (1965) **Shifts in Adolescents Vocational Values**, Personnel and Guidance Journal, 44, 248- 252
- Güney, Z. (1982) **Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Meslek Tercihleri ile Meslek Alanlarına Bağlı Değerleri Arasındaki İlişkiye (Uygunluğa) Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi

- Herr, E. L. ve Cramer, S. H. (1992) **Carrer Guidance and Counseling Through Life Span: Systematic Approaches**, Third Edition, Glenview: Illinois
- Kinnane, F. J. ve Pable, M. (1962) **Family Background and Work Value Orientations**, Journal of Counseling Psychology, 94, 320- 324
- Kuzgun, Y. (1976) **Lise Öğrencilerinin Mesleki Doyum Tercihleri**, Hacettepe Sosyal e Beşeri Bilimler Dergisi, 8, 1- 2, 103- 115
- Kuzgun, Y., (1982) **Mesleki rehberliğin bireyin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımlarına etkisi**, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi
- Kuzgun, Y., (1988) **Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı**, Ankara: ÖSYM Yayını
- Kuzgun, Y. (2004) **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığına Giriş**, Ankara, Nobel Yayıncılık
- Kuzgun, Y. (2006) **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, Ankara, Nobel Yayıncılık
- Lebo, R. Brad, Harrington, Thomas F., (1995) **Work Values Similarities Among Students From Six Countries**, Career Development Quarterly, Vol.43, Issue 4
- Mayo, A. (1991) **Managing Careers Strategies For Organizations**, Institute of Personnel Management
- Mc Doughall, M. ve Vaughan, E. (1996) **Changing Expectations- Career Development: Implications for Organizations and for Social Marketing**, Journal of Management Development, 15(9), 6-46
- Mooney, M. M. (1996) **Gender and Job Values**, Sociology of Education, 69, 49- 65
- Otte, L. F. ve Kahweiler, M. W. (1995) **Long- Range Career Planning During Turbulent Times**, Business Horizons, 2-7
- Öner, M. (2001) **Kişisel Kariyer Planlaması**, Kariyer Yayıncılık
- Pine, G. P., ve Innis, G. (1987) **Cultural and Individual Work Values**, The Career Development Quarterly, 35, 279- 287
- Rosenberg, M. (1957) **Occupations and Values**, Glenco, IL: Free Press
- Sanay, A. Ş., Frei, F. W., Angel, W. G. (1962) **Öğrencilerin Meslek Gruplarına Bağladıkları Değerler**, Basılmamış Araştırma Raporu, Ankara: M. E. B. T: T: K, Eğitim Araştırmaları ve Değerlendirme Merkezi

- Sezik, N. (2001) **Kişisel Gelişim El Kitabı**, Hayat Yayınları
- Shaw, S., Taylor, M., Harris, I. (2000) **Jobs for the Girls: A Study of the Careers of Professional Women Returners Following Participation in a European Founded Updatating Programme**, Career Development International, 5(6), 295-300
- Simonetti, L. J. (1999) **The Key Pieces of the Career Survival and Success Puzzle**, Career Development International, 4(6), 312-317
- Stewart, J. ve Knowles, V. (1999) **The Changing Nature of Graduate Careers**, Career Development International, 4(7), 370-383
- Super, D. E. ve Crites, J. O. (1962) **Appraising Vocational Fitness**, New York: Harper and Row Pub. Co.
- Super, D. E., Bohn, M. C. (1970) **Occupational Psychology**, London: Tavistock Pub.
- Thompson, O. E. (1966) **Occupational Values of High School Students**, Personnel and Guidance Journal, 44, 850- 853
- Wagman, M. (1965) **Sex and Age Differences in Occupational Values**, Personnel and Guidance Journal, 44, 794- 801
- 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
- Woodd, M. (2000) **The Psychology of Career Theory- A New Perspective**, Career Development International, 5(6), 273-278
- Yıldırım, E. (2002) **Kişisel Gelişim Sosyolojisi**, Hayat Yayınları