

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ERGENLERİN ÇALIŞMA ANLAYIŞININ İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Kemal ÖZTEMEL

Ankara
Temmuz, 2009

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK

ERGENLERİN ÇALIŞMA ANLAYIŞININ İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Kemal ÖZTEMEL

Danışman: Doç. Dr. Galip YÜKSEL

**Ankara
Temmuz, 2009**

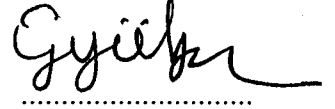
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI

Kemal ÖZTEMEL'in "Ergenlerin Çalışma Anlayışının İncelenmesi" başlıklı tezi 30.07.2009 tarihinde, jürimiz tarafından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

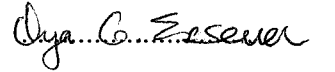
Adı Soyadı

İmza

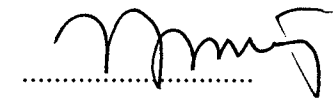
Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Galip YÜKSEL



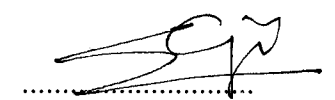
Üye (Jüri Başkanı) : Prof. Dr. Oya ERSEVER.....



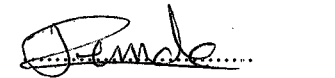
Üye : Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY



Üye : Doç. Dr. Mehmet GÜVEN



Üye : Doç. Dr. Feride BACANLI.....



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza Yeri)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

“İnsanlar, çalışmadan ne anlamaktadırlar?” Elbetteki bu soruya hepimizin verilecek bir tek ya da birçok yanıtı vardır. Yanıt ne olursa olsun çalışma konusunda herkesin diyecek bir sözü olması benim oldukça ilgimi çekmiştir. Bu ilgimin ortaya çıkmasında Tez Danışmanım Sayın Doç. Dr. Galip YÜKSEL, beni yüreklendirmiş, cesaretlendirmiş ve beni hep teşvik ederek motivasyonumun düşmesine engel olmuştur. Hem araştırma konusunu belirlemede hem de araştırma süresince hep destek olan ve başlangıçta danışmanlığımı üstlenen Sayın Hocam Doç. Dr. Galip YÜKSEL’e öncelikle ve özellikle teşekkür etmek istiyorum.

Araştırmanın başından itibaren, bana yeni bakış açıları sunan, beni yönlendiren ve yeni ufukları görmemi sağlayan hocalarım Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY ve Doç. Dr. Mehmet GÜVEN’e teşekkürlerimi sunarım. Bilgi birikiminizi, düşüncelerinizi ve değerli görüşlerinizi benimle paylaştığınız için teşekkür ederim.

En çok övgüyü hak edenlere gelince... Her konuda olduğu gibi bu zorlu süreçte yanımda olan, fedakarlığını esirgemeyen ve beni anlayışla karşılayan sevgili eşim Songül’e çok teşekkür ederim. İyi ki varsın. Canım oğullarım, Eren ve araştırmanın sonlarına doğru bizlere katılan Emre. Sizlere göstermem gereken ilgiyi gösteremediğimde, küçük bedeninizle ama kocaman yüreğinizle ve sevgi dolu bakışlarınızla beni anlamaya çalıştığınız ve gülüşünüzle beni kendime getirdiğiniz için çok teşekkür ederim. Sizleri çok seviyorum.

Kemal ÖZTEMEL

ÖZET

ERGENLERİN ÇALIŞMA ANLAYIŞININ İNCELENMESİ

ÖZTEMEL, Kemal

Doktora, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Galip YÜKSEL

Temmuz–2009, 180 sayfa

Bu araştırmanın amacı; ergenlerin çalışma anlayışını incelemeye yönelik bir envanter geliştirmek ve okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana-baba tutumları ve mesleki kişilik tipinin birlikte çalışma anlayışını yordayıp yordamadığını belirlemektir.

Araştırma grubu, 598 erkek, 804 kız olmak üzere toplam 1402 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları, bu araştırma için geliştirilen çalışma anlayışı envanteri-ÇAE, mesleki olgunluk ölçeği (Kuzgun ve Bacanlı, 2005), ana baba tutumları ölçeği (Kuzgun ve Eldeleklioğlu, 2005) ve kendini araştırma ölçeğinden (Balkıs, 2004) oluşmaktadır. Verilerin analizinde, çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

ÇAE'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmasından elde edilen bulgular, ÇAE'nin geçerli ve güvenilir bir yapı gösterdiğini ve ergenlerin çalışma anlayışının belirlenmesinde, kullanılabilecek bir araç olduğunu destekler niteliktedir.

Araştırmada, ulaşılan sonuçlar aşağıda özetlenmektedir:

1. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana-baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri birlikte çalışma anlayışına ilişkin varyansın %23'ünü açıklamıştır. Mesleki olgunluk, bu değişkenler arasında çalışma anlayışının en güçlü yordayıcısıdır.

2. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana-baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri birlikte, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güce

ilişkin varyansın %13'ünü açıklamış ve koruyucu-istekçi ana baba tutumu, bu değişkenler arasında çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün en güçlü yordayıcısıdır.

3. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana-baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri birlikte, çalışma anlayışı öz belirlemeye ilişkin varyansın %26'sını açıklamış ve mesleki olgunluk, bu değişkenler arasında, çalışma anlayışı öz belirlemenin en güçlü yordayıcısıdır.

Bu bulgular, meslek rehberliği ve danışmanlığı literatürü çerçevesinde tartışılmakta ve bu bulgulara dayanılarak uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Anlayışı, Mesleki Olgunluk, Ana Baba Tutumları, Mesleki Kişilik Tipleri.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF ADOLESCENT'S CONCEPTION OF WORK

ÖZTEMEL, Kemal

Doctorate, Department of Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Asso. Prof. Galip YÜKSEL

July, 2009

The objective of this research is to develop an inventory for examination of conception of work of adolescents, and to determine whether school type, class level, gender, age, career maturity, parental attitudes, and vocational personality type are predictors of concept of work or not.

The research group comprises 1402 students of which 598 students are male, and 804 students are female. Data collection means, used in the research, include conception of work inventory – ÇAE- developed for this research, career maturity scale (Kuzgun and Bacanlı, 2005), parental attitudes scale (Kuzgun and Eldeleklioğlu, 2005) and self directed search scale (Balkıs, 2004). In data analysis, multiple linear regression analysis has been implemented.

Findings, obtained from validity and reliability study of ÇAE, support the fact that ÇAE has a valid and reliable structure, and it is a tool that can be used for determination of conception of work of adolescents.

Conclusions, obtained within the scope of the research, are summarized below:

1. School type, class level, sex, age, career maturity, parental attitudes and vocational personality types of adolescents have explained 23 % of variance related to concept of work. Career maturity is the most powerful predictor of conception of work among these variances.

2. School type, class level, sex, age, career maturity, parental attitudes and vocational personality types of adolescents have explained 13 % of the variance related to conception of work survival – power, and protective-demandant parental attitude is the most powerful predictor of conception of work survival – power among these variances.

3. School type, class level, sex, age, career maturity, parental attitudes and vocational personality types of adolescents have explained 26 % of the variance related to conception of work self determination, and career maturity is the most powerful predictor of conception of work self determination among these variances.

These findings are discussed within the framework of vocational guidance and consultancy and suggestions are put forth for to implementers and researchers on the basis of the said findings.

Key words: Conception of work, career maturity, parental attitudes, vocational personality types

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	12
1.2. Araştırmanın Önemi.....	13
1.3 Araştırmanın Varsayımları.....	17
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	17
1.5. Tanımlar.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	19
2.1 . Çalışma Anlayışına İlişkin Kavramsal Çerçeve.....	19
2.1.1 Çalışmaya Genel Bakış.....	19
2.1.2 Çalışmanın Psikolojik Nitelikleri.....	29
2.1.3 Çalışmanın Fonksiyonları	37

2.2. Çalışma Anlayışı İle İlgili Araştırmalar	43
2.3. Çalışma Anlayışı ve Mesleki Olgunluk	57
2.4. Çalışma Anlayışı ve Ana Baba Tutumları.....	67
2.5. Çalışma Anlayışı ve Mesleki Kişilik Tipleri.....	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	83
3.1. Araştırma Modeli	83
3.2. Araştırma Grubu	83
3.3. Veri Toplama Araçları	84
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	84
3.3.2. Çalışma Anlayışı Envanteri (ÇAE)	84
3.3.3. Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ).....	105
3.3.4. Ana Baba Tutumu Ölçeği (ABTÖ).....	106
3.3.5. Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ)	107
3.4. Verilerin Toplanması.....	110
3.5. Verilerin Analizi.....	110

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	112
4.1. ÇAE'nin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....	112
4.2. Çalışma Anlayışının Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	126

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA ve YORUM.....	133
5.1. ÇAE'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması	133

5.2. Çalışma Anlayışının Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	134
---	-----

ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	146
6.1. Sonuçlar.....	146
6.2. Öneriler.....	147
6.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	147
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	149
KAYNAKÇA.....	150
EKLER.....	164

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u> <u>No</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa</u> <u>No</u>
1	Çalışmanın Sağlayabileceği Farklı Amaçlar	36
2	Araştırma Grubundaki Öğrencilerin Demografik Özellikleri	83
3	KAÖ'nün Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Kat Sayıları	109
4	Çalışma Anlayışına İlişkin Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımı	113
5	ÇAE Faktör Analizi Sonuçları	117
6	ÇAE'nin Alt Ölçeklerinde Yer Alan İfadeler	122
7	ÇAE'nin Testi Yarılama Güvenirliği Sonuçları	124
8	Madde ve Test Puanları Korelasyonu	125
9	Çalışma Anlayışını Yordayan Değişkenlerin Korelasyon Matriksi	127
10	Çalışma Anlayışının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	128
11	Çalışma Anlayışı Yaşamı Devam Ettirme-Gücün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	130
12	Çalışma Anlayışı Öz Belirlemenin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	131

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şeklin Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1	Ölçüm Modeli	119
2	Yapısal Model	121

KISALTMALAR LİSTESİ

- ÇAE : Çalışma Anlayışı Envanteri
MOÖ : Mesleki Olgunluk Ölçeği
ABTÖ : Ana Baba Tutum Ölçeği
KAÖ : Kendini Araştırma Ölçeği
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ*

Çalışma hayatı, kuşkusuz modern yaşamın vazgeçilmez bir parçası haline almıştır ve çoğu birey uyanık oldukları zamanın büyük bir kısmını çalışarak geçirme durumundadır. Birey işe gitmek için giyinme, her gün işe gitmek üzere yola düşme, iş saati sonunda tekrar eve dönme ve ertesi sabah yeniden işlerinin başında olmak için sosyal yaşamın kimi gereklerinden vazgeçme ve hatta işle ilgili düşünceler yüzünden uykusuz geceler geçirme gibi gerçeklerle karşı karşıyadır. Bu gerçekler düşünüldüğünde çalışmanın bireyler için ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik olarak çalışma, fiziksel haz veren ödüller yerine içsel bir disiplinle sürdürülen bir eylem olarak tanımlanmış ve dolayısıyla pek çok durum için benlikle ilişkili bir davranış olarak kabul edilmiştir (Baumeister, 1991). Buna göre insanlar çalışma gereksinim ve gerekliliğini içselleştirerek benimserler. Dolayısıyla çalışma Freud'un (Blustein, 2006) vurguladığı gibi içten gelen bir dürtü olmakla birlikte aynı zamanda kişinin bazen isteklerinin de önüne geçen dışsal güdülenmelerin işe karışmasına yol açan bir eylemdir. Baumeister'a göre (1991) çalışma, dışsal yükümlülükler yoluyla başlatılan ama zamanla duygusal tatmin ve haz veren bir nitelik taşır. Ancak bu, insanların işlerini sevmedikleri anlamına gelmez. Şüphesiz pek çok kişi yaptığı işi sevebilir. Ancak sadece sevmek nedeniyle değil, bireyler iyi bir kazanç elde etme, yaşamını devam ettirme, sosyal ilişki kurma, yeteneklerini kullanma, statü ve prestij gibi başka nedenlerle de çalışmayı sürdürürler.

Elbette ki bireyin çalışma hayatına atılmadan önce karşı karşıya kaldığı bir dizi gelişimsel süreç vardır. Bu gelişimsel süreç içinde de birey, yaşamı boyunca çeşitli seçimler yapar. Mesleğini, işini, yiyeceğini, giyeceğini, evini, eşini, arkadaşlarını vb. seçer. Meslek seçimi, insanın yaptığı bu seçimler arasında belki de en önemlisidir. Çünkü insan mesleğini seçerken bir bakıma gelecekteki yaşamını da belirlemektedir.

* Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimince desteklenmiştir (Proje Kod: 04-2007-06)

Hatta meslek seçimi, bir kişinin kiminle evleneceğini, dünya görüşünü, günlük yaşam biçimini ve alışkanlıklarını belli bir biçime sokan etkilere de sahiptir. İnsan yaşamında böylesine çok yönlü etkileri olan bir uğraşı alanının seçimi, günümüzde güçleşen bir olgu haline gelmiştir. Çünkü çağımızda teknoloji ve endüstri alanındaki değişme ve gelişmeler, toplumlarda yeni iş gruplarının ve mesleklerin ortaya çıkmasına, bunlar ise iş ve meslek yaşamında seçeneklerin artmasına, karmaşıklaşmasına neden olmaktadır (Kuzgun, 2000).

“Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü” olarak tanımlanan (Kuzgun, 1994) meslek, her ne kadar kazanç elde etme amacı ile yürütülen etkinlikler olarak ifade edilse de sadece para kazanma aracı değildir. Çünkü insanlar sadece para kazanmak için iş sahibi olmaz. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik gereksinimleri karşılamının dışında sosyal ve psikolojik gereksinimlerin doyumu söz konusudur (Yeşilyaprak, 2003).

Bireyin doğuştan getirmiş olduğu yetenekleri, potansiyeli ve gizil güçleri vardır. Birey yaşam içinde bunları ortaya koymak, kullanmak ve geliştirmek ister. İşte sahip olunan bu yetenekleri kullanma ve geliştirme olanağı sağlayacak alan, meslek ve iş alanlarıdır. Birey çalışırken aynı zamanda bu yeteneklerini kullanma fırsatı elde eder ve böylece varoluşunun anlamını yakalar. Sahip olduğu yetileri, güçleri kullanarak doyuma ulaşır. Kendini, bir iş yaptığı, üretken olduğu için de daha değerli ve önemli görür. Böylece bireyin kendine saygısı ve güveninin gelişmesi, toplum içinde yararlı bir birey olmayı ve toplumsal saygınlık kazanmayı da beraberinde getirir. İş etkinlikleri içinde başkalarıyla etkileşimde bulunan birey, belli rol ve görevler yoluyla sosyal kimliğini kazanır. O halde çalışmanın temelinde bireyin çok yönlü psiko-sosyal gereksinimlerinin karşılanması söz konusudur.

Meslek seçimi bireyin yaşamında verdiği en önemli kararlardan birisidir. Ancak bu karar, bireyin bir anda vermiş olduğu bir karar değil onun çocukluğundan başlayarak karar anına kadar geçirmiş olduğu gelişimle ilgilidir. Dolayısıyla mesleki karar verme bir süreci gerektirmektedir. Bu süreç içerisinde bireyin bazı soruları yanıtlaması ya da bu soruları yanıtlamada bireye yardım götürülmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır:

Birey çocukluktan başlayarak yeterli ve bilinçli bir düzeye gelebiliyor mu? Meslekleri yeterli ve gerçekçi olarak ne ölçüde tanıyıp her meslekte hangi özelliklerin ne kadar gerekli olduğunu ne kadar öğreniyor? Ailesinin, arkadaşlarının ve diğer bazı grupların baskı ya da subjektif yönlendirmelerinden etkilenmeyecek bilinç düzeyinde mi? Meslekler hakkında daha çocukluktan başlayarak ortaya çıkan önyargılar ve yanlış koşullanmalardan kurtulabiliyor mu? Meslek seçmenin gerçekte ne kadar önemli bir karar olduğunun farkında mı? Kuşkusuz bütün bu sorular ve bunlara verilecek yanıtlar uygun meslek seçmenin çok kolay olmadığını ve belli bir süreci gerektirdiğini ortaya koymaktadır (Yeşilyaprak, 2003).

Bireyin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamada en önemli araçlardan bir tanesi de meslektir. Eğer meslek, doğru bir kararla, isabetli olarak seçilebilmişse bu gereksinimlerin daha üst düzeyde doyurulması mümkün olabilmektedir (Yeşilyaprak, 2003). Aynı zamanda bireylerin çalışmaya bakış açıları da bu gereksinimlerin karşılanma biçimini farklılaştıracaktır (Blustein, 2006, Blustein, Kenna, Gill ve Devoy 2008).

Bireylerin çalışmaya bakış açıları, kariyer gelişim teorilerinin ve örgüt psikolojisinin önemli bir araştırma alanı olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Ancak örgüt psikolojisi ile ilgili yaklaşımlar, daha çok çalışan bireyler üzerine odaklanmış ve çalışanların örgüt içindeki performanslarını değerlendirmişlerdir. Bu alanda yapılan araştırmalar “iş doyumu”, “motivasyon”, “iş ortamında stres”, “tükenmişlik”, “iş uyumu”, “çalışma tutumu” gibi konular üzerine odaklanmıştır (Tevrüz, 2006). Oysa kariyer gelişim teorileri, çalışan bireylerle birlikte çalışmayan ama çalışma ortamına atılacak bireylerle de ilgilenmeye başlamıştır. Bununla birlikte kariyer gelişim teorilerinin çalışmaya yönelik artan ilgisine rağmen Richardson (1993), başlangıçta kariyer gelişim teorilerinin bir dizi problemle karşı karşıya kaldığını vurgulamaktadır. Bu problemlerden ilki; meslek psikolojisi ve kariyer gelişim teorilerinin bireyin mesleki gelişim sürecine yanıt vermede yetersiz kaldıklarıdır. Bir başka ifadeyle meslek psikolojisi ve kariyer gelişim teorileri bireyin mesleki gelişiminde statik bir yaklaşımı benimsemişlerdir. Ancak başlangıçta her ne kadar bireyin mesleki gelişim sürecine yanıt vermede yetersiz kalınsa bile, danışma psikolojisinde ele alınan kariyer

kavramının, gelişim psikolojisinin kaynaklarından yararlanarak olgunlaşmaya başladığı ve bu alana en önemli katkının Super tarafından gerçekleştirildiği belirtilmektedir (Gelso ve Fassinger, 1992; Richardson, 1993). Super (1953), kariyer seçimi ve ilgili süreçleri anlamak için gelişimsel bir yaklaşım ortaya koyarak meslek psikolojisi ve kariyer gelişimi alanına saygınlık kazandırmıştır. Bununla birlikte bireyin kariyer gelişimini yaşam boyu ele alarak daha geniş bir perspektif sunmuştur.

İkinci önemli problem ise, meslek psikolojisi ve kariyer gelişimi teorileri, araştırmaların merkezini belli bireylere (örneğin orta sosyo ekonomik düzeye sahip beyazlar) yönlendirmişlerdir. Bireylerin sosyo ekonomik düzeyleri ile ilgili ayrımın yanında, cinsiyet ayrımcılığı da bir başka problem olarak ortaya çıkmıştır. Kariyer gelişim teorilerinde ilk başlarda kadınlardan çok erkekler üzerinde durulması alanın anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca ırk, etnik azınlık ve yoksul bireylerin temsilde yeterli düzeyde ele alınmaması da bir diğer problem olarak ortaya çıkmıştır. (Richardson, 1993). Horward (1992), bu bireylerin kariyer gelişim literatüründe yer almamasının, baskı altındaki gruplar olarak nitelendirilmesinin ve dışlandıklarının bir göstergesi olduğunu belirtmektedir. Yani ırk, etnik azınlık ve yoksul bireyler genellikle baskı altındaki gruplar olup toplumca dışlanmışlardır. Ancak zamanla bu yaklaşımlar giderek etkinliğini yitirmiş ve kariyer gelişimiyle ilgili araştırmalarda cinsiyet farklılıkları ile ırk, etnik azınlık ve yoksul gruplar, araştırmalarda yeterli düzeyde temsil edilmeye başlanmıştır (Richardson, 1993).

Richardson (1993), kariyer gelişiminin üçüncü önemli problem alanının ise “insanlar **çalışmadan** ne anlamaktadırlar?” sorusuna cevap vermek olduğunu ifade etmektedir. Bu problemden yola çıkarak insanların gerek bir işe sahip olsunlar gerekse sahip olmasınlar, yaşamlarının bir parçası olan/olacak çalışmanın araştırılmasıyla ilgili bir dizi saptamada bulunmuş ve danışma psikologlarına öneriler sunmuştur. Bu öneriler şöyle sıralanmaktadır:

1. Danışma psikologları, çalışma konusunda kariyere odaklanmaktan çok insanların yaşamlarına odaklanarak çalışmayı açıklamalıdır. Daha net bir ifadeyle danışma psikologları, bireyin kendi yaşamında çalışmayı nasıl algıladığını incelemelidirler.

2. Çalışmayı da içine alan sosyal yapısalcı epistemolojik bir duruşu benimsemelidirler. Böylece çalışma ile bireyin sosyal ilişkiler arasındaki bağlar anlaşılabilir.
3. Danışma psikologları, çalışmayı bireylerin kendi bakış açılarından değerlendirerek açıklamalıdır. Bu, insanların çalışmayı nasıl anladıkları konusunda uygulamacıları daha net sonuçlara götürecektir.

Richardson'ın (1993) bu önerileri araştırmacıların “çalışma” kavramına odaklanmalarını ve yukarıda vurgulanmaya çalışılan problem gruplarını da araştırmaların merkezi haline getirerek incelemelerine katkı sağlamıştır.

Bireyler bir mesleki kararda o mesleğin çalışma ortamını da düşünmektedirler. Bu durum bireyin mesleki kararını öyle ya da böyle bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla kişinin mesleki gelişim sürecinde çalışmaya yönelik doğru algılar ortaya koyması gerekmektedir. Bireyin çalışmaya yönelik algıları o kişinin kariyer gelişimini de etkilemektedir (Chaves ve diğ., 2004). Daha önce de belirtildiği gibi üç önemli problem alanından birisinin insanların çalışmadan ne aldıkları sorusuna cevap vermek olduğu (Richardson, 1993) dile getirilmişti. Bu nedenle bireye yardım götürmede bireyin mesleğe ilişkin değerlerinin, inançlarının, tutumlarının ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması ne kadar gerekli ve önemliyse aynı şekilde bireyin çalışmaya yönelik değer, inanç, tutum ve düşüncelerinin de farkına varılması zorunlu gibi gözükmektedir.

Richardson da (1993), benzer şekilde bir zorunluluğa işaret ederek kariyer gelişiminde çalışmanın anlaşılmasına yönelik iki önemli geçiş olduğunu ve bu iki önemli geçişle birlikte üçüncü bir geçişinde gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedir. O'na göre bu iki önemli geçişten birincisi, yüzyılın ilk yarısında Parsons'un mesleki rehberlik hareketini başlatmasıyla kariyer gelişiminin bir iş bulmaktan meslek seçimine doğru bir geçişe yönelmesidir. Böylece mesleki rehberlikte çalışma (work), işten (job) daha farklı anlaşılmaya başlanmıştır. İkinci önemli geçiş ise yüzyılın ortalarında Super tarafından gerçekleştirilmiştir. Super (1957), gelişimsel psikolojinin verilerinden yararlanarak mesleki yapı içinde çalışma konusunda yeni fikirlerin oluşmasına ortam

hazırlamıştır. Osipow (1987) bu katkının çalışmanın daha fazla ele alınması gerekliliğini ve böylece kariyer araştırmalarında çalışmanın da araştırılmasını ortaya çıkardığını belirtmektedir.

Richardson (1993), yukarıda ifade edilen mesleki gelişim (kariyer gelişimi) ile ilgili bu iki önemli geçişin yanı sıra kariyer araştırmalarında insanların yaşamlarında çalışmanın ne anlama geldiğine ilişkin araştırmaların yapılması ile ilgili üçüncü bir geçişi ileri sürmektedir. Bu geçişle ilgili varsayımlarını da şöyle sıralamaktadır:

1. Mesleki gelişim sürecinin bir boyutu olan kariyer nosyonu, mesleki fırsatlardan yararlanması gereken orta sınıf lehine önyargılıdır. Çünkü mesleki gelişimin herhangi bir evresindeki çoğu insan, kariyer konusuna odaklanıldığından göz ardı edilmişlerdir. Oysa çalışma, sadece kariyer anlamıyla ele alınamayacak kadar birçok anlama (örneğin sosyal ilişki kurma, bireyin kendini ortaya koyma yolu vb.) sahiptir ve toplum içinde temel bir insan fonksiyonu olarak düşünülmelidir.
2. Kariyer konusuna odaklanmak, mesleki yapı içinde kariyer ve mesleği birbirine olağandışı bir şekilde yakınlaştırmaktadır. Kariyer ve meslek arasındaki bu olağandışı yakınlaşma, çalışmanın göz ardı edilmesine ve çalışmanın merkezinden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Sonuçta bu durum, hem meslek içinde hem de ailede çalışmanın anlaşılmasını ve özellikle aile bireyleri arasında ne anlama geldiğinin kavranmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle çoğu araştırmada (Fitzgerald ve Crites, 1980; Astin, 1984; Larwood ve Gutek, 1987; Gallos, 1989), çalışmanın anlaşılmasında ailesel faktörleri göz önüne almanın önemi vurgulanmaktadır.
3. İnsanların yaşamlarında çalışmaya odaklanılması gereğinin üçüncü nedeni, bireyin yaşamının çok boyutlu olmasıdır. Yani birey çalışma anlayışını sadece iş ya da meslekte oluşturmaz. Aynı zamanda iş ve mesleğin dışındaki yaşam alanlarında ve toplumsal rollerde de ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle eğer çalışma, sadece iş ve meslekle ilişkilendirilir ve sadece iş ve meslek

olarak değerlendirilirse, insanların yaşamlarında çalışmayı etkileyen diğer etkileşimsel süreçlerde neyin bilinmesi gerektiği de göz ardı edilecektir.

Bu üç temel nedenden dolayı insanların yaşamlarında kariyer yerine çalışmanın araştırılması gerektiğini dile getirmektedir. Çünkü çalışma, bireyin meslek ve kariyer gelişiminde merkezi ve kritik bir özellik olarak anlaşılması gerekmektedir.

Kuzgun (2008), meslek ve çalışmanın önemi üzerinde durarak, çağdaş bir toplumda özgür bir bireyin önemli gelişim görevlerinden birinin, mesleğini ve işlerini seçmesi olduğunu vurgulamaktadır. Bir kimsenin herhangi bir konuda doğru bir seçme işlemi yapabilmesi, ya da başka bir deyişle, sağlıklı karar verebilmesi için, her şeyden önce, neler istediğini ve bunları elde edebilmek için ne gibi olanaklara sahip olduğunu bilmesi gerektiğini dile getiren Kuzgun (2008), seçimlerini dikkatli ve özenli şekilde yapmayan bireyin hayal kırıklığı ile karşılaşmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir. Bu hayal kırıklığının yanında, ergenlerin meslek seçiminde önemli bir yeri olan çalışmayla ilgili bir takım inanç ve genellemeleri olduğu da dile getirilmektedir. Ayrıca insanların istedikleri mesleğe ve işe giremedikleri yönünde yanlış tutumları olduğu da vurgulanmaktadır. Hatta bu tür tutumlara sahip bireylerin, işe girememe nedeni olarak yoksulluğu belirttikleri ifade edilmektedir. Bir başka anlatımla, gençlerin gelecekte işe girme konusunda yanlış tutumlar edindikleri ve yoksulluk nedeniyle istedikleri mesleğe giremeyecekleri yönünde yanlış inançları olduğu vurgulanmaktadır.

Bir kısım genç için bu genellenmenin doğru olabileceğinden söz eden Kuzgun (2008), bunun yanında istenilen mesleğe ve işe girememenin sadece maddi yetersizlikten ileri gelmediği, varlıklı oldukları halde yanlış alanlara yönelen gençlerin de var olduğunu belirterek bunun nedenini, gençlerin girmek istedikleri mesleklerin kendi niteliklerine uygun olup olmadığını sorgulamamalarından kaynaklandığını vurgulamaktadır. Öyle ki, varlıklı ailelerden gelen gençlerin, az sayıda seçkin öğrenci alan ve başarılı olmak için üstün akademik yetenek yanında, sürekli ve düzenli çalışma alışkanlığı da gerektiren eğitim programlarına özenmekte, giremeyince hayal kırıklığıyla karşılaştıkları belirtilmektedir. Bunlara ilave olarak, gençlerin çalışma dünyasına geçişte zorlanmalarının nedeni, meslek ve işin özellikleri ile kendi

özelliklerinin tam olarak anlaşılması olduğu dile getirilmekte ve bunun en önemli bir problem olduğu vurgulanmaktadır.

Bu problemlerle birlikte gençlerin meslek ve çalışma ile ilgili karşılaştıkları başka problemler de söz konusudur. Toplumda yaşanan değişimlere uyum sağlayamama ve bunun sonucunda çalışmada başarılı olamayacağı konusunda ergenlerin kendilerine ilişkin yetersizlik algısı, çalışmaya karşı önyargı ve olumsuz tutumlar ve bireyin çalışma isteğinde olmaması, istihdam alanlarının yetersiz ya da sınırlı olduğunu varsayma, gelecekte iş bulamayacağı korkusu, aile ve çevrenin çalışmaya yönelik olumsuz tutumu, meslek ve çalışmayla ilgili ailenin daha ergenlik yıllarının başlangıcından itibaren baskı unsuru olarak ortaya çıkması ve umutsuzluk gibi nedenler bireyin mesleki karar vermesini güçleştirmekte ve çalışma dünyasına atılmasını zorlaştırmaktadır (Karataş, 1996; Tınar, 1996 ;Talas, 1997 ; Kocacık, 2000 ;Gündoğan, 2001).

Benzer problemler, yurt dışında, mesleki gelişim ve çalışma ile ilgili yapılan araştırmalarda da dile getirilmiştir (Glower ve Marshal, 1993; Hotckiss ve Borow,1996; Constantine, Erikson, Banks ve Timberlake, 1998; Blustein, Chaves, Diemer ve diğ., 2002). Adı geçen araştırmalarda, bir dizi toplumsal sorunla (örneğin; ırkçılık, ayrımcılık, yoksulluk) karşı karşıya kalan ergenler ve gençler üzerinde durulmuştur. Irkçılık, ayrımcılık, yoksulluk gibi toplumsal sorunlar ile uygun iş eğitimi konusundaki yetersizlikler ve kaliteli okullarda ortaya çıkan bir takım problemler, ergenlerin mesleki gelişimlerine engel olmakta ve özellikle ırkçı-etnik azınlık gençlerin sürekli bir işe kabul edilmelerinde oldukça önemli güçlükler yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu problemleri ortadan kaldırmak ve kırsal kesimde yaşayan ergenlere daha adil bir ortam sağlayarak onların etkili bir şekilde okul-iş geçişlerini desteklemek için okul-iş müdahale programları geliştirilmiştir. Ancak müdahale programlarında okul-iş girişimleri ve mesleki uyumlu temaları temel alan reformist eğitim çabaları, iş dünyasına girişte gerekli becerileri göstermeleri gereken ergenlere yönelik mesleki fırsatları tam olarak ortaya koyamamıştır. Çünkü varolan okul-iş girişimleri, ergenlere, mesleki dünya ve kendileri arasındaki ilişkinin nasıl tasarlanacağını açık bir şekilde ortaya koyamamıştır. Dolayısıyla, özellikle kırsal kesimdeki gençlerin çalışma anlayışını ve iş deneyimini anlamalarına açıklık kazandırmadan ortaya konacak eğitsel

ve psikolojik müdahaleler, öğrencilerin iç dünyalarıyla tam olarak örtüşmeyecektir (Stone ve Mortimor, 1998; Chaves ve diğ., 2004).

Chaves ve arkadaşları (2004), organize olmuş çoğu okul-iş müdahalelerinin genellikle ergenlerin liseye geçişleri olan 9. sınıfta başladığını vurgulamaktadırlar. Ergenlik, uzun süreli tutum ve inançların biçim kazanması, eğitsel ve mesleki temellerin ve algıların gelişimi ve billurlaşması için kritik bir dönem olarak tanımlanmıştır (Super, Savickas ve Super, 1996). Bu nedenle ergenlerin okul ve ikincil planları konusunda kararlarını etkileyebileceği düşünülen çalışma anlayışlarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir (Chaves ve diğ., 2004).

Kariyer gelişim teorilerine getirilen en önemli eleştirilerden birisi, teori ve uygulamalara rehberlik eden fikirlerin varlıklı toplumlar içindeki orta sınıf yaşantılardan elde ediliyor olmasıdır. Batı toplumlarındaki orta sınıf içinde ve nispeten iyi eğitilmiş insanların çalışmaya bakış açılarının temelini, iş yaşantılarında seçim iradesine sahip olmaları oluşturmaktadır (Richardson, 1983; Savickas, 1993; Blustein, 2001; Blustein, Schultheiss ve Flum, 2004). Benzer şekilde yurt dışında yapılan diğer araştırmalarda da (Constantine ve diğ., 1998; Chaves ve diğ., 2004), ekonomik ve aile desteğini alan bireylerin çalışma yaşamlarında daha fazla seçim iradesine sahip oldukları belirtilmektedir. Buna karşılık şehrin banliyölerinde yaşayan ergenlerin, çalışma dünyasına başarılı bir şekilde geçiş yapmalarını zorlaştıran bir dizi dışsal engelle karşılaştıkları vurgulanmaktadır. Batı toplumlarındaki ırkçı-etnik ayrım, cinsiyet ayrımı, şiddetin yükselen oranı, yoksulluk ve işe girebilme yetersizliği gibi nedenler ergenlerin çalışma dünyasına geçişini oldukça sınırlandırmaktadır. Gençlerin yaşamlarında var olan bu engeller, onların çalışma anlayışlarını algılamadaki tutum, değer, inanç ve düşüncelerini etkilemekte ve böylece global ekonomide rekabet etmelerini ve eğitim görebilmelerini güçleştirdiği vurgulanmaktadır.

Geleneksel kariyer seçim teorileri, insanların kendi mesleki etkinlikleri ve mesleki ilgileri arasında uyum olması için çaba gösterdikleri varsayımına dayanmaktadır (Chaves ve diğ., 2004). Ancak, yoksul ve çalışan kesimde yer alan gençler, iş müdahalelerinde ortaya çıkan ciddi problemler nedeniyle eğitimsel fırsatlara erişmede ve benlik kavramlarını ifade edebilecekleri çalışma dünyasına katılmada

güçlük yaşamaktadırlar. Bu güçlüğü vurgulayan Blustein (1999) geleneksel teorilere eleştiri getirerek “Teorik fikirlerin var olan düzene bağımlı olması bilginin kaybıyla sonuçlanabilir. Bu durum araştırmacı ve uygulayıcıların ergenlerden ve gençlerden gelen fikirleri ortaya koyma fırsatını engelleyebilir” demektedir. Eğer iş temelli öğrenme programlarında ve müdahalelerde iş fırsatları anlamlı ve ilişkili bir şekilde açıklanmazsa ve ergenlere çalışma dünyasıyla bağlantılar kuracak yaşantılar kazandırılmazsa öğrencilere götürülecek müdahaleler işlevsel olmayabilir.

Psikolojik, sosyolojik ve antropolojik yaklaşımlarla geliştirilen çalışma anlayışı araştırmalarından birinde Bowe, Bowe ve Streeter (2000), ergenlerin çalışma öyküleri ele alındığında aile yaşantıları, kültürel geçmiş ve bireysel hayalleri dile getirdiklerini vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde Schneider ve Stevenson (1999), lise öğrencilerinin liseden sonraki amaçları ve istekleri konusunda kapsamlı bir çalışma yürütmüşler ve öğrencilerin çalışma anlayışına odaklanmalarına rağmen kendi tutku ve özlemlerini dile getirdiklerini ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmada öğrencilerin dile getirdikleri isteklerden oluşan ve eğitim amaçları hakkında öğrenci bilgilerinin derecesini ortaya koyan global bir index kullanmışlardır. Öğrencilerin yüksek tutkulara nispeten sahip olduklarını ancak bu tutku ve isteklerin onların gerçek eğitimsel planları ile oluşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak aile, toplum ve iş pazarı (labor market) gibi yapısal faktörlerin bireyin istekleri ve çalışma anlayışı ile eğitsel/kariyer planları arasındaki uyumluluk derecesini paylaşmada önemli ve güçlü bir rol oynadığını vurgulamaktadırlar.

Benzer problemler Türkiye için de geçerli gibi gözükmektedir. Ankara Ticaret Odası (ATO)’nın 2007 yılında yayınlamış olduğu “genç işsiz ordusu” raporunda, çalışma dünyasına atılmada gençlerin en önemli problemlerinin istihdam alanlarının yetersizliği ve dolayısıyla işsizlik olduğu belirtilmektedir. Raporda, gençlerin çalışma dünyasıyla bağ kurmasını zorlaştıran ve çalışma dünyasına katılmalarını güçleştiren işsizliğin, 1989 yılında %16.6 iken 2006 sonunda yüzde 18.7’ye yükseldiği dile getirilmektedir. Raporda ayrıca, iş bulmada zorluklar yaşayan gençlerin, çalışma dünyasından uzaklaştıkları belirtilerek özellikle 2004 yılından sonra gençlerin çalışmaya yönelik umutsuzluklarının her yıl daha da arttığı ifade edilmektedir. Buna ilave olarak, 2004 yılından itibaren çalışmak istediği halde iş bulamayacağı korkusu

yaşayan gençler ile iş aramayan, dolayısıyla işsiz sayılmayan "tampon genç" sayısında büyük bir artışın yaşandığı da vurgulanmaktadır.

ATO'nun raporunda (2007), gençlerin çalışma dünyasına atılmasıyla ilgili en büyük problemin işsizlik olduğu vurgulanmakla birlikte, başka problemlerde söz konusudur. Bu problemler, gençlerin ucuz işgücü olarak görülmesi, iş yerinde olumsuz ilişkilerle karşılaşma riski, olumsuz çevre faktörlerine maruz kalma, bedensel ve zihinsel yetersizlik, iş yerinde olumsuz davranışlarla (örn. horlanma) karşılaşma olasılığı, cinsiyet ayrımcılığı, ekonomik yetersizlik ve yoksulluk olarak sıralanabilir (Bilir ve Yıldız, 2004). Bunların yanında, bireyin eğitimi sırasında, meslekler konusunda olumsuz algı, yanlış ve yetersiz bilgi edinmesi, mesleği ve çalışmayı çok boyutluluktan ziyade tek bir boyut olarak değerlendirmesi, daha çocukluk yıllarından itibaren çalışmaya karşı edinilen olumsuz yaşantılar ve bireyin kendini yetersiz olarak algılaması gibi problemler de bireyin çalışma dünyasına geçişini zorlaştırmaktadır (Tevrüz, 2006).

Varolan bu ve benzeri sorunlar, bireyin kariyer gelişimini ve meslek seçimini etkilemektedir (Brown, 2002; Schulthesis, 2003; Blustein, 2006). Bu sorunlarla karşı karşıya kalan birey, meslek seçimini kendi özelliklerini dikkate alarak yapacağı gibi aynı zamanda bu sorunları da değerlendirerek yapacağından, sorunlara ilişkin bireyin algısını ortaya koymak, meslek ve çalışmaya yönelik zihninde oluşturduğu algının farkına varmak doğru seçimler yapmalarına yardım edecektir (Richardson, 1983).

Özetle belirtmek gerekirse, bireylerin çalışma anlayışlarını ve aynı zamanda kariyer seçimlerini etkileyen faktörler yoksulluk, ırkçı-etnik ayırım, cinsiyet ayrımı, toplumda şiddetin artması, eğitimde ortaya çıkan yetersizlikler, bireyin mesleğe ilişkin olumsuz algı, ekonomik yetersizlik, ucuz işgücü olarak değerlendirilme, işyerinde olumsuz davranışlarla karşılaşma riski ve adaletsizlikler olarak söylenebilir. Sözü edilen bu faktörler, bireylerin kariyer seçimlerini de olumsuz etkilemektedir. Bu noktada bireylerin kariyer seçimlerinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkan çalışma anlayışına ilişkin algılarının ortaya konulması, onların meslek ve kariyer gelişimlerine destek sağlayacaktır.

1.1 Araştırmanın Amacı

Amaç ve problemler

Bu araştırmanın amacı; ergenlerin çalışma anlayışını incelemeye yönelik bir envanter geliştirmek ve okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana-baba tutumları ve mesleki kişilik tipinin birlikte çalışma anlayışını yordayıp yordamadığını belirlemektir.

Bu amaçla aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaktadır.

Problemler

1.0. Çalışma anlayışı envanterinin (ÇAE) geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmalar, yeterli kanıtlar sunmakta mıdır?

2.0. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirlemeyi yordamakta mıdır?

Alt Problemler

1.1. ÇAE'nin geçerliğine ilişkin yapılan çalışmalar, yeterli kanıtlar sunmakta mıdır?

1.2. ÇAE'nin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmalar, yeterli kanıtlar sunmakta mıdır?

2.1. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışını yordamakta mıdır?

2.2 Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı yaşamı devam ettirmegücü yordamakta mıdır?

2.3 Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı öz belirlemeyi yordamakta mıdır?

1.2 Araştırmanın Önemi

Toplumda yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler, insanların birbirlerini ve kendilerini anlama, olayları, nesneleri ve olguları değerlendirmedeki farklılıklar ve toplumların olayları değerlendiriş biçimi bir dizi problemi de beraberinde getirmiştir. Teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler bireylerin uyum sağlanmalarını da zaman zaman güçleştirmiştir. Psikolojinin bir bilim dalı haline gelmesiyle birlikte bireylerin var olan problemlerinin çözümünde onlara yardım götürülmesinin zorunlu olduğu anlaşılmaya başlanmıştır. Bu noktada psikolojik danışma ve rehberlik servislerine başvuran ergen bireyler dikkate alındığında bireylerin ifade ettikleri problem alanlarından birisi de nasıl bir meslek ve işe sahip olacakları sorusudur.

Meslek seçimi hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Meslek seçimi, bireysel açıdan fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçların doyurulmasında önemliyken, toplumsal açıdan nitelikli insan gücünün planlanmasında önemlidir. Dolayısıyla bireyin meslek seçimi çocukluktan itibaren birçok faktörün (ilgi, yetenek, değer, ekonomik koşullar, eğitim ve öğretim olanakları) etkileşimiyle gerçekleşen bir karardır. Bu karar anlık bir karar olmayıp bireyin yaşamında vermiş olduğu kararların bir bileşkesi olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bireyin meslek gelişimini etkileyen faktörler meslek seçiminin belirleyicisi olma niteliği taşımaktadır. Bu faktörlerin yanı sıra bireyin meslek gelişimini etkileyen bir diğer faktör ise bireylerin çalışma anlayışıdır (Chaves ve diğ., 2004; Blustein, 2006). Bir başka

anlatımla bireyin çalışmadan ne anladığı, çalışmayı nasıl içselleştirdiği ve nasıl algıladığı, mesleki gelişimin önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir.

Bireyin çalışma anlayışı hem kendisine ilişkin görüş ve algılarıyla hem de çevresel faktörlerin işe karışmasıyla şekillenmektedir. Bu nedenle çalışma anlayışı çevresel ve kişisel faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin mesleki gelişim sürecinde çalışmaya bakış açısı, onların mesleki olgunluklarından, ebeveynlerinin kendilerine yaklaşım biçimlerinden ve mesleki kişilik özelliklerinden etkilenebilir.

Araştırmalar (Greenhaus, 1971; Nevill ve Super, 1988; Naidoo, 1993; Mau, Domnick ve Ellsworth, 1995; Rojewski ve Yang, 1997; Pillay ve diğ., 2003a, 2003b; Chaves ve diğ., 2004;) incelendiğinde bireyin çalışma anlayışında mesleki olgunluklarının, ailenin ve mesleki kişilik tiplerinin önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Greenhaus (1971) meslek seçimi ve mesleki doyumda çalışmanın önemli bir faktör olduğunu vurgulayarak, çalışmanın öneminin anlaşılmasının bireyin meslek seçimine yardım ettiğini dile getirmektedir. Yaşamında farklı rollerle (öğrenci, ebeveyn, ev hanımı, vatandaş gibi) karşılaşan ve bu rollerle ilişki içine giren bireyin, zamanla çalışma ile ilgili farklı algıları, düşünceleri ve yaşantıları fark edeceğini ve böylece çalışmanın önemini kavrayarak mesleki seçimlerinde bu düşüncelerini kullanabileceklerini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Nevill ve Super (1988), çalışma rolünün öneminin, mesleki olgunluğun temel belirleyicisi olabileceğini iddia etmektedirler. Hatta aynı zamanda hem çalışma yoluyla ortaya çıkan hem de çalışmanın dışında farklı yaşam alanlarında ortaya çıkan ilgilerin ve mesleki olgunluğu oluşturan bilgi ve tutumların, çalışmanın yeterince anlaşılmasından dolayı gelişemeyeceğinden söz etmektedirler. Daha açık bir ifadeyle, bireyin çalışma algısı, çalışmaya yüklediği anlam, bireyin mesleki olgunluğu ile ilgili olabilecek tutumların kazanılmasında önemli bir yere sahip olduğunu dile getirmektedirler.

Naidoo (1993), bireyin çalışma ile ilgili algıları, çalışmaya yönelik bakış açısı ve çalışmanın birey için ne anlama geldiği, bireyin mesleki gelişimini etkilediği ve mesleki araştırmayı harekete geçirmede önemli bir ayrıntı oluşturduğundan söz etmektedir. Bir başka bir ifadeyle Naidoo (1993), bireyin çalışmadan ne anladığının, onun mesleki karar verme sürecinde etkili olduğunu dile getirerek, eğer birey çalışmanın kendisi için ne

anlama geldiğinin farkında değil ise bireyin mesleki algılarının da eksik kalabileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle bireyin yeterli bir çalışma algısının olmaması, bir mesleki alana yönelmesini, meslek seçimini ve mesleki olgunluğunu etkileyebileceği ve bireyin meslek seçiminin rastlantılarla olabileceğini dile getirmektedir.

Ebeveyn desteği ve ebeveyn baskısı ve bununla birlikte algılanan ebeveyn beklentilerinin, ergenlerin kariyer beklentilerinde, meslek seçimlerinde önemli rol oynadığını ve farklılıklara neden olduğunu vurgulayan Mau, Domnick ve Ellsworth (1995) ile Rojewski ve Yang (1997), kendi kişisel yetenek, ilgi ve istekleri konusunda ebeveynlerinden destek alan bireylerin, meslek seçimlerinde de bu yetenek, ilgi ve isteklerini karşılayabilecek alanlara yöneldiklerini dile getirmektedirler. Bunun yanında ebeveyn baskısı gören bireylerin ise meslek seçimi konusunda kararsızlık yaşadıkları, bu kararsızlığın altında ise kendi beklentilerinden çok anne babanın beklentilerini karşılama zorunluluğu yattığından söz etmektedirler. Bir başka ifadeyle bireyler, anne babanın beklentileri ile kendi beklentileri arasında sıkışıp kalmaktadırlar. Bu durum doğru ve isabetli karar vermelerini de engellemektedir (Ketterson ve Blustein, 1997; Schmitt-Rodermund ve Vondracek, 1999; Guerra ve Braungart-Rieker 1999).

Ebeveynlerin çalışma anlayışını etkilediğinden söz eden Pillay ve arkadaşları (2003a, 2003b) ile Chaves ve arkadaşları (2004), ebeveynlerin işte edindikleri yaşantıları eve getirdiklerini vurgulayarak, anne babanın çocuklarına çalışma ile ilgili bir takım öğretilerde bulunarak onların çalışma anlayışını etkilediklerini belirtmektedirler. Anne babaların çalışmaya yönelik bakış açılarını, tutumlarını ve algılarını yansıtan bu öğretiler, çocuğun çalışmaya bakış açısının, çalışma algısının ve tutumunun da belirleyicisi olmakta. Dolayısıyla anne baba, çocuğun çalışmaya yönelik değerlendirmelerini, daha genel anlamda çalışma anlayışını etkilemekte olduğu dile getirilmektedir.

Johnson ve Mortimer (2002) ise, ebeveynlerin çocuk yetiştirme biçimlerinin, ergenlerin çalışmaya bakış açılarını, ilgilerini ve çalışma isteklerinin gelişimini etkilediğini dile getirerek, çocukların çalışmaya yönelik ilk izlenimleri ve ilk algıları, ebeveynlerinin yaşantılarından çıkarsamada bulunarak oluştuğunu vurgulamaktadırlar. Bunun yanında çocukların ebeveynleriyle girmiş oldukları iletişimin, onların çalışma

alışkanlıklarını belirlemekte, çalışma tutumu kazanmalarına yardım etmekte ve mesleki ilgilerinin farkına varmalarını sağlamakta olduğunu dile getirmektedirler. Bu nedenle anne baba tutumu, bu araştırmada bir değişken olarak ele alınmayı gerekli kılmıştır.

Duffy, Borges ve Hartung (2009), literatürde çalışma ile mesleki kişilik tiplerinin ilişkisini inceleyen araştırmaların yetersizliğinden söz ederek çalışma ile mesleki kişilik tiplerinin incelenmesinin gerektiğini vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde Rottinghaus ve Zytowski (2006) ise, çalışma değerleri ile mesleki kişilik tipleri arasında ilişkilerin olduğunu ve farklı mesleki kişilik tiplerine sahip bireylerin, farklı çalışma değerlerini içselleştirdiklerinden söz etmektedir. Ayrıca mesleki kişilik tipleri ile çalışma değerleri ve tutum, kişilik özelliği ve ihtiyaçları içine alan yapıların arasında, ilişkiler olabileceğinden söz ederek, farklı mesleki kişilik tipindeki bireylerin farklı çalışma değerlerini dikkate alabileceklerini vurgulamaktadır. Örneğin araştırmacı kişilik tipinin çalışmada bağımsız olma ve entelektüelliğe değer verdiklerini ama bunun yanında güvenlik ya da kişilerarası ilişkiye değer vermediklerinden söz etmektedir. Dolayısıyla farklı mesleki kişilik özellikleri, farklı çalışma anlayışını ya da çalışma değerlerini beraberinde getirmektedir. Birey hangi mesleki kişilik tipine sahipse, çoğunlukla o kişilik tipine uygun çalışma çevresi aramaktadır. Bireylerin kendilerine uygun çalışma çevresiyle karşılaşp karşılaşamamaları bireyin çalışmayı da farklı değerlendirmesini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle bireyin mesleki kişilik tipi ile çalışma arasında bir takım ilişkilerin olabileceği belirtilmektedir (Rottinghaus ve Zytowski, 2006).

Bütün bu nedenlerden dolayı, ergenlerin çalışma anlayışının, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tipleriyle ilişkili olabileceği ve bu ilişkilerin açıklanmasının ergenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayarak doğru ve isabetli seçim yapmalarına yardım edeceği düşünülmektedir. Ayrıca ergenlerin çalışmadan ne anladıklarına yönelik bir envanter geliştirerek alanda bir eksikliği nispeten giderebileceği de düşünülmektedir. Bununla birlikte bu araştırmada ele alınan ilişkilerin ergenlerin meslek ve çalışma konusunda ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin farkına varmalarına yardım ederek gelecekte seçmeyi düşündükleri meslekte başarılı, mutlu, huzurlu olmalarına ve gereksinimlerini karşılayarak doyuma ulaşmalarına katkı sağlayabilir.

Özetle ifade etmek gerekirse bu araştırmada, bireylerin çalışma anlayışını, zihinlerinde nasıl canlandırdıkları ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Bireylerin çalışmayı farklı algılayışları onların mesleki olgunluk düzeylerinden, mesleki kişilik tiplerinden ve ana-baba tutumlarından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü bireyler örneğin hangi mesleki olgunluk düzeyinde iseler mesleği ve çalışmayı da o şekilde algılayacaklardır. Eğer, mesleki gelişimin tam da en dinamik noktasında bulunan ergenlerin çalışma algıları anlaşılır ve çalışma algısı ile mesleki olgunlukları, mesleki kişilik tipleri ve ana-baba tutumları arasındaki etkiler ortaya çıkarılırsa hem bireysel anlamda hem de grup içinde PDR adına bireylerin problemlerine yardımcı olmada yarar sağlanabilir. Bu durum bireylerin hem kendilerini tanıma hem de mesleki gelişim sürecine katkıda bulunmada, farkındalıklarının artmasını bir başka ifadeyle meslek ile kendi kişisel özelliklerinin uyumunu gerçekleştirmesini sağlayabilir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan bireylerin çalışma anlayışına sahip oldukları var sayılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın genellenebilirliği Anadolu lisesi ve Genel lise öğrencileriyle sınırlıdır.

2. Araştırmada ele alınan “çalışma anlayışı”, çalışma anlayışı envanterinin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Çalışma Anlayışı: Bireyin, çalışmaya yönelik tutum, algı, inanç ve değerleri ile ilgili zihninde çağrıştırdığı anlamı ve çalışmaya ilişkin yüklediği özellikleri ifade etmektedir (Chaves ve diğ., 2004; Blustein, 2006)

Mesleki Olgunluk: Mesleki olgunluk, mesleki gelişim derecesinin bir göstergesi olup bireyin çocuklukta fantezi seçim yapma evresinden başlayarak, emekli olup çalışma yaşamından ayrılma kararına kadar süren mesleki gelişim sürecinde ulaşılan yerdir (Super, 1957; Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Ana Baba Tutumu: Anne-babanın çocuğa yaklaşım biçimi ve uyguladığı disiplin tarzının çocuğun kişiliğini ve diğer bireysel özelliklerini biçimlendirmesi (Bacanlı, 2002).

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, çalışma anlayışına ilişkin kuramsal görüş ve araştırmalara, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tiplerine ilişkin çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Çalışma Anlayışına İlişkin Kavramsal Çerçeve

2.1.1 Çalışmaya Genel Bakış

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. İnsanoğlu içinde bulunduğu doğaya egemen olmak ve ondan daha çok yararlanmak için tek geçerli yolun çalışmak olduğunu, deneyimleri ile öğrenmiştir (Karataş, 1996).

Avcılık ve toplayıcılıktan yerleşik hayata geçiş, tarımla ve zanaatla ilgili faaliyetleri ön plana çıkarırken, bilimsel düşüncenin ve teknolojinin doğuşu sanayileşme ile birlikte üretim ve hizmet sektörlerindeki faaliyetleri geliştirmiştir. Günümüzde telekomünikasyon ve bilgisayar teknolojisi alanındaki hızlı değişimler, beraberinde, bilginin üretilmesi ve kullanılmasına dayalı yeni faaliyet alanlarının gelişmesine neden olmuştur. Kısacası, çeşitli iş alanları ve mesleklerin doğuşu çalışma hayatının kendisinin de zaman sürecinde bir değişime uğradığını göstermektedir

Çocukluk çağından başlayarak çevredeki özdeşim kaynaklarının etkisi ile alışkanlığa dönüşen çalışma eylemi, ekonomik üretimin olduğu kadar bireyin toplumsal ve ruhsal sağlığının da temel koşulları içinde yer alır (Karataş, 1996). Fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik yönleriyle inceleyen birçok bilimsel kuram,

çalışmayı kendi bakış açılarıyla ele almakta ve böylece çalışmadan ne anlaşıldığını ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Bu çabalar, çalışma kavramının anlaşılmasını kolaylaştırmakla birlikte zaman zaman tanımlanmasını güçleştirmiştir. Çünkü her bir kuram ya da kuramsal yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, çalışmayı farklı açılardan ele almaya çalışmışlardır. Bu durum çalışma kavramı ile ilgili bir dizi tanımı da beraberinde getirmiştir.

Kariyer danışmasının temel amaçlarından birisi, kişinin yaşamında çalışma seçimini ve uygulamasını kolaylaştırmaktır. Kişi bir iş (job) seçtiğinde yerine getireceği çalışmanın kapsamı ve amaçları ile ilgili bir dizi niteliği de seçer. Çalışacağı kişileri, başkalarının rol beklentilerini, işe yüklenen sosyal statüleri, muhtemelen serbest zaman etkinliklerini, ne kadar tatil yapabileceğini, ne zaman tatile çıkabileceğini, gerekli olan eğitim tiplerini ve süpervizyon biçimlerini vb. seçmektedir (Herr and Cramer, 1996). Kişinin bu nitelikleri seçmesi, niteliklere yüklediği önem derecesine göre çalışmanın tanımlanmasını da farklılaştırmaktadır. Landy (1989, s.81) çalışma ile ilgili olarak şunları söylemektedir:

“Çalışma bireysel olarak ortaya çıkan bir davranış tipidir. İnsanlar çalışma/iş ortamına katıldıklarında ısı, ışık ve gürültü gibi çeşitli unsurlara maruz kalırlar. Bununla birlikte ücret, süpervizyon biçimleri ve çalışma arkadaşları gibi başka unsurlarla da karşılaşır. Hatta işi (job) oluşturan görev ve sorumluluklarla birlikte çalışanlar, başkalarının kendilerinden verimlilik ve sorumluluk göstermeleri konusunda taleplerle karşı karşıyadırlar.”

Landy'nin dile getirdiği çalışma ile ilgili çeşitli ve birbiri ile ilişkili bu sonuçlar, mesleki rehberlik literatüründe tartışılan çoklu çalışma tanımları ile kısmen örtüşmekle birlikte bazı durumlarda da çelişmektedir. Gerçekte çalışma tek parça bir soyutlama olarak ve hemen hemen çalışma kavramı tek bir anlama geliyormuş gibi ele alınmaktadır. Çalışmanın bütün insanlar için aynı anlamı ifade ettiği şeklinde algılar, çalışmayı farklı şekilde yaşayan insanların ihtiyaçları için uygun hale getirilmesi gereken, mesleki rehberlik ve psikolojik danışma vizyonunu sınırlandırdığı vurgulanmaktadır. (Herr and Cramer, 1996). Benzer şekilde Blustein (2006) danışma psikologlarının, mesleki keşif, meslek planlaması, mesleki karar verme gibi kariyer davranışları konusunda; endüstri ve örgüt psikologlarının, modern örgütlerde çalışma

ile ilişkili davranışlar konusunda zengin ve kapsamlı bir literatür ortaya koymalarına rağmen, çalışma ile ilgili araştırmaların, psikologlar tarafından genellikle göz ardı edildiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle geleneksel danışma ve örgüt psikologları mesleki karar verme, mesleki bağlılık, uyum, mesleki doyum gibi kavramlar üzerinde durarak insanların daha çok mesleki irade ve seçim düzeylerine odaklanmışlar ve çalışmanın nasıl anlaşıldığına uzak kalmışlar ve çalışma konusunda yeterli araştırmalar ortaya koyamamışlardır (Blustein, 2006). Dolayısıyla çalışma kavramının neler ifade ettiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Çalışmanın Tanımı

Çalışma kavramının tanımlanmasına ilişkin gerek sosyologlar, gerek ekonomistler gerekse psikologlar farklı açılardan yaklaşarak açıklama yapmaya çalışmışlardır. Çeşitli alanlarda yapılan bu tanımlar değerlendirildiğinde gerçekte hepsi doğrudur. Ancak bu tanımların hepsi çalışma kavramının içerdiği özelliklerin hepsini de içermemektedir. Dolayısıyla çalışma kavramı çeşitli biçimlerde tanımlanmasına rağmen, tanımlarda söz edilen ortak yönleri ve temel kavramları özetliyor olmalıdır (Herr and Cramer, 1996). Bu noktada Shertzer (1981), bir etkinlik olarak nitelendirdiği çalışma ile ilgili kavramları, tek bir tanım içerisinde bir araya getirmeye çalışmaktadır. Ona göre çalışma, yaşamımızı kontrol ettiğimiz ve çevreyi değiştirmek için kullandığımız, topluma üretken olmak için çaba gösterdiğimiz bir etkinlik ve kendi kendimize üretimde bulunduğumuz bir yoldur. Buna ilave olarak çalışmayı, bir şey üretmeye yönelik fiziksel ve zihinsel çaba, yaşamı kazanmak (geçim sağlamak) için ekonomik bir iş (employment) ve tipik olarak kazanç elde etmek için gerekli olan bir etkinlik olarak nitelendirmektedir.

Super (1976), benzer özellikler üzerinde durarak çalışmayı, sadece hayatta kalmak için olsa bile kişi tarafından değer verilen, başkaları tarafından özendirilen ve çaba harcamayı gerektiren nesnel ve sistematik bir uğraş olarak tanımlamaktadır. Çalışmanın, bedel karşılığında yapılabileceği gibi (ücretli iş) bedelsiz de (gönüllü yapılan çalışma ya da hobi) yapılabileceğinden söz ederek kişinin çalışma yoluyla yaşamına anlam kattığını ve aynı zamanda ekonomik destek sağladığını belirtmektedir. Bununla birlikte Super, çalışma kavramı ile ilişkili diğer tanımları da ifade etmektedir.

Çaba (Labor): Fiziksel ve zihinsel bir çabayı gerektirir. Hayatta kalmak ya da beslenmek (support) için verimli çalışma/iş.

İş-Görev (Employment): Ücret karşılığı çalışma ya da ücretli bir işte zaman harcama ya da ev hanımlığı gibi dolaylı yollarla ücretli çalışma.

Boş (serbest) zaman (Leisure): Dinlenme, oyun ya da hobi amacıyla belli bir süresi olan ya da olmayan kazanç gerektiren ya da gerektirmeyen çalışma.

Oyun-Eğlence (Play): Sistematik olan ya da olmayan, geçici ve kişisel bir amacı olan ya da olmayan gönüllü bir çabayı içeren ve her şeyden önce eğlence ve rahatlama olan aktivite.

Super'in çalışma tanımı ve çalışma ile ilgili açıklamaya çalıştığı kavramlar, genel olarak psikolojik bir yapıyı temel almakta ve bireysel etkinlik içinde çalışma ile ilgili algıları, tanımlamaları ve güdülerini ortaya koymaktadır. Braude (1983) ise çalışmayı; "sınırlı bir bakış açısıyla çalışma, kişinin bir yaşam kazandığı basit bir yoldur. Daha geniş bir bakış açısıyla kişi, grup içerisinde üstünlük elde ederek statüsünü devam ettirmek ve zenginleştirmek için çalışır. Hayatta kalmak için çaba göstermesi ve hem psikolojik hem de sosyolojik etkinliklerde bulunması kişinin çalışıyor olduğunu gösterir." şeklinde tanımlamıştır.

Tanımlara dikkat edilirse, bütün bunların karmaşık bir yapıyı da ortaya çıkardığı görülmektedir. Çünkü bu tanımlar, bireysel davranışlarla gerçekleşen sosyal etkileşimler ve sosyal roller kadar bireysel algıları ve eylemleri de içermektedir. Buradan hareketle Braude (1983), çalışmanın insan, sosyal pozisyon ve amaç yapıları içinde anlaşılması olmasının gerekliliğini ileri sürmektedir.

Çalışma kavramı çok tanımı olan, zamana göre anlamları değişen ve toplum içinde ve toplumlar arasında farklı hiyerarşik elementlere sahip bir kavramdır. Bu nedenle, harcanan çaba için önemli bir pazar değeri sunan *ekonomik bir süreç* olarak görülebilir. Yani ücret, görev ve verimliliklerle tanımlanmış patron ve çalışanlar arasında karşılıklı bir değişim sürecini temsil eder. Çalışma aynı zamanda

karşılaşılabileceği yakın ilişki, kabul edilme, yeterlik, kimlik, plan ve amaç gibi bireysel ihtiyaçlar için de *psikolojik bir süreçtir*. Son olarak çalışma, çalışan-çalışan, tezgah-tar-müşteri, yönetici-çalışan arasındaki beklentilerin ve rol isteklerinin, ilişkilerin ve diğer rollerin bağlantısı içinde ortaya çıkma eğilimi olan sosyolojik bir süreçtir (Herr and Cramer, 1996). Çalışma hastalarla, müşterilerle, öğrencilerle, amirlerle, meslektaşlarla ve benzerleriyle etkileşimi ve iletişimi gerektiren sosyal bir etkinliktir. Bununla birlikte hayatta kalmak için kişinin başkalarının çalışmalarına bağlı olma zorunluluğu da söz konusudur. Kişinin barınma ve beslenme ihtiyaçlarını gidermek için gerekli olan ekonomik bir süreçtir (Sharf, 2006). Bu tanımlardan yola çıkarak Herr ve Cramer (1996) çalışmanın kendine özgü bir içerik ve bağlama sahip olduğunu vurgulayarak danışmanların yorumlamalarında ve mesleki danışma ve rehberlik uygulamalarında merkez bir kavram olmaya ihtiyacı olduğunu belirtmektedirler.

Çalışma kavramı ile ilgili kavramsal karmaşıklığa rağmen, genellikle mesleki rehberlikte çalışma kavramı kullanılmaksızın seçim, tercih ve karar verme gibi kavramlar üzerinde durulmaktadır. (Herr and Cramer, 1996; Niles and Harris-Bowlsbey, 2002; Brown, 2003). Çalışma kavramını herkes anlıyormuş ve çalışma kavramının anlamının herkes tarafından benzer şekilde anlaşılıyormuş gibi bir yanılgıya düşüldüğünden söz edilmektedir. Oysa çalışmanın içinde var olan ve çalışma anlamına gelebilecek zenginliğin, çeşitliliğin ve dinamizmin bu tür yanılgılarla yozlaştırıldığı vurgulanmaktadır. Örneğin, eğer çalışma kavramını sadece görev performansı ya da iş doyumunu olarak sınırlandırırsak muhtemelen potansiyel çalışma performansını vurguluyoruz demektir. Bununla birlikte hem iş seçimi hem de iş uyumu gerçeği gözden kaçırılabilir. Ancak bir danışan için problem iş performansı olmayabilir ya da amacı çalışma performansı olmayabilir. Belki de birey için daha çok iş yerini, işyerinden beklentileri, çalışma arkadaşlarıyla geçinme yeteneğini, çalışma arkadaşlarıyla bir takım değerleri paylaşmayı, kişinin tercihleri, süpervizyon biçimleri ve iş yerine bağlanmadaki karşıt duyguları nasıl anladığı daha önemlidir. Dolayısıyla çalışma birey merkezli olarak düşünülmesi gereken bir kavramdır.

Benzer şekilde Blustein (2006) de danışma psikologlarının, mesleki keşif, meslek planlaması, mesleki karar verme gibi kariyer davranışları konusunda; endüstri ve örgüt psikologlarının, modern örgütlerde çalışma ile ilişkili davranışlar konusunda

zengin ve kapsamlı bir literatür ortaya koymalarına rağmen, iş ve çalışma ile ilgili araştırmalar psikologlar ve danışma psikologları tarafından genellikle göz ardı edildiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle geleneksel danışma ve örgüt psikologlarının mesleki karar verme, mesleki bağlılık, uyum, mesleki doyum gibi kavramlar üzerinde durarak insanların daha çok mesleki irade ve seçim düzeylerine odaklandıklarını ve çalışmanın nasıl anlaşıldığına uzak kalarak çalışma konusunda yeterli araştırmalar ortaya koyamadıklarını belirtmektedir.

Çalışmanın psikolojik araştırılması, iş (emek-labor) konusundaki kamu politikalarını, eğitim reformlarını ve danışma uygulamalarını canlandırmada önemli bir potansiyele sahiptir. 19. yüzyılda Marx, çalışma ile ilgili farklı bir bakış açısı ortaya koymasına rağmen endüstri devrimi olarak nitelendirilen yabancılaşma duygularının sonuçları ile üretim biçimleri arasındaki yıkıcı ayrımların altını çizmiş ve çalışanların sömürüldüğünü ileri sürerek onların çalışma tarzlarını ve anlayışlarını da eleştirmiştir (Grint, 2005; Blustein, 2006). Felsefede, Heidegger (1996) çalışmayı, insanların dünyalarıyla iletişim kurmalarını sağlayan ve var olmalarında süreklilik kazandıran projelerle meşgul olma olarak görmüştür. Gini ve Sullivan (1989) ise “Çalışma, bizim işte kendi kendimizi yarattığımız, birey olarak kendi kendimizi tamamladığımız ve bir birey olduğumuz anlamına gelir” diyerek geniş bir psikolojik bakış açısını vurgulamaya çalışmışlardır.

Blustein (2006), yukarıda sözü edilen farklı görüşler ışığı altında çok boyutlu bir çalışma görüşü ortaya koyarak sözü edilen noktalardaki ortak elementleri belirlemeye çalışmıştır. Psikolojik bir anlam üzerine odaklanarak geniş ve kapsamlı bir perspektif sunmaya çalışan Blustein, ortak elementleri şu şekilde sıralamıştır:

1. Çalışma, insanlara kimliği oluşturmak için bir tarz ve sosyal etkileşimlerinde tutarlılık hissi elde etme işlevinde bulunur. Öte yandan çalışma hiç değilse dünyada dışsal kimliğimizin oluşmasını sağlar.
2. Çalışma, bireysel yapılandırmaların ve başkalarıyla girdiğimiz dolaylı sosyal ilişkilerin etkilemiş olduğu kişisel bir anlama sahiptir. Aynı zamanda çalışmayla ilgili bireysel yaşantıları biçimlendiren belirli kültürel (toplumsal)

yapılar içinden gelip bu kültürel yapılar içine gömülmüş biricik bir anlama da sahiptir.

3. Çalışma, toplumda sosyal ve ekonomik refaha katkıda bulunan bir takım görevlerde çabayı, eylemi ve enerjiyi içerir. Kişinin ailesi ve toplum içinde başkaları için özen gösterdiği ve başkalarına yararlı olma olarak anlaşılabilir bir etkinliktir. Çalışma aynı zamanda ücretli bir işi de kapsamaktadır.
4. Çalışma, yaşamımızda sürekliliklerden biridir; çalışma yaşantısı zamansal düzenlere ve topluma karşı insanı bütünleştirir.

Bütün bunlar çalışma kavramının nasıl anlaşıldığı konusunda önemli ipuçları vermektedir. Ancak çalışma kavramı aslında bu kadar, dar bir kapsamda değerlendirilecek bir kavram değildir. Bu nedenle toplumların tarihsel gelişimi içinde, çalışmayı nasıl anladıkları üzerinde durmak, yararlı olacaktır.

Endüstri Öncesi Toplumlarda Çalışma

İlk tarihten bu yana çalışma anlaşmazlık konusu olmuş ve ceza ya da bir kurtuluş yolu olarak görülmüş ve sadece kölelerin yapmaları için uygun görülmüştür. Kölelerin efendilerine olan sorumluluklarından kurtulmaları için uygun görülen bir yol olarak düşünülmüştür. Ayakta kalmak ve yaşam kalitelerini artırmak için çabalayan insanları birbirine bağlaması nedeniyle antropologlar ve tarihçiler çalışmanın, uygarlıkları yaratmada bir araç olduğunu ileri sürmüşlerdir

Endüstri öncesi toplumlarda avcı ve toplayıcı olmak üzere iki toplumsal çalışan grubu vardı. Avcılar ve toplayıcılara göre çalışma, insanoğlunun kendisini ifade edebildiği ve var olmasının temel kaynağı olarak görülmekteydi. Endüstri öncesi toplumlarda doğal yaşamın birinci amacı ayakta kalmaktır. Ayakta kalmak için insanlar yaşam şartlarıyla mücadele etmeli ve avlanarak yaşamlarını devam ettirmeleri gerekiyordu. Avcı ve toplayıcı toplumlar ile ilgili yapılan günümüzün çağdaş antropolojik analizleri, o toplumların ayakta kalmak ve yaşamlarını devam ettirmek için nasıl bir çaba gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Endüstri öncesi toplumlarda yerleşik hayata geçilmesinin en büyük nedenlerinden birisi olan tarım toplumuna geçilmesi, insanların çalışma değer ve tutumlarını da değiştirmiştir. Tarım toplumuna geçilmesiyle

birlikte erkekler gittikçe mal mülk edinmeye başlamışlar, kadınlar ise bakım hizmetlerine eğilim göstermeye başlamışlardır. Bütün bunlar bu toplumlarda çalışmanın doğası gereği ortaya çıkan bir sonuç haline gelmiştir (Donkin, 2001).

İlk zamanlarda çalışma, özellikle bir toprağa sahip olmayan ve kendi işleri olmayan insanların büyük bir çoğunluğu için yorucu ve sıkıcı olma, fiziksel güç harcama ve birçok işte ortaya çıkan acımasız çalışma koşulları gibi nedenlerden dolayı tatsızlık olarak görülmüştür (Neff, 1985; Grint, 2005; Edgell, 2006). Böylece zamanının büyük bir çoğunluğunu çalışmaya ayıran insan, işin doğasını açıklamaya çalışmıştır. Endüstri devrimi öncesinde tarım, yarı beceri gerektiren işler (marangozluk, duvarcılık), küçük işler (küçük dükkan sahipliği-tüccar) ve küçük uğraşlar (dinsel çağrı, hekimlik, hukuk) gibi olası mesleklerin sayısı sınırlıydı. Sınırlı olmakla birlikte var olan bu uğraşlar varlıklı insanlar için ayrılmıştı. Dolayısıyla bu uğraşlar toplumun tüm kesimi için açık uğraşı alanları değildi. Aynı şekilde toprak ve iş sahibi olma, kişinin ailesinin sosyal ilişkileri kadar din, ırk, cinsiyet ve etnik köken gibi kısıtlanmış nedenlerden dolayı bütün bireylere yönelik olmayıp sadece belli bir zümreye aitti (Fischer, 2001; Neff, 1985). Bu nedenle insanların çalışma girişimleri, çoğu toplumlarda insanın sosyal pozisyonları yoluyla sınırlandırılmaktaydı.

Tarım toplumunda genelde insanlar, yaşamaya ihtiyaçları olduğu yönünde yapılan bir takım dayatmalar nedeniyle çiftçilikte ya da yoğun çaba gerektiren işlerde çalışmışlardır (Heilbroner and Singer, 1984; Neff, 1985; Ehmer, 2001; Edgell, 2006). O zamanki anlayışla çalışmanın temel psikolojik özellikleri, bireyin zor yaşam koşullarıyla ayakta kalmasına odaklanmış ama bunun yanında kişinin yaşamındaki anlamı bulmaya daha az dikkat etmiştir. Örneğin, olumsuz şartları düşünerek daha iyi bir yaşam ümidiyle Amerika, Kanada ve Avustralya gibi benzer yerlere göç eden bireylerin çalışmayı genellikle acı ve umutsuzlukla nitelenen büyük bir sorumluluk ve zahmet olarak algılamışlardır. Bugün bile benzer algılamalar söz konusudur. Sağlığa zararlı koşullar altında şehir merkezlerinde çalışanlar ve Amerikanın kuzey bölgelerinde varlığını devam ettiren ortakçılar (toprak parasını ürününün yarısıyla ödeyen çiftçiler) birçok ortak yaşantıyı, uzun çalışma sürelerini, küçük finansal ödülleri, tehlikeli çalışma şartlarını ve sık sık sürepvizörler tarafından yapılan utandırıcı davranışları yaşamışlardır. Bütün bu olumsuz yaşantılar günümüz toplumlarında bile devam

ettiğinden insanlar çalışmayı zaman zaman acı verici olarak nitelendirmişlerdir (Donkin, 2001; Neff, 1985).

Kuşkusuz endüstri öncesi toplumların çalışma konusundaki düşünceleri tamamıyla keder, üzüntü ve sıkıntı dolu bir yaşam olarak algılanmamıştır. Çalışan sınıflar ve çiftçiler arasında çalışma her ne kadar acı verici olarak algılsa bile yine de potansiyel ödül alma ve doyum elde etme şeklinde de anlaşılmıştır. Aynı şekilde özellikle kişinin geçim kaynağının temelini oluşturan görevlerle mücadele etmekten ve bu görevlerin yerine getirilmesinden elde edilen psikolojik bir hoşlanma olarak nitelendirilmiştir. Buna ilave olarak çalışma, kişinin daha büyük sosyal gruplarla etkileşime girerek sosyal pozisyonuna terfi etmede yardımcı bir araç olarak anlaşılmıştır (Blustein, 2006; Edgell, 2006).

Endüstri öncesi ve ilk endüstri toplumlarında çalışmanın makro görünüşlerini anlama gerekliliğini savunan araştırmacılar başka çalışma görüşleri de ileri sürmüşlerdir. Bu fikirlerden bazıları kapitalizm ve sosyalizmi içeren çağdaş ekonomik sistemler için temel oluşturmuştur. Bu ekonomik sistemlerin her ikisinin de servet sahibi aristokratlar tarafından geliştirildiği vurgulanmasına rağmen bu sistemlerden tamamen etkilenecek olan çalışanların büyük bir çoğunluğunun girdisini içermemesi ise son derece önemlidir

Endüstri Toplumlarında Çalışma

Endüstri (sanayi) devriminin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışmanın bütün yapısı dramatik bir şekilde değişmeye başlamıştır. Çalışma kavramının yapısının değişmesine ve dönüşmesine katkıda bulunan en önemli faktörlerden bir tanesi, ürün, mal ve eşya üretmek için geliştirilen daha karmaşık fabrikaların artması ve iş için daha becerikli bireylere duyulan ihtiyacın ortaya çıkması olmuştur. İş gücünü karşılamada son zamanlarda ortaya çıkan iş pazarı ihtiyacı için çok büyük sosyal değişiklikler gerçekleşmiştir. Bu sosyal değişimler arasında en göze çarpan şey, fabrika açmak ve endüstrileşmiş mesleki ortamlar hazırlamak için çalışanlara yönelik daha çok eğitim ihtiyacıydı. (Fischer, 2001; Neff, 1985). Gerçekten, eğitilmiş bir halk, endüstriyel toplumlarda servetin, zenginliğin önemli bir habercisi olduğu kabul edilmiştir. Ancak her ne kadar eğitilmiş bireylere ihtiyaç duyulursa duyulsun, eğitimin doğası, işyerinin

temel talepleri tarafından açık bir şekilde sınırlandırılmıştır. 19 yy'da endüstri devriminin yükselmesi sırasında okullar gitgide artarak, direnç göstermeksizin komutları (yönergeleri) ezberleyecek ve açık bir şekilde bu komutları izleyecek çalışanların eğitime odaklanmıştır. Başka bir ifadeyle eğitim daha çok yönergeleri izleyebilecek insanlar üzerine ya da insanların yönergeleri izlemeleri üzerine odaklanmıştır (Gini ve Sullivan, 1989).

Endüstri devrimiyle birlikte, eğitim ve iş dünyası ergenler üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır. Endüstri öncesi toplumlardaki ailelerde yer alan çocuklar, ailenin gözünde ne şekilde algılandığına bakılmaksızın nispeten genç olduklarından ya çalışmaya gönderilmişler ya da evlendirilmişlerdir. Ancak yaşça büyük erkek ve kızlar birçok endüstrileşmiş şehirlerin fabrikalarında yüksek gelir getiren işlere girebilmede gerekli olan eğitimlerini kazanabilmeleri için muhtemelen evde zaman geçirmişlerdir. Bireyler mesleki geleceklerinin önemine ve seçeneklerini keşfetmelerine zaman ve enerji ayırdıkça ergenler mesleki gelecek, meslek seçimi, mesleki keşif gibi kavramlara daha fazla zaman ayırmaya ve önem vermeye başlamışlardır. İşte insanlık tarihinin en son mutlak bir fenomeni belki de insanların, aslında hangi iş türleri elde etmeye çalıştıkları konusundaki seçimlerini yapma nosyonu (kavrayışı) kazanmalarındır. Çalışma konusunda iradeye dayanan seçim fikri, soylu sınıf ve zenginlerden başka, 20. yy'da batı toplumlarında yaşayan insanların büyük bir çoğunluğu için bir gerçek olmaya başlamıştır. 20. yy'dan önce çoğu yoksul ve çalışan bireyler, daha çok kişinin ailesinin sosyal sınıfı ve sosyal pozisyonu ile tanımlanan alanlara girme konusunda buldukları her ne iş olursa olsun yapmaktaydılar. Ancak bu durum 20.yy ile birlikte değişmeye başlamıştır. (Gini, 2000; Donkin, 2001).

Sanayi devrimi, çiftlik ve fabrikalarda çalışan sıradan insanlar için ister istemez müthiş bir ilerleme anlamına gelmemiştir. (Gini ve Sullivan 1989). Aynı zamanda insanların elde etmeye çalıştıkları olası işlerin hızla büyümesiyle de sonuçlanmamıştır. İşlerinden doyum elde etmeleri için insanlara daha uzak hedefler göstermiştir. Bu durum, uzak hedeflere ulaşmadaki ümitsizlikleri nedeniyle işten uzaklaşmalarını da ortaya çıkarmıştır. Bu sırada çalışan insanlardan verim elde edebilmek için işveren kesimine ilişkin olumsuz algıları azaltmaya yardım eden ticaret birliği hareketleri gelişmeye başlamıştır. Ancak bütün bunlara rağmen sanayi devrimi, çalışma

dünyasındaki adaletsizliği azaltmak yerine artırmakla sonuçlanmıştır. Çoğu çalışan yetişkinler için iş ve işsizlik sarmalı, belli bir zümreye özgü olmaya başladığından zengin ve yoksul arasındaki uçurumlar endüstri devrinde de ortadan kalkmamıştır (Edgell, 2006).

2.1.2 Çalışmanın Psikolojik Nitelikleri

Psikoanalitik Yaklaşımlar

Freud, geliştirdiği psikoanalitik kuramında çalışmayı; çeşitli çatışma, engellenme, bunalım, kaygı ve tedirginliklerle birlikte, benliği baskı altında tutan ruhsal enerjinin dışa vurulmasında bir araç olarak görmektedir. Freud'a göre yaşamın temel iç güdüsü olan, doyum arayan ve sürekli haz peşinde koşan cinsellik içgüdü, toplumsal normları aşamayıp yücelir ve yerini toplum tarafından kabul gören ve üretime yönelik olan çalışmaya bırakır. Kısacası, çalışmayı kabul edilmiş, onaylanmış sosyal görevler içinde içgüdüsel enerjinin dönüşümü (dışa vurumu) olarak görmüştür. Freud'un teorisinin klasik özelliği insan davranışlarının kökeninde biyolojik dürtülerin yattığı varsayımdır. Çalışma içgüdüsel enerjinin boşaltıldığı herhangi bir eylem içinde yüceltilmiş dürtüler anlamına gelmektedir. Buna ilave olarak Freud çalışmayı insanın bir gerekliliği (zorunluluğu) ve can sıkıcı ve stres kaynağı olarak görmektedir. Aynı zamanda çalışma, zevk alma ilkesinin karşıtı olarak ifade edilmesine rağmen kişinin psişik enerjisinin boşalmasını sağlamak olarak var sayılmıştır.

Axelrod (1999), Freud'un yaklaşımından yola çıkarak çalışmanın, doğal yetenekler, tutkular ve ilgiler için nasıl bir boşaltım potansiyeli sağladığını tanımlamaya çalışmıştır. Freud'un içgüdü kuramına karşılık, insanoğlunu iletişim, kişilerarası yakınlık, içtenlik ve başkalarından gelen kabul ve onay olarak gören kuramsal bir bakış açısından söz etmiş ve Erikson'un kuramından da yararlanarak çalışmanın fonksiyonları ortaya koymaya çalışmıştır. O'na göre çalışma, kişinin çalışma ortamında kendi kendine bir model ortaya koyabileceği amaç ve değerleriyle ilgili bireysel yeteneklerinin ve becerilerinin bir sentezi olarak ifade edilmektedir. Bu sentezin sadece büyük bir gelişimsel başarı değil aynı zamanda kişinin derinliklerinde var olan zevkin kaynağı ve benlik saygısının da bir ifadesi olduğunu dile getirmektedir. Bununla birlikte çok genel

anlamda psikoanalitik yaklaşımcılar çalışmayı, enerjinin dışı vurumu ve boşaltılması, bir zorunluluk, stres kaynağı ve kişinin kendini ortaya koyabileceği bir yol olarak algılamışlardır.

Benlik Kavramı Yaklaşımı

İnsancıl kuram 20. yüzyılın ortalarında Amerikan psikolojisinde güçlü ve sağlam bir yer edinmeye başlamasıyla birlikte, kuramın öncülerinden Super (1953), kariyer gelişimi için benlik kavramı teorisini ortaya atmıştır. Super, çalışma ve kariyer konusundaki seçimlerin, ideal olarak doğuştan var olan ilgilerin, yeteneklerin ve değerlerin iş dünyasında doğal bir tezahürü olduğunu ileri sürmüştür. Benlik kavramı kişinin yaşamı boyunca içsel “beni” ifade etmektedir. Çalışmanın işlevlerinden birisi, mesleki dünyada kişinin benlik kavramı için bir çıkış yolu keşfetmektir. Bu nedenle çalışma, bireylere doyum, beceri ve başarı ihtiyacını karşılama olarak düşünülmektedir. Neff (1985), Super’ın çalışma ve insan davranışları ile ilgili görüşlerine eleştiri getirerek, benlik kavramının insanların yaşamları hakkında yapacakları seçimlere sahip oldukları varsayımı üzerine kurulduğunu belirtmektedir. Bu sınırlılıklara rağmen Super’ın çalışmanın kişinin benlik kavramı için bir çıkış yolu sağladığı yaklaşımı çalışmanın unsurlarının ilişkilerini ortaya koymaktadır.

Bağlamsal Yaklaşımlar

Bağlamsal yaklaşımlar, Marx’ın çalışma konusundaki iş analizlerini kullanarak gelişmiştir. Marx endüstrileşmenin, rutin fonksiyonları gösterme eğilimindeki çalışanlar için, derin bir yabancılaşma ile sonuçlandığını tartışmıştır. Aynı zamanda çalışanlar ile gelirin adaletsiz ve uygunsuz dağıtımı ile sonuçlanan çalışma sonuçları arasındaki genişleyen uçurumu da vurgulamaktadır. Çünkü çoğu çalışan, ayakta kalmaya çabalarken, yatırımcı ve iş sahipleri gitgide daha fazla zengin olmaya başlamışlardır. Böyle bir düzende çalışma sadece hayatta kalıp yaşamı sürdürme gibi temel psikolojik ihtiyaçları karşılamaktadır. Bunun sonucu olarak Marxist görüşler, çalışma yaşantılarını etkileyen ekonomik, sosyal ve işyeri ile ilgili içeriklere odaklanmıştır (Blustein, 2006)

O’Brien (1986) endüstri/örgüt psikolojisinin ortaya çıkardığı teorilerin çoğunun Marx’ın görüşleriyle benzer içeriklere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Maslow’un “kendini gerçekleştirme” teorisine vurgu yaparak, kendini gerçekleştirme çabasının

çalışmayla ilgili birçok işlevleri düzenleme işlevine sahip olduğunu savunmuştur. Çalışma, eğer bireylerin temel ihtiyaçları karşılanır ve çalışma amaçları, kişinin temel değerlerini, amaçlarını, tutkularını ve ilgilerini ifade etme olarak gerçekleşirse kişi kendini gerçekleştirme potansiyeline sahip olmaya başlayacaktır. Dolayısıyla çalışma temel ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Herzberg (1966; Akt, Blustein, 2006) ise, geleneksel endüstri/örgüt psikolojisinin çalışmayı, verilen bir görevin güncel istekleri olarak gördüğünü belirtmektedir. Bu görüşe eleştiri getirerek çalışmayı, kişisel gelişim için fazlasıyla önemli fırsatları önerme ve başarı, sosyal kabul ve mücadele etme gibi hedef yaşantılar için fırsatlar sunan verimli bir kariyer elde etme olarak görmektedir.

Bütünleyici Yaklaşımlar

Çalışmanın insan ihtiyaçlarını hem karşıladığı hem de engellediği yönündeki görüşlerle beraber Neff (1985), çalışmayı bütünleyici bir yaklaşım içinde açıklamaya çalışmış ve çalışma motivasyonu üzerinde durmaya çalışmıştır. Neff'e (1985) göre, çalışma motivasyonu, çalışma davranışlarının en önemli belirleyicilerinden birisidir. Bununla birlikte çalışmanın psikolojik fonksiyonları ile ilgili bütünleyici bir analiz ortaya koymuş ve bütünleyici analiz içerisinde psikoanalitik yaklaşım, benlik saygısı ve bağlamsal yaklaşımları bir araya getirerek şu iki soruya cevap vermeye çalışmıştır:

1. İnsanlar neden çalışırlar?
2. İnsanlar çalışma için enerjilerini neden farklı şekilde harekete geçirirler ve değişen derecelerde çalışma konusuna neden farklı şekilde ilgi ve dikkat gösterirler?

Neff'in bu sorularla ilgili tartışmaları, çalışmayla ilgili olarak aşağıdaki faktörleri ortaya çıkarmış ve çalışmanın açıklanmasına ilişkin olarak farklı bir yaklaşım ortaya koymasını gerekli kılmıştır.

Maddi İhtiyaçlar (Material needs): İnsanlar neden çalışırlar? Aslında bu soruyu sormak, cevap ortada olduğu için gereksiz gibi görünmektedir. Çünkü ilk bakışta verilecek cevap "İnsanlar para için çalışırlar" şeklindedir. Neff (1985), gerçekte insanların neden çalıştığı sorusuna verilecek cevap tam olarak bu olmasa bile bu cevabın da ihmal edilmemesi gereken bir gerçek olduğunun göz ardı edilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü doğası itibarıyla çalışma, var olmanın

gereksinimlerini elde etmek için, yerine getirilmesi gereken araçsal bir etkinlik olduğunu ifade etmektedir. Çalışma motivasyonu üzerine çalışan uzmanların, çalışma davranışının finansal ödüllendirmelerle birlikte birçok güdülerden etkilendiğini tartıştıklarını belirtmektedir. Her ne kadar çalışma motivasyonu konusunda araştırmacılar çeşitli araştırmalar yapıyor olsalar bile diğer güdülerin parasal ödüllerin yokluğunda etkili bir şekilde işleyip işlemediğini ortaya koyacak doyurucu araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Daha açık bir ifadeyle bazı durumlarda çalışma ile ilgili diğer güdüler (örneğin saygı) çalışanların ilgisini parasal güdülerden daha çok çekebilmektedir. Bu nedenle para, çalışmak için tek neden değildir ama nedenlerden bir tanesidir ve belki de bazı durumlarda en önemli nedenlerden bir tanesidir. İster kapitalist ister komünist olsun sanayileşmiş modern toplumlar para, önemli bir değişim aracıdır ve var olma gerekliliğinin ön koşulu olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla para sevgisi bütün kötülüklerin temeli olabilirken aynı zamanda insanların çalışma nitelik ve niceliğini değerlendirmelerinde en önemli unsurlardan birisi olmaktadır.

Brown (2003), her ne kadar insanların temel amaçlarından birisinin para için çalışmak olsa da çalışmanın bazen bireyin yaşamına destek olan bir anlam taşıdığını vurgulamaktadır. Çalışmanın bazen toplum ve bazen de bireye daha fazla önem veren birçok fonksiyonu olduğuna işaret ederek bireyin toplumla bağlantı kurduğu bir yol olduğunu belirtmektedir. Brown'a göre çalışma, karmaşık bir topluma katılmak için aileye sağladığı kadar bireye de statü, kabul, tanınmak, birleşmek ve benzer psikolojik ve sosyolojik ürünler sağlamaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse hayatta kalmak için para kazanma ihtiyacı, çalışmanın işlevsel olarak analiz edilmesinde en temel unsurlardan biri olmaktadır.

Benlik Saygısı (Self-esteem): Blustein (2006), çalışma ile benlik saygısı arasında bir takım ilişkilerin var olduğunu ve bu ilişkileri, çalışma ve çalışmama ekseninde değerlendirerek açıklamanın daha kolay olabileceğinden söz etmektedir. Genel olarak toplumun daha az çalışma merkezli olduğu söyleniyor olmasına rağmen, kişi çalışmamak ya da tembellik yapmak için bir neden bulma zorunluluğu ile karşı karşıya olduğunu belirtmektedir. Birey çalışmamak için ya istenmeyecek derece çok genç olmalı (okula devam ediyordur) ya da çok yaşlı (resmi olarak emeklidir) ve engelli

olmalıdır. Dolayısıyla birçok toplumda işsiz kalmak, asla mutlu eden ve tahammül edilebilen bir durum değildir ve sadece geçici olarak kabul edilen bir düzey olarak algılanmaktadır. Bu nedenle çalışmamak ya da işsiz kalmak benlik saygısı için de bir takım yıkıcı sonuçları beraberinde getirmektedir. Buna karşın çalışan bir birey olmak birçok toplumda tam bir vatandaş olma demektir ve özerk olma duygusu kazandırarak bireye değerlilik hissi vermektedir. İşsiz olmak, “ikinci sınıf vatandaş” olmaya işaret etmektedir ve kişisel değerlilikle ilgili olumsuz duyguların oluşmasına neden olmaktadır.

Her ne kadar birçok çalışan için çalışma ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin derinliği çok belirgin bir şekilde ortaya çıkmasa da çalışabildikleri için olumsuz algıları daha olumlu ifadelerle dönüştürme konusunda özgürdürler. Buna rağmen teknolojik işsizliğin kurbanı olma, önyargılar nedeniyle çalışmama, zihinsel, duygusal ve psikolojik engelli olma gibi bireyin kontrolünün dışındaki nedenlerden dolayı çalışma güçlüğü altındaki bireyler işsizliği felaket ve yüzkarası olarak algılama eğilimindedirler. Bu durum bireylerin hem çalışmaya ilişkin değer yargılarını hem de kendilerine ilişkin benlik saygılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Neff, 1985; Blustein, 2006)

Etkinlik (Activity): Çalışma ile ortaya çıkan bir diğer ihtiyaç, sıkıcılıktan kaçınmak ve bir şeyler yaparak gününü tamamen doldurmak için etkin olma ihtiyacıdır. Neff (1985) ve Landy (1989), çalışan ancak bir takım zorunluluklar nedeniyle çalışamama durumuyla karşılaşan bireylerin etkinlik içerisinde olmadıklarından yetersizlik duyguları yaşayabildiklerini belirtmektedirler. Herhangi bir nedenden dolayı çalışamama durumuyla karşılaşan ve paraya ihtiyacı olmayan bireyler, çekilmez ve dayanılmaz bir huzursuzluk (rahatsızlık) yaşamaktadırlar. İnsanlar dayanılmaz olan bu huzursuzluk hislerini azaltmak ya da ortadan kaldırmak için iş aramaktadırlar. Bu nedenle çalışma, kişinin etkinlikte bulunmasıyla birlikte endişelerine engel olma, kabul edilemez ve uygunsuz dürtüleri tamamen ortadan kaldırma ve dikkatlerini sıkıntılardan uzaklaştırma fonksiyonuna sahiptir.

Neff (1985), 1930’larda belli bir görevi olmayan ve işten emekliye ayrılan bireyler üzerinde anekdotlar ve vaka incelemeleri yoluyla yapılan araştırmalarda katılımcıların çalışmayı “etkinlik ihtiyacı” ya da “can sıkıntısından özgürlüğe” gibi

kavramlarla ifade ettiklerini belirtmektedir. Ancak buna rağmen doğası gereği çalışmanın, zaman zaman monoton ve rutin şeyler içermesi nedeniyle sırf enerji harcamanın can sıkıcı duyguları engellemek için yeterli olmadığını da vurgulamaktadır. Bununla birlikte bir birey için can sıkıntısı oluşturan bir etkinliğin başkaları için nispeten bir uyarıcıya dönüşebileceğini de belirtmektedir.

Bazı insanlar için çalışma, anksiyeteyi azaltıcı olarak anlaşılırken bazı insanlar için fazlasıyla can sıkıcı ve sınırlayıcı olarak anlaşılabilir. Hatta belki bazı çalışma çeşitleri de neredeyse herkes tarafından çok sıkıcı olarak nitelendirilebilmektedir. Bütün bunlara rağmen çalışma, kişinin genel bir etkinlik ihtiyacını karşılama olarak anlaşılabilir. Özetle söylemek gerekirse Neff (1985), çalışmanın anksiyete ve saldırgan dürtüleri savuşturma özelliğine sahip olduğunu vurgulayan psikoanalitik yaklaşımçıları belirterek çalışmanın can sıkıntısı, uyuşukluk ve bezginliği hafifleterek insanlara günlük etkinlik kaynağı oluşturma potansiyeline sahip olduğunu dile getirmektedir.

Başkaları Tarafından Saygı Görmek (Respect by others): Toplumda çalışan olmak bağımsızlık, özerklik, vatandaşlık gibi olumlu değerlerle değerlendirilmektedir. Verimli çalışmalarda bulunan sağlıklı bireyler, özellikle ondan parasal bir gelir elde etmeseler bile statü elde etmeyi hedeflerler. Öte yandan çalışan olmak, saygı için yeterli bir şart değil zorunlu bir şarttır (Neff, 1985).

Başkaları tarafından saygı görmek, benlik saygısından ayrıştırılması gerekmektedir. Saygı görmek ve benlik saygısı birbiriyle ilişkili olmasına rağmen bireylerin güdülenme özelliklerini yansıtmaktadır. Bu noktada Neff (1985), başkalarından saygı görmek ile benlik saygısı ihtiyacının birbirinden oldukça farklı iki soruyu yansıttığından söz etmektedir. Birincisi, “Kendim için ne düşünmeliyim?” diğeri ise “başkaları benim hakkımda ne düşünür?” sorularıdır. Kişinin bu iki görüşle karşı karşıya kaldığını vurgulayarak hem kendine saygı hem de başkalarından saygı görmeyi bir yaşam biçimi haline getirebileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla neye sahip olurlarsa olsunlar insanların, başkalarının kendileri hakkındaki düşüncelerinin ne olduğunu anlamaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Saygı ihtiyacı, bireysel özellikler ve değerler sistemiyle doyurulmaktadır. Her toplumda çalışma biçimlerine farklı düzeyde tepkiler verilmektedir. Örneğin çiftçilik gibi çalışma alanları bazı toplumlarda hoş karşılanmamaktadır (Neff, 1985; Landy, 1989). Bununla birlikte, saygı ile ilgili olarak farklı mesleklerde farklı nitelikler ortaya çıkmaktadır. Örneğin becerikli olmayan işçilerin, fiziksel dayanıklılık ve rutin işleri, gereği gibi yerine getirmeleri saygı gösterilecek bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak bir akademisyen için, belki de zihinsel beceriler ön plana çıkmaktadır. Politikacıya veya satış görevlisine ikna becerilerinden dolayı saygı gösterilmektedir. Özetle söylemek gerekirse çalışma insanlara sosyal bir onay ve statü kaynağı sağlar. Dolayısıyla benlik saygısı ile ilişkili olan ancak benlik saygısından farklılıklar gösteren bu faktörde, belli bir kültürde mesleğe özgü rolleri oluşturan dış statü özellikleri kastedilmektedir (Neff, 1985; Blustein, 2006).

Yaratıcılık İhtiyacı (Need for creativity): Yaratıcılık, özgün ürünler ortaya koyma olarak düşünülebilir. Yaratıcılık ihtiyacı genellikle çalışmayla birlikte ele alınmaya çalışılmaktadır. Oldukça alışkın olduğumuz şeyler ile özgün (yeni) şeylerin bir araya getirilmesi anlamına gelebilir (Neff, 1985). İnsanlar çalışma ortamlarında gerek kendi farklılıklarını ortaya koymak, gerekse ortaya yeni ürünler çıkarmak için yaratıcı olma ihtiyacındadırlar. Ancak güçlü yaratıcılık ihtiyacı içindeki insanlar, çalışma ortamlarında zaman zaman engellerle karşılaşabilmektedirler. Çalışma ortamlarında engellerle karşılaşanlar yaratıcılık ihtiyaçlarını başka yerlerde aramaya başlarlar. Sonuçta, iş ortamlarının modernleşmesi ve makineleşmesinin yaygınlaşması ile birlikte çoğu insan bu ihtiyacı çalışma dışındaki etkinliklerde gidermeye çalışmaktadırlar. Neff (1985), yaratıcı ihtiyaçların çalışmayla yerine getirebileceğini ancak bu faktörün sözü edilen ilk dört ihtiyaç gibi yaygın veya evrensel olmadığını ifade etmektedir. Çünkü insanlar bu ihtiyacı karşılamada yeterli ve uygun çalışma ortamları ile her zaman istedikleri gibi karşılaşamamaktadırlar. Ancak bununla birlikte, bazı insanların hem yaptıkları işler yoluyla karşılaşabildikleri hem de işleri tarafından engellendikleri güçlü yaratıcı uğraşlara sahip olduklarını belirtmektedir.

Herr ve Cramer (1996) ise geniş kavramsal temelli bir çerçeve kullanarak, çalışmanın tarihsel zamanla ve kültürel etkilerle ilişkisi olan bir anlama sahip olduğunu ileri sürmüştür. Onlara göre çalışma, bireye etkileşim, başarı, amaç gibi ihtiyaçları

karşılamaı sağlayan bazı psikolojik kavramlar ortaya koymaktadır. Buna ilave olarak çalışma, hayatta kalma ihtiyaçlarına paralel olarak ekonomik fonksiyonlarını da yerine getirmektedir. Bir başka ifadeyle hemen hemen bütün ücret karşılığı yapılan işler, insanların ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için potansiyel olmasına rağmen ister ücretli bir iş olsun ister ücret karşılığı olmadan yapılan bir iş olsun bütün çalışmalar, insanlara sosyal ve psikolojik ihtiyaçları karşılamada da bir potansiyele sahiptir. Çalışma, başkalarıyla etkili iletişim, kişisel saygınlık, yeterlik, uzmanlık duygusu, kendi hedeflerinden daha büyük amaç ve görevlere katılma, insan ilişkileri gibi bir takım sosyal ve psikolojik ürünler sağlamaktadır. Bu noktaları temel alan Herr ve Cramer (1996), Tablo 1’de çalışmanın ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlarını ortaya koymaya çalışmışlardır.

Tablo 1: Çalışmanın Sağlayabileceği Farklı Amaçlar

Ekonomik	Sosyal	Psikolojik
◊ İsteklerin ve ihtiyaçların tatmini	◊ İnsanlarla tanışma yeri	◊ Benlik saygısı
◊ Fiziksel servetin kazancı	◊ Potansiyel arkadaşlık kurma	◊ Kimlik kazanma
◊ Gelecek olaylara karşı güvenlik	◊ İnsan ilişkileri	◊ Düzen duygusu
◊ Paraya kolayca dönüştürülebilir yatırımların kullanılabilirliği	◊ çalışan ve aileleri için sosyal statü	◊ Bağımlılık, güvenirlik
◊ Mal ve hizmetlerin elde edilmesi, satın alınması	◊ Başkalarıyla değerli olma hissi	◊ G (yetenek) ya da uzmanlık hissi
◊ Başarı kanıtı	◊ Ortak ve karşılıklı amaçları gerçekleştirmek için başkalarına ihtiyaç duyma hissi	◊ öz yeterlik
◊ Mesai dışı servet	◊ Sorumluluk	◊ Bağlanma/taahhüt
		◊ Kişisel değerlendirme

Kaynak: Herr and Cramer, 1996.

Blustein (2006), bu yaklaşımların çalışma kavramının açıklanmasına ilişkin önemli katkılar sağladığını vurgulamaktadır. Ayrıca bu yaklaşımların çalışmayla giderilen ihtiyaçların nasıl ele alınabileceği ve bu ihtiyaçların nasıl ortaya çıktığı konusunda tartışılması gereken önemli ipuçları verdiğini de belirtmektedir. Blustein, bu yaklaşımlardan yola çıkarak bütünleyici bir taksonomi ortaya koymuş ve çalışmanın üç temel fonksiyonu olduğunu belirtmiştir. İnsanların iş yaşamlarındaki isteklerini sınıflandırarak çalışma yaşantılarının bir kısmını içeren bu fonksiyonları “yaşamı devam ettirme ve g”, “sosyal ilişki” ve “z belirleme” şeklinde tanımlamaya çalışmıştır.

2.1.3 Çalışmanın Fonksiyonları

Yaşamı Devam Ettirme ve Güç Olarak Çalışma

Çalışma ile ilgili bu fonksiyon, insanların yaşamı devam ettirme ve güç elde etme için önemli bir rol oynamaktadır. Çalışmanın en temel işlevlerinden birisi, insanların yaşamı devam ettirmek için yeterince paraya ihtiyacı olmasıdır (Blustein, 2006). Çalışmanın temel psikolojik fonksiyonu yaşamlarının ekonomik alanında insanlara yaşamı devam ettirmeye ve gelişmeye yardım etmektir. İnsanoğlunun ilkel avcılık ve toplayıcılıktan daha organize olmuş ancak gittikçe karmaşıklaşan sosyal düzenle birlikte, çalışmanın yaşamı devam ettirme süreci daha da karmaşık olmuştur. İlkel toplumlarda yaşamı devam ettirme, daha çok insanın kendi varlığını koruması olarak gerçekleşmiştir. Oysa daha karmaşıklaşan toplum düzeni ile birlikte yaşamı devam ettirme fonksiyonu beraberinde başka sonuçları da ortaya çıkarmıştır. Bu karmaşıklık içinde insanoğlu, anlaşılması güç olan sosyal ve psikolojik mekanizmalar geliştirmiştir.

Psikolojik mekanizmalar göz önüne alındığında Freud çalışmayı çeşitli çatışma, engellenme, bunalım, kaygı ve tedirginliklerle birlikte benliği baskı altında tutan ruhsal enerjinin dışa vurulmasında bir araç olarak görmektedir. Freud'a göre insanlar birincil olarak yaşamı devam ettirmek ve ayakta kalabilmek için çalışırlar. Çalışma aynı zamanda kişisel doyumunu gerçekleştirmektedir. Bununla birlikte yaşamı devam ettirmeyi sağlama fonksiyonu gösteren çalışma, saldırgan ve cinsel dürtülerin sosyal onayını da sağlamaktadır. Freud'a göre yaşamın temel içgüdü olan, doyum arayan ve sürekli haz peşinde koşan cinsellik içgüdü, toplumsal normları aşamayarak yücelir ve yerini toplum tarafından kabul gören ve üretime yönelik olan çalışmaya bırakır. Böylece çalışmanın yaşamı devam ettirme fonksiyonu sosyal kabulleri de beraberinde getirmektedir. Ayrıca, yaşamı devam ettirme fonksiyonu psikolojik güç, iyi olma, özerklik ve bireyin kendini ifade etmesini geliştirmektedir. Freud'u izleyen psikoanalistler ise, çalışmanın rolüne yaşamı devam ettirmeyi sağlama olarak odaklanmakla birlikte aynı zamanda psikolojik güç ve iyi olmayı (well-being) geliştirdiğini dile getirmişlerdir. Örneğin Fromm, çalışmanın özerkliği ve kendini ifade etmeyi geliştirdiğinden ve bireyin çalışmayı, yaratıcılığı geliştirme yolu olarak tasarladığından söz etmektedir (Blustein,2006).

Çalışmanın sonuçlarından bir tanesi, yaşamı devam ettirme ihtiyacını izleyerek ekonomik, sosyal ve psikolojik gücün gerçekleşmesidir. Yaşamı devam ettirmek için gerekli kaynaklara ulaşmanın sistematik olarak gelişmesiyle kişi, ideal olarak toplum ya da kültür içinde daha büyük gücü sağlamlaştırabilir.

Güç, bireyin yaşamına destek olabilecek para, eşya ve hizmet için çalışmanın güncel değişimlerine işaret etmektedir. Daha çok ekonomistlerin yetki alanları olan para ve gücü elde etme olarak ortaya çıkan bu fonksiyon, açık bir şekilde anlaşılması gereken önemli psikolojik doğurguları da ortaya koymaktadır. Çünkü çalışma, güç ve prestiji (saygınlık) artırabilecek sosyal statüyü tartışma potansiyeline de sahiptir. Bu nedenle çalışma, kişinin yaşamını devam ettirmesinde ve güç elde etmede önemli bir rol oynamaktadır.

Martin-Baro (1989), gücü, kişinin üstün gelme amaçlarını elde etmek için bir koşul olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda güç kaynakları ve gücün psikolojik yapısı arasındaki farkları da ortaya koymaktadır. Martin-Baro'ya göre fiziksel güç, bilgi, para vb gibi kaynakları elde etmek gelişim, sağlamlaştırma ve gücün ifadesi anlamı sağlamaktadır. Çalışma ile ilgili olarak güç; eğitim, bilgi birikimi, para, sosyal statü ve prestij gibi kaynakları elde etmede oldukça önemlidir.

Çalışma, gücü elde etmede yiyecek ve barınma için para kazanarak ve eninde sonunda sosyal statü ve ayrıcalık elde ederek insanoğlunun birincil amaçlarından birisi olarak fonksiyon göstermektedir (Blustein, 2006). Toplumlar sosyal olarak tabakalaşmaya ve karmaşılaşmaya başladığından kültürler için yaşamın gereksinimlerine daha fazla erişebilen insanları belirleme yolunu bulmak önemli olmaya başlamıştır. Başkalarıyla ilişkide güç duygusunu geliştiren iki temel nokta vardır. Birincisi, yeme, içme, giyim ve ev (barınacak yer) gibi yaşamı devam ettirmeyi sağlayan maddi kaynaklara erişmektir. Birey bu kaynaklara eriştiğinde güç ve toplumda bir yer edinmeyi harekete geçirmiş olmaktadır. İkincisi, birey bu kaynaklara eriştiğinde toplumda sosyal ilişkilere daha bir güvenle girmeye başlar. Sosyal ilişkilerde zenginlik bireyin sosyal statü kazanmasını ve dolayısıyla gücü elde etmesini sağlar. Özetle ifade etmek gerekirse çalışma insanlara ilk olarak kişinin yaşamını devam ettirmesini

sağlayarak güce erişmeyi sağlar. Bir birey iş piyasasında daha fazla sabit olmaya başladığında, beceriler geliştirdiğinde ve piyasa becerileriyle ilişkili kaynaklara eriştiğinde yaşamı devam ettirme yeterliliği sosyal ve ekonomik güce dönüşmektedir.

Sosyal İlişki Olarak Çalışma

Sosyal ilişki olarak çalışma, hem meslek psikolojisi hem de örgütsel psikoloji içinde ele alınan ve sosyal bir ilişki kurmak için bireyin doğal çabası ile çalışmanın değişik görünüşleri arasındaki kesişimleri ortaya koymaya çalışmaktadır. Birçok araştırmadan ortaya çıkan bu bakış açısı, bireyin iletişim kurmak için doğal ve içsel çabasını, bağlanmayı ve samimi ilişki kurma fikrini temel almaktadır. İnsanlar çalışmayı, kendi yeterliliklerini ön plana çıkararak, yeteneklerini sergileyerek, başkalarına yardım ederek, başkalarından yardım alarak, sosyal bir ilişkiye dönüştürebilmektedirler. Kısacası çalışma bireylerin başkalarıyla ilişki kurmalarına yardımcı olan ve bireylerin kendilerini daha iyi ifade etmelerini sağlayan sosyal bir süreç olarak anlaşılmaktadır (Johnson ve Mortimer, 2002). Çalışmanın bu fonksiyonu, diğer sosyal içeriklerle ve kişilerarası ilişkilerle iletişim kurma yoludur. Bu unsuru iki özel boyut tanımlamaktadır. Birincisi, çalışma bize önemli sosyal ilişki ve bağlar geliştirmeyi sağlar. Çoğu insana göre çalışma, kişinin kendisine önemli sosyal ilişki kaynağı olarak yardım eder. İkincisi, çalışma insanları daha geniş sosyal ortamlarla birleştirir ve böylece yakın ve uzak sosyal içerikli ilişkilerinin anlamını ortaya koymasını sağlar.

Yaşamın ilk yıllarından itibaren ebeveynleriyle iletişim kurmaya başlayan birey, başkalarıyla iletişim kurma çabası içine girmektedir. Bebeğin ilk yıllardan itibaren göstermiş olduğu bu çabalar, romantik bağlanma, yakın arkadaşlık, aile ilişkileri ve çalışma temelli ilişkiler gibi çeşitli formlara dönüşmeye başlamaktadır. Zamanla aile ve yakın çevrenin çalışma ile ilgili dile getirdikleri yaşantılar, bireyin çalışmayı nasıl değerlendireceği ve çalışmanın nasıl anlaşılması gerektiği konusunda fikir vermeye başlar. Böylece bireyin, çalışmanın aynı zamanda sosyal bir ilişki süreci olduğunu kavramasına yardımcı olur.

Sosyal ilişki, yakınlık ve içtenlik ile çalışma arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan Flum (2001), sosyal ilişki olarak çalışmanın yedi boyutunu dile getirmiştir. Bu boyutlar şunlardır.

1. Bağlanma (attachment),
2. Göz göze onaylama (eye-to-eye validation),
3. İdealleştirme/özdeşleşme (idealization/identification),
4. Karşılıklı ilişki içinde olma-karşılıklılık (mutuality),
5. İlişkide iç içe girme (embeddedness),
6. İlişkiye sahip olma (holding),
7. Eğilimi olma-ilgilenme (tending)

Benzer şekilde çalışmanın sosyal ilişki ile hayli karmaşık içsel bir ilişki olduğunu dile getiren Blustein, Prezioso, ve Schultheiss (1995), sosyal ilişki olarak çalışmanın bağlanma ile ilişkisinden söz etmişlerdir. Onlara göre çalışmanın sosyal ilişki olarak anlaşılmasının boyutlarından bir tanesi de bağlanmadır. İnsanlar bağlanma ile birlikte sosyal ilişki kurmaktadır. Diğer bir katkıda Herriot (2001) tarafından getirilmiştir. Herriot'a (2001) göre ise sosyal ilişki, işbirliği ile gerçekleşmektedir. Çalışmayı işbirliği olarak ele alma, çalışma yaşamına katıldığında, bireyin etkili bir şekilde söz alması için ona yardım etmede temel bir faktör olarak görülmektedir. Herriot'a göre çalışmadaki anahtar ilişki, birey ve örgüt arasındaki işbirliği ilişkisidir.

Öz-Belirleme Olarak Çalışma

Çalışmanın üçüncü önemli fonksiyonu, insanların öz belirleme davranışlarını çalışma yoluyla ortaya koymalarıdır. Öz belirleme; davranışların dış etkenlerden (toplum normlarından, grup baskısından, vb.) çok, kişinin kendi kişisel inançlarıyla ve değer yargılarıyla belirlenmesi; kararlarını kendi başına vermesi olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985). Bir başka tanımda ise öz belirleme; bireyin kendi yaşamının sorumluluğunu alması ve yaşamında özgür seçimler yapması olarak ifade edilmektedir (Browder, Wood, Test, Karvonen ve Algozzine, 2001).

Öz belirleme kuramı, davranışların içsel olarak maksimum düzeyde güdülenmiş davranışlardan daha az ilgi çekici davranışlara kadar geniş bir yelpazeyi tanımlamaya çalışmaktadır. Bu davranışları tanımlamaya çalışırken ihtiyaçlara ilişkin görüşler ileri

sürmektedirler. Öz belirleme kuramında ihtiyaçlar, temel psikolojik ihtiyaçlar olarak ifade edilmektedir ve özerklik, yeterlik ve ilişkili olma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bir başka anlatımla öz belirleme kuramı, özerklik, yeterlik ve ilişki alanlarındaki doğuştan gelen ihtiyaçlara odaklanır. Kurama göre bu ihtiyaçların doyurulması bireylerin kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakta ve fonksiyonda bulunmalarını kolaylaştırmaktadır

Özerklik ihtiyacında birey, kendi duygularına göre davranmak ister ve kendisi bir işe girişme veya başlatma arzusunu duyar. Özerlik, bireyin kendi eylemlerini başlatması ve seçim yapması olarak ele alınmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin kendi davranışlarını tamamıyla kabul etmesi, onaylaması ve arkasında durması olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985, 1996, 2000). Bireyler özerk oldukları zaman, amaçlarını ve onlara nasıl ulaşacaklarını seçerler. Özerk olan bir birey davranışlarını kendisi yönetir ve seçer. Kişinin davranışlarının kontrolü kendisindedir. Bir birey davranışlarını seçer ve bu davranışı isteyerek yaparsa, kurama göre özerk bir birey olarak kabul edilmektedir. Özerk insanlar, kendilerine özgü ilgileri, değerleri ve istekleri doğrultusunda davranırlar. Bir birey özerk olduğu zaman davranışları özgürlüğe ve kişisel seçime dayalı olmaktadır. Birey herhangi bir etkinliğe katılmayı kendi seçimi doğrultusunda yapıyorsa özerk bir birey denebilir. Ama eğer birey o etkinliğe başkalarının isteğiyle katılıyorsa özerk davranmamış denebilir (Kasser ve Ryan, 1999). Güçlü bir özerklik yönelimi, bireylere iş seçmelerinde, çalışma yaşamlarında, var olan durumlarını sorgulamalarında, davranışların sınırlamalarında kişisel amaç ve ilgileri doğrultusunda davranmalarında önderlik etmektedir (Deci ve Ryan, 1985). Özetle söylemek gerekirse, bireylerin, başkalarının etkisi altında kalmadan, kendi seçimleriyle davranışlarını belirlemesi ve düzenlemesi, onların gelişimlerine katkıda bulunmaktadır.

Yeterlik, bir işi yapmak için gerekli olan güce, bilgiye, beceriye sahip olma ve yapabileceğine inanma olarak tanımlanmaktadır. İstenilen sonuçlara ulaşmayı ve verilen görevleri yerine getirmeyi içermektedir. Yeterlik ihtiyacı, bireyin yapacağı görevleri nasıl yapacağı ve ne şekilde etkili olacağı ve bundan sağladığı doyum üzerinde durur. Bireylerin çevrelerini iyi bir şekilde etkileme isteği ve çevreyle etkili bir şekilde etkileşimde bulunma kapasitesidir (Deci ve Ryan, 1985). İstenilen sonuçlara ulaşmada etkili olmak ve çevreyle başederken kendini yeterli hissetmektir (Ingledew, Markland

ve Sheppard, 2004). Ergenlik yıllarında kurulan ilişkiler, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır. Bireyler kendilerini sürekli eleştiren, yeterli duygularını engelleyen kişilerle kurdukları kapalı ilişkiler, başarılı olmamakta ve bireyler bu tür ilişkilerde bağlılık geliştirememektedirler. Bu nedenle yeterli, doyumunu, okul ya da işte karşılamaktadır (La Guardia, Ryan, Couchman, ve Deci, 2000).

İlişki ihtiyacı ise, bireyin çevresi ile ilişki kurma, başkalarıyla bağlantılı olma gereksinimini ifade eder. Bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrede ait olma duygusunu yaşamalarıdır. İlişki ihtiyacı, karşılıklı saygıyı, özeni ve başkalarına ilişkin güven duygusunu gerektirmekte ve duyarlılığı, sıcaklığı, duygusal kabulü içermektedir. Bu ihtiyaç, bireyin yaşamındaki önemli kişilerle yakın ve bağlantılı olmasını ve ilişkilerde desteği ve doyumunu hissetmesini sağlamaktadır (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, ve Ryan, 2000; Ingledew, Markland ve Sheppard, 2004) Birey çevresi ile kurduğu ilişkilerin arzularına uygun olmasını ister ve bu ilişkilerden doyum sağlamak ve güvende olmak ister. Birey ilişki ihtiyacını giderirken bağımsız olmak ve en önemlisi de ilişkinin başlaması ve kontrolünü kendi elinde bulundurmak ister (Ryan, 1995; Ryan ve Deci, 2000; Ryan ve Deci, 2006).

Yukarıda genel hatlarıyla ifade edilmeye çalışılan öz belirleme kuramının, çalışma psikolojisi ve kariyer gelişimi alanına, bireyin çalışma yaşantılarının kalitesini artırmak için temel bir yapı oluşturduğu ancak bireyin öz belirleme davranışları içerisinde iki önemli etmenin de vurgulanması gerektiği ifade edilmektedir (Brown, 2002a, 2002b; Blustein, 2006; Blustein ve diğ. 2008). Çalışma kavramının daha fazla anlaşılmasını kolaylaştıran etmenlerden birisi, kişinin bireysel değerleri ile çalışma değerleri arasındaki uyumdur. İkinci etmen ise sosyal, ekonomik ve politik ortamların gerçeklerinin açık olarak anlaşılmasıdır. Yani sosyal, ekonomik ve politik ortamların çalışmanın anlaşılmasında etkili olduklarıdır.

Blustein (2006), üzerinde önemle durduğu ve öz belirleme kuramının kavramsal yapılarından birisinin yukarıda da ifade edildiği gibi “değer uyumu” olduğunu vurgulayarak birey, değerlerini paylaşabileceği çalışma ortamlarıyla ya da işverenlerle karşılaşrsa daha fazla öz belirlemiş olabileceklerini belirtmektedir. Bu durumun insanların çalışma anlayışını belirleyeceğini ve çalışmayı öz belirleme aracı olarak

algılayabileceklerini dile getirmektedir. Bireysel değerler ile çalışma değerleri arasındaki uyumun, bireyin çalışma anlayışını içselleştirmesini güçlendirebileceği ve daha fazla öz belirleme davranışlarına rehberlik edebileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte insanların kendi değerleriyle uyumlu olabilecek çalışma örgütlerini tercih edeceklerini ileri sürmektedir. Eğer çalışma, bireyin çaba ve girişimleri ile ilgili değerlerini açık ve tutarlı bir şekilde ortaya koymasına fırsat verirse ve buna inanılırsa, çalışmanın bireysel yeteneklerini ve kendini ortaya koyma davranışlarını sergilemesi için bir fırsat olacağı ifade edilmektedir. Bununla beraber kendilerine özgü ilgi, değer ve istekleri doğrultusunda davranacaklarını, bilgi ve becerilerini kullanabileceğine olan inancını artıracığı, kendilerinin bir gruba ait oldukları duygusunu kazandıracağını ve bağımsız özgürce davranabileceğini ve bütün bunların bireyi daha fazla motive edeceği vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak çalışma anlayışı, ele alınması gereken ancak çok karmaşık süreçleri içeren ve her birey için de farklı anlamlar taşıyabilen bir kavramdır. İnsanlık tarihinden bugüne kadar insanlar durmaksızın çalışmaktadırlar. Ama her insan, çalışmayı, gerek içinde var olduğu toplum ile gerekse kendine yüklemiş olduğu özellikler ile değerlendirmektedir. Dolayısıyla çalışmanın anlaşılmasında güçlükler yaşanmaktadır. Bu çalışmada, çalışmanın anlaşılmasında yaşanan güçlükleri kısmen de olsa gidermek hedeflenmektedir.

2.2. Çalışma Anlayışı İle İlgili Araştırmalar

Çalışma anlayışı ile ilgili doğrudan yapılan ve çalışma anlayışının kategorilerinin belirlendiği araştırmada Chaves ve diğ. (2004), kırsal kesimde yaşayan 9. sınıf öğrencilerin çalışma anlayışını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Araştırmada, ergenlerin çalışmayı nasıl düşündükleri, nasıl anladıkları ve tanımladıkları ve ailelerinden çalışmayla ilgili ne tür mesajlar aldıkları incelenmiştir. Buradan hareketle ergenlere 3 soru sorularak veriler toplanmıştır. Bu sorular şunlardır:

1. Çalışmayı nasıl tanımlarsınız?

2. İstedığınız kadar paraya sahip olsaydınız çalışır mıydınız? Neden çalışırdınız, neden çalışmazdınız?
3. Çalışma hakkında ailenizden neler öğrendiniz?

Araştırma temelinde bu üç soruya yanıt aranarak, 1. Soru için “Çalışmanın Tanımlanması”; 2. Soru için “Çalışmanın Amacı” ve 3. Soru için “Çalışma hakkında ailelerden öğrenilenler” başlıkları kullanılarak çalışma anlayışının kategorileri belirlenmeye çalışılmıştır. Her bir bireyin, sorulara vermiş oldukları yanıtların benzerliklerine bakılıp frekanslardan yola çıkarak kategoriler ve her bir kategori için de alt kategoriler oluşturulmuştur.

Kategoriler düzeyinde sonuçlar incelendiğinde, çalışmanın sonuçları için 60 kişi, çalışmayı, dışsal sonuçlara vurgu yaparak para ya da kazanç elde etme ve somut amaçları gerçekleştirme olarak ifade etmişlerdir. Sonuçlar arasında para, çalışmanın en göze çarpan özelliği olarak tanımlanmıştır. Katılımcılar “Çalışmayı nasıl tanımlarsınız?” sorusuna, “Haftada beş gün gittiğiniz ve ne yaptığınızla ilgili ücret aldığınız bir şey. Bir sürü para”, şeklinde cevap vermişlerdir. Araştırmaya katılan bireyler çalışmayı, ailelerini ve kendilerini desteklemek içi parayı temel bir gereklilik olarak nitelemişlerdir.

Çalışmanın boyutları kategorisindeki sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan bireyler, çalışmayı, davranışsal ve psikolojik boyutta tanımlamışlardır. Çalışma, bu kategoride ayrıca fiziksel ve zihinsel eylem kavramlarıyla da açıklanmaya çalışılmıştır. “Çalışma ister fiziksel ister zihinsel olsun el işi biçimidir.” şeklinde tanımlamışlardır. Kendini meşgul etme boyutunda “Para kazanma yolu. Çalışma zaman geçirme ve bütün gün evde kalmama” olarak ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan ergenler, çalışma konusunda genel tutumları ifade ederek olumlu tutumları dile getirmişlerdir. Bu bireyler çalışmayı “Çalışma severek yaptığınız bir şeydir. Eğlendiğim bir işe sahip olmak hoşuma gider ve onu yapmaktan hoşlanırım” şeklinde olumlu bir bakış açısı getirerek tanımlamaya çalışmışlardır.

Bir diğer kategori olan ve yukarıda sözü edilen kategorilerin aksine, kişisel gelişim kategorisi çok az öğrenci (n=13) tarafından ifade edilmiştir. Çalışmayı, benlik

kavramının yorumlanması olarak dile getiren katılımcılar “Kim olduğunuz konusunda ne yaptığınızı küçük de olsa yansıtmanız gereken bir şeydir”, “Çalışma yeteneklerinizi ortaya koyduğunuz bir şeydir” şeklinde tanımlayarak çalışmanın kişisel gelişim boyutunu vurgulamışlardır. Benzer şekilde çalışmayı, sorumluluğu ve olgunluğu geliştirme yolu olarak tanımlayanlar “Çalışma, olgunluk ve sorumluluğun bir parçasıdır” şeklinde ifade etmişlerdir.

Chaves ve arkadaşlarının (2004), çalışma amacı olarak belirledikleri kategori, çalışmaya devam edecek ve hatta ekonomik ihtiyaçlarını tamamıyla karşılayabilecek olsalar bile ergenlerin çalışma ve çalışmama nedenlerinin neler olduğunu belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (n=54), istedikleri kadar paraya sahip olsalar bile yine de aynı kapasitede çalışmaya devam edeceklerini, ekonomik güvensizliği de bunun nedeni olarak göstermişlerdir. Örneğin, “Çok paraya sahip olan insanların onu kaybetme eğiliminde olmaları çalışmaya devam etme nedenidir. Bu yüzden çok paraya sahip olsam bile çalışmaya devam edeceğim”, şeklinde belirterek, sınırsız paraya sahip olmanın olasılığına rağmen bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamayla ilgili korkularından kurtulmak ve ekonomik güvensizlikle karşılaşmamak için çalışmaya devam edeceklerini dile getirmişlerdir. Buna karşılık bazı katılımcılar, çalışmaya devam etmelerinin asıl nedeninin içsel nedenler olduğunu belirtmişlerdir. Bu katılımcılar doyum hissine ulaşarak içsel bir sonuç elde etmek için çalışmaya devam edeceklerini vurgulamışlardır. Bir diğer neden olarak katılımcılar, sıkıcı olmaktan kaçınmak için çalışmaya devam edeceklerini ve çalışmayı sıkıcılıktan kurtulmak için bir etkinlik olarak görmüşlerdir. Çalışmama nedenlerine gelince, katılımcıların bir kısmı (n=23), sınırsız finansal kaynaklara sahip olsalar çalışmaya devam etmeyeceklerini söylemişlerdir. Çalışmama nedenlerine bakıldığında, daha çok, yeterince paraları olduğunda para kazanma konusunda doyuma ulaşacakları hissine kapılmalıdır.

Araştırmada (Chaves ve diğ., 2004), çalışma hakkında ailelerinden neler öğrendikleri sorulduğunda; *uyumlu çalışanların tutumları, çalışmanın sonuçları, çalışma ile ilgili ailevi yaşantılar, olumlu isteklilik ve hiçbir şey olmak üzere beş kategori ortaya çıkmıştır.*

Katılımcıların bir kısmı, iş dünyasına katılmada zorunlu ve gerekli olduğu belirtilen bu tutumlarla ilgili ailelerinin kendilerine duyarlılık kazandırdıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma ile ilgili etik tutumlara sahip olduklarını ve ebeveynlerinin ödül almak ve başarılı olmak için sıkı çalıştıklarını vurgulayarak “Çalışmanın bazen zor ve güç olabileceğini öğrendim, ancak sonunda başarılı olunur ve ihtiyacı olan insanlara yardım edersiniz” şeklinde görüş ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar çalışmanın sorumluluğu ve olgunluğu gerektirdiğini de öğrendiklerini belirterek çalışmayı “Ailemden çalışmanın ciddiye alınması gereken bir bağlılık olduğunu öğrendim” şeklinde vurgulamışlardır.

Ailelerden öğrenilen çalışma sonuçları vurgusu incelendiğinde, katılımcılar genellikle çalışmanın dışsal sonuçları üzerinde durmuşlardır. Ergenler çalışmanın sonuçlarını “Çalışmanın kendimin ve ailemin geçimini kazanmayı, yaşamayı ve ayakta kalmayı sağladığını öğrendim”, “Çalışma aile üyelerini geçindirmek için atacağınız önemli bir adımdır” şeklinde ifade etmişlerdir.

Aileden öğrenilenler kategorisinde ergenler, “Çalışma çok zor bir şey, ama yaşamak için ona ihtiyacınız var”, “Çalışma güç ve zor bir şeydir” diyerek genellikle ailelerinin olumsuz çalışma algılarından ve iş deneyimlerinden söz etmişlerdir. Buna karşılık bazı katılımcılar ise çalışmanın eğlenceli olduğunu ve iyi olabileceğini dile getirmiş, bazı katılımcılar ise çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz yönleri üzerinde durmuşlardır.

Olumlu isteklilik konusunda ebeveynlerinden “Çalışmadan hoşlanıp hoşlanmayacağımı ve sizi neyin mutlu edip etmeyeceğini öğrendim”, “Çalışma, dürüst olmak ve işinizle gurur duymak olduğunu öğrendim” şeklinde cevap vererek ailelerinden çalışma hakkında olumlu istekliliği öğrenmişlerdir.

Chaves ve arkadaşlarının (2004) yapmış olduğu araştırma kısaca özetlenecek olursa, çalışmanın en göze çarpan özelliği dışsal sonuçlara vurgu yapılarak para ya da kazanç elde etme yolu olarak ifade edilmesidir. Bir diğer önemli sonuç, ister zihinsel ister fiziksel olsun çalışmanın bir etkinlik olduğu yönündeki vurgudur. Çalışma tutumları açısından değerlendirildiğinde ise ergenler, çoğunlukla çalışmanın olumlu

yönlerinden ve kişisel gelişime katkı sağlayan bir yol olduğundan söz etmişlerdir. Çalışma nedenlerine bakıldığında, yine çalışmanın tanımlanmasında dile getirilen para kazanma yolu vurgusu, çalışma nedeninin bir parçası olarak ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle çalışma nedeni olarak ergenler, çoğunlukla paraya sahip olmayı göstermişlerdir.

Çalışma anlayışının incelendiği bir diğer araştırmada ise Pillay ve diğerleri (2003a), çalışan bireylerin çalışma anlayışlarını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma, 40 yaş altı (genç) ve 40 yaş üstü (yaşlı) 55 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırmada genç ve yaşlı çalışanlarla bir saate yakın görüşme yapılmış ve onlara çalışmadan ne anladıkları sorularak veriler toplanmıştır. Verilerin toplanmasından sonra frekans dağılımları yoluyla en çok dile getirilenden en az dile getirilene doğru dört temel çalışma anlayışı boyutu belirlenmiştir. Bu dört boyut *bir iş olarak çalışma, meydan okuma deneyimi olarak çalışma, kişisel güç olarak çalışma ve yaşamın önemli bir parçası olarak çalışma* şeklinde sınıflandırılmıştır. Her bir boyut, o boyutun altında yer alan kavramı da içermektedir ve kendisiyle ilişkili kavramları da göstermektedir. Bir başka deyişle, her bir boyutun altında bir ya da daha fazla alt kavram yer almaktadır ve bu kavramlar o boyutla ilişkili olan kavramlardır.

Pillay ve diğerlerinin yapmış olduğu bu araştırmada (2003a), sözü edilen “bir iş olarak çalışma”, çalışma anlayışının en temel yapısını ve özünü oluşturmaktadır. Tüm grup dikkate alındığında çalışanlar, çalışmayı para, güvenlik ve ayakta kalma ihtiyaçlarına odaklanmanın sonu olarak görmüşlerdir. Bir takım prosedürleri yerine getirmeyi gerektiren bir görev olarak algılanmıştır. Örneğin, 40 yaşın üstündeki bireyler çalışmayı “bir ayda aldığınız ücret anlamına gelir, onsuz yapamazsınız. Eğer çalışmazsanız, para kazanamazsınız” şeklinde ifade ederlerken, 40 yaşın altındaki bireyler “çalışma, gitmek zorunda olduğum bir şey anlamına gelir bu nedenle iyice dinlenmiş, temiz, düzenli ve gün için hazır olmak zorundayım. Karıma ve çocuklarıma ne zaman eve döneceğimi, yanıma hangi tür yiyecekler alacağımı, hangi çantayı götüreceğimi, gün boyu hangi elbiseyi giyeceğimi kararlaştırdığım bir çeşit iş” gibi bireyin bir dizi kararını etkileyen bir etkinlik olarak ifade etmişlerdir.

Araştırmada (Pillay ve diğ., 2003a), çalışma anlayışının ikinci boyutu olan, *meydan okuma deneyimi olarak çalışma*, bir önceki boyutun genişletilmiş hali olarak göze çarptığı vurgulanmaktadır. Meydan okuma, bireyin kişisel yetenekleri, becerisi ve bilgi birikiminde ısrarlı olması anlamı taşıdığı ve çalışma ortamında çalışanlar arasında gerilime neden olsa bile ve önemli düzeyde çabayı gerektiriyor olsa bile olumlu bir deneyim olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Sonuçlara bakıldığında genç çalışanlara göre meydan okuma, artan iş yüküne dayandırılmış ve kişinin hem özel hem de çalışma hayatının dengesini oluşturmaya yardım ettiğini de dile getirerek meydan okumayı daha yaşlı çalışanlara göre daha fazla vurgulamışlardır.

Çalışmanın üçüncü anlayışı *kişisel güç olarak çalışma*; kişisel gelişim kavramı içinde tanımlanmıştır. Pillay ve diğ. (2003a), bu boyutun, iş ile ilgili bilgilerde bireyin içgörü kazanması için çalışanlara fırsatlar sunan yaşantıları, deneyimleri ve becerileri içermekte olduğunu ama aynı zamanda meydan okumayla yüzleşmeyi de içerdiğini dile getirmektedirler. Çünkü çalışmayı yetkilendirme olarak anlayan bireyler, sonuçta meydan okumaları alırlar ve onları başarıyla tamamlayarak güç elde ederler. Böylece çalışma kişisel bir güç haline dönüşmektedir. Bu boyut ile ilgili bireylerin ifadelerine bakıldığında genç çalışanlara oranla yaşlı çalışanlar bu boyuta daha fazla vurgu yaparak “benim için çalışma, güvenli ve becerikli bir şekilde yapmak istediğim bir şeydir. Eğer beceri konusunda problem olursa, o zaman başımı kaldırır ve işimi daha iyi yapmaya çalışırım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Araştırmada vurgulanan dördüncü boyut, *yaşamın önemli bir parçası olarak çalışmadır*. Pillay ve diğerleri (2003a) “Çalışma yoluyla kendimi tanımlama”, “çalışma bir yaşam biçimi seçimidir” ve “çalışma benim için her şeydir” şeklindeki durumların bu boyut için örnek oluşturduğunu ve çalışmanın bu şekilde anlaşılmasının, çalışanların, genelde çalışma ve yaşamlarıyla ilgili olan inançlarından ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Genç ve yaşlı çalışanların cevaplarına bakıldığında genç bireyler “çalışma yaşamımın en büyük parçasını oluşturmaktadır... eksiksiz olmak zorundadır.” şeklinde ifade ederlerken yaşlı bireyler “çalışma doyumdur, tatmindir... işe gittiğim zaman ve sonra eve döndüğüm zaman iyi bir gün geçiririm. Bu da benim yaşamımdır.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Araştırmanın genel sonuçları itibariyle genç ve yaşlı çalışanların dağılımına bakıldığında, yaşlı çalışanların %46'sı çalışmayı bir iş olarak anlamaktadırlar. Aynı şekilde iki gruptaki bireylerin büyük bir kısmı çalışmayı bir iş olarak belirtmektedirler. Her iki gruptaki bireylerden genç çalışanların %44'ü, yaşlı çalışanların %31'i "kişisel güç olarak çalışma" anlayışını desteklemektedir. Yaşlı çalışanlara göre genç çalışanlar, meydan okuma deneyimi olarak çalışma anlayışını daha fazla vurgulamışlardır. Çalışmanın yaşamın önemli bir parçası olarak algılanmasında ise her iki grup için yüzdeler arasında çok küçük bir fark bulunmuştur. Yani hem genç hem de yaşlı çalışanların çok azı bu anlayışı ifade etmişlerdir.

Pillay ve diğerlerinin (2003b) yapmış oldukları bir diğer araştırmada da yukarıdaki araştırmaya benzer sonuçlar bulunmuştur. 40 yaşın üstünde, sağlık sektöründen 19 ve ulaşım sektöründen 20 olmak üzere toplam 39 kişi araştırmaya katılmıştır. Yine bir önceki araştırmada (Pillay ve diğ., 2003a) olduğu gibi çalışmanın dört boyutu; *bir iş olarak çalışma*, *meydan okuma deneyimi olarak çalışma*, *kişisel güç olarak çalışma* ve *yaşamın önemli bir parçası olarak çalışma* şeklinde ele alınarak çalışanların çalışma anlayışları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında sağlık sektöründen 7, ulaşım sektöründen 11 kişi çalışmayı "bir iş" olarak nitelendirmişlerdir. "Meydan okuma deneyimi olarak çalışma" ise sağlık için 3, ulaşım sektörü için 1 kişi tarafından vurgulanmıştır. Üçüncü anlayış olan kişisel güç olarak çalışma, her iki sektör için 6'şar kişi olmak üzere toplam 12 kişi tarafından dile getirilmiştir. Son olarak yaşamın önemli bir parçası olarak çalışma, sağlık sektöründen 3, ulaşım sektöründen 2 kişi tarafından ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle araştırmaya katılan bireylerin % 46'sı çalışmayı *bir iş*, % 10'u *meydan okuma deneyimi*, % 31'i *kişisel güç* ve % 12'si *yaşamın önemli bir parçası* olarak algılamaktadırlar.

Ferrari, Nota ve Soresi (2008), Chaves ve diğerlerinin (2004) yapmış oldukları araştırmadan yararlanarak, zihinsel engelli ergenlerin çalışma anlayışını belirlemeye çalışmışlar ve çalışma anlayışı ile ilgili olan "Çalışma tanımınız nedir?", "Eğer istediğiniz kadar paraya sahip olsaydınız çalışır mıydınız? Neden çalışırdınız neden çalışmazdınız?" ve "Ailenizden çalışma konusunda neler öğrendiniz?" sorularına cevap aramışlardır. Bu sorulara verilen cevapları;

1. Çalışmanın tanımı,

2. Çalışma ve çalışmama nedeni,
3. Ailelerden öğrenilenler,

olmak üzere 3 başlık altında toplamışlardır. Bu başlıklar altında araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin büyük bir çoğunluğu çalışmayı sonuçlarına göre değerlendirerek ekonomik kazanç, psikolojik fayda, sosyal ihtiyaçların doyumu ve becerilerin gelişmesi şeklinde tanımlamışlardır. Ekonomik kazanç kategorisi, çalışmanın kişinin kendisini ve ailesini destekleme anlamına gelmesi olarak dile getirilmiştir. Aynı takvim yaşına sahip yetişkinler ve zihinsel engelli genç ergenler, çalışmanın ekonomik avantaj olduğunu diğer bireylere oranla daha fazla dile getirmektedirler. Çalışmanın ne olduğunu gösteren sonuçlara bakıldığında, zihinsel engelli ergenlerin % 58'i çalışmanın ekonomik bir anlam içerdiğinden söz ederken, hafif zihinsel engele sahip bireylerin ise sadece % 8'i çalışmanın ekonomik bir anlam içerdiğinden söz etmişlerdir. Zihinsel yetersizliğe sahip bireylerden sadece % 2'si, çalışmadan dolayı hislerini gerçekleştirdiklerini bildirmişler, aynı takvim yaştaki yetişkinlerin % 16'sı ve aynı zeka yaşına sahip ergenlerin % 18'i çalışmanın psikolojik yarar sağladığından söz ederek çalışma yoluyla duygularını ortaya koyabildiklerini söylemişlerdir. Başkalarına yardım etme fırsatlarıyla ilgili olan sosyal ihtiyaçların doyumu, sadece zihinsel engelli bir birey ve aynı zeka yaşına sahip üç ergen tarafından dile getirilmiştir. Son olarak çalışma aynı zamanda bilgi ve beceriyi geliştirme ve öğrenmeye devam etme olarak görülmüştür.

Araştırmada çalışma görünüşleri ve özellikleri, hem olumlu hem de olumsuz olarak vurgulanmıştır. Çalışmanın olumlu olarak algılanması, kişinin hoşlandığı ve başkalarıyla ilişki kurmayı sağlayan bir etkinlik olarak çalışmanın nasıl algılandığını ortaya çıkarmıştır. Çalışmayı olumlu algılama daha çok 18 zihinsel engelli birey ile 16 ergen tarafından söz edilmiştir. Buna karşılık sadece aynı takvim yaştaki dört yetişkin bunu dile getirmiştir. Çalışmanın olumsuz görünüşü dikkate alındığında bireyler çalışmayı çok çaba gerektiren, yorucu ve zahmetli bir etkinlik olarak dile getirmişlerdir. Bunu da sadece engelsiz katılımcılar vurgulamıştır. Aynı zeka yaşına sahip, hala okula devam eden bir ergen, çalışmanın gelişim, olgunlaşma ve beceri geliştirme fırsatları sunduğunu vurgulamıştır.

Çalışma ve çalışmama nedeni olarak, hem zihinsel engelli hem de zihinsel engeli olmayan toplam 34 katılımcı “istediğiniz kadar paraya sahip olsaydınız çalışır mıydınız?” sorusuna çalışmaya devam edeceklerini çünkü çalışmanın kendileri için eğlenecekleri bir şeyi yapmak, duygularını gerçekleştirmek, başkalarıyla zaman geçirebilmek gibi psikolojik kazançları sağladığını belirtmişlerdir. Dört kişi ise çalışmayı, bir çeşit ahlaki bir görev olarak ifade ederek yine de çalışmaya gideceklerini çünkü çalışmanın sosyal ihtiyaçların doyumuna yardım edeceğini vurgulamışlardır. Bunun yanında aynı zamanda sıkıcı duygulardan kaçınmak için ya da hiçbir şey yapmadan evde oturmanın getireceği olumsuz sonuçlardan kaçınmak için çalışmaya gideceklerini dile getirmişlerdir. Bu soruya, katılanların %17.4’ü paraya ihtiyaçları olmayacağı için çalışmaya gitmeyeceklerini söylemişlerdir.

Araştırmaya katılanların yaklaşık ¼’ü (% 24.3), ailelerden ekonomik kazanç sağlayan çok önemli bir şey olduğunu öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Engeli olmayan 12 katılımcı, ailelerinden çalışmanın kişisel başarı ve kendi kendini memnun etme gibi psikolojik kazançları olduğunu öğrendiklerini vurgulamışlardır. Engeli olan ve olmayan toplam 22 katılımcı ise çalışmayla ilgili görev ve zorunluluk düşüncesinden söz ederek çalışma hakkında ailelerinden yapmaları gereken bir görev ve zorunluluk olduğunu öğrendiklerini söylemişlerdir. Özellikle genç ergenlerin ailelerinin çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz özelliklerini tanımladıklarını vurgulamışlardır. Çalışmanın eğlenceli olabilme gibi olumlu ama aynı zamanda sıkıcı, bıktırıcı, yorucu, eziyetli ve stresli gibi olumsuz özellikleri olabileceğini de belirtmişlerdir. Ayrıca anne babalardan çalışmanın becerilerin kazanılmasını ve diğer insanlarla fikir alış verişinde bulunmayı sağladığını öğrendiklerini bildirmişlerdir.

Ferrari ve diğerlerinin (2009) yapmış oldukları bir diğer araştırmada ise İtalyan lise öğrencilerinin çalışma anlayışı belirlenmeye çalışılmış ve mesleki kararsızlık, sosyal yeterlilikler, kendini düzenleme yeteneği, cinsiyet, sosyo ekonomik düzey ve okul türleri gibi değişkenlerle ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Ferrari ve diğerlerinin (2009) yapmış oldukları bu araştırmada, lise öğrencilerinin çalışma anlayışı, “Çalışma tanımınız nedir?” şeklinde tek bir soru sorularak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevaplara göre, sonuçlarına göre çalışma, çalışmanın özellikleri ve diğer olmak üzere üç kategori oluşturulmuştur. Sonuçlarına göre çalışma anlayışlarına bakıldığında ergenlerin %70.7’si

çalışmayı ekonomik bir kazanç elde etme yolu olarak nitelendirirken, %33.4'ü psikolojik yarar elde etme, %14.8'i sosyal değerlerin doyurulması ve %6.4'ü bilgi ve yeteneğin geliştirilmesi olarak değerlendirmişlerdir. Çalışmanın özelliklerine bakıldığında ergenlerin %9.4'ü çalışmayı olumlu, %9.6'sı olumsuz özelliklerle nitelendirmişlerdir. Diğer kategorisinde ise birden fazla anlama gelebilecek ifadelerle çalışmayı tanımlamışlardır.

Araştırmada (Ferrari ve diğ. 2009) dikkati çeken diğer sonuçlara bakıldığında özetle aşağıda dile getirilen sonuçlar vurgulanabilir. Cinsiyete göre ekonomik kazanç, psikolojik yarar ve birden çok anlama gelebilecek durumlarla ilgili kategorilerdeki fark önemli bulunmuştur. Erkeklerin %80.7 si, kızların ise %66.4, çalışmanın ekonomik kazanç elde etme anlamına geldiğini dile getirmişlerdir. Buna karşılık erkeklerin %21.4'ü, kızların ise %38.5'i çalışmayı psikolojik yararlılıkla ilişkilendirmişlerdir. Belirsiz tanımlamalar (kategori olarak belirtilemeyen) erkeklerin %21.4, kızların ise %27.8'i tarafından ifade edilmiştir.

Cinamon ve Gifsh (2004), zihinsel engelli bireylerin çalışma anlayışlarının neler olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma, orta sosyo ekonomik düzeye sahip ve özel eğitim almakta olan 14-22 yaşlarında 10 erkek 6 kız olmak üzere toplam 16 hafif zihinsel engelli (IQ 60-70) ergen ve genç yetişkin üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin çalışma dünyası ile ilgili bilgi ve ilgilerini kapsamlı bir şekilde belirlemek için 120 ile 180 dakika arasında değişen sürelerde ayrıntılı bir görüşme yapılmıştır. Görüşmede, bireylerin çalışma değerlerini, ihtiyaçlarını ve ilgilerini belirlemek için 5 ve buna ilave olarak işgücü piyasası ile yakın ilişkisi olduğu düşünülen 2 soru sorulmuştur. Bu sorular; 1.Çalışmayı nasıl tanımlarsınız?, 2.İnsanlar niçin çalışırlar?, 3. Çalışmaktan hoşlanırsınız? Neden?, 4.İlginizin olduğunu düşündüğünüz belli bir meslek var mı?, 5.Bu meslekte niçin çalışmak istersiniz?, 6.Bildiğiniz ne tür meslekler var? ve 7. İşte nasıl davranılması gerekir?. Bu yedi soru, a) Çalışma dünyası (Çalışmayı nasıl tanımlarsınız?, İnsanlar niçin çalışırlar?, Bildiğiniz ne tür meslekler var?) ve b) Çalışma dünyası ile ilgili tutum ve ilgiler (Çalışmaktan hoşlanırsınız? Neden?, İlginizin olduğunu düşündüğünüz belli bir meslek var mı?, Bu meslekte niçin çalışmak istersiniz?, İşte nasıl davranılması gerekir?) olmak üzere iki temel alana ayrılmıştır.

Veriler her bir katılımcı için ayrı ayrı görüşme yoluyla toplanmış ve ireylerin vermiş oldukları cevaplar, üç kişi tarafından kodlanarak çalışma kategorileri tanımlanmıştır. Kodlamaların sonucunda, *çalışma tanımları*, *çalışma nedenleri*, *öz farkındalık ve çalışma dünyası hakkında bilgi* olmak üzere çalışmanın dört ilgi alanı belirlenmiştir. Bu dört ilgi alanı içerisinde ayrıca kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler, her bir kategoriye katılan bireylerin oranlarını göstermek için “genel (%100)”, “tipik (%-99)” ve “değişken (%20-49)” şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde ilk kategori olan *çalışmanın tanımlanmasında* katılımcılar üç kategori üzerinde durmuşlardır. Bu alanın en göze çarpan kategorisi çalışmanın sonuçları kategorisidir. Katılımcılar çalışmayı belirli sonuçları ortaya çıkaran bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu kategoride katılımcıların tamamı çalışmanın sonuçlarından söz etmişlerdir. Bütün katılımcılar (genel-%100), çalışmanın, insanların bir şeyler elde etmek için yaptıkları bir etkinlik olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Örneğin; “çalışma para kazanmaktır” , “eve yiyecek getirmek ya da bir araba satın almak” şeklinde tanımlayanlar “genel” sıklığında değerlendirilmiştir. %50 ile %99 aralığında (tipik sıklık) yer alan bireyler ise çalışmayı subjektif tutumlarla açıklamaya çalışmışlar ve “çalışma eğlencedir, beni keyiflendirir”, “çalışma ilginçtir, ondan sıkılmayacağım” şeklinde tanımlamışlardır. %20-49 aralığında (değişken sıklık) yer alan bireyler ise çalışmayı “insanların çalışmak için her gün gittikleri yer” çalışmayı işyeri ile tanımlamışlardır.

Çalışmanın ikinci ilgi alanı olan *çalışma nedenleri* ise katılımcılara “çalışmak ister misiniz? Neden?” şeklinde sorulan sorudan elde edilen cevaplarla oluşturulmuştur. Bu soruya bütün katılımcılar olumlu yanıt vermişler ve çalışmak istediklerini dile getirmişlerdir. Çalışma nedenlerine gelince üç kategori ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 13 kişi (tipik sıklık) paradan söz ederek “elbette, bir şeyler satın almak ve yiyecek için paraya ihtiyacım var, bu nedenle çalışmak zorundayım” ve 9 kişi (tipik sıklık) eğlence ve arkadaşlık için çalışmayı istediklerini dile getirmişlerdir. Bu 9 kişi, yaşamdan zevk alacakları ve yalnızlıktan kurtulacakları için çalışmak istediklerini söylemişlerdir. Değişken kategorisi de bu ilgi alanında ortaya çıkmıştır. 4 katılımcı çalışma nedeni olarak “yeni şeyler öğreneceğim ve bu çok ilginçtir” ve “eğer evde oturursam hiçbir şey

öğrenemeyeceğim ve gelişemeyeceğim” diyerek öğrenme ve kendini geliştirmeyi vurgulamıştır.

Öz Farkındalık olarak adlandırılan üçüncü alan, hoşlandığınız belli bir meslek var mı? sorusuna verilen cevaplarla oluşturulmuş ve katılanlardan bir kişi hariç bütün katılımcılar, bu soruya cevap vererek mesleki seçimlerini ifade etmişlerdir. 15 katılımcıya “bu meslekte niçin çalışmak istersiniz” sorusu sorularak alt kategoriler oluşturulmuştur. Bu soruya verilen cevaplarda belli bir meslekten hoşlanma ya da ilgisi olmaktan söz edilmiştir (n=12). Örneğin “okul öncesi öğretmeni olmak istiyorum çünkü bebekleri seviyorum” gibi. Diğer kategoride ise 14 katılımcı belli meslekteki beceriden söz etmişlerdir. “Bilgisayar konusunda yetenekliyim, öğretmenlerim ve ebeveynlerim bana bunu söylüyorlar. Bilgisayar kullanabilirim” son değişken kategoride ise 4 katılımcı meslek seçimine dayanak olabilecek engellerini düşünerek engelliliğin kişisel farkındalığından söz etmişlerdir. “Bir iş yapabileceğimi bilmiyorum. Ebeveynlerim bana okul öncesi öğretmeni olamayacağımı söylüyorlar. Ben onu seviyorum ama öğrenmek zorundayım” şeklinde ifade ederek engellerinin farkında olduklarını vurgulamışlardır.

Dördüncü ilgi alanı, bildiğiniz ne tür meslekler var? sorusuna verilen cevaplarla oluşturulmuştur. Bu soruya bütün katılımcılar marangoz, doktor, öğretmen, şarkıcı ve ayakkabıcı olmak üzere beş farklı meslekten söz ederek cevap vermişlerdir. Bu ilgi alanında yine üç kategori belirlenmiş ve birinci kategori tipik sıklığı göstermiştir (10 katılımcı). Bu kategoride, çalışma ile ilgili motivasyon ve bilgi kaynağı olarak aile görülmektedir. “Ailem benden çalışmamı ister çünkü çalışmanın önemli olduğunu düşünmektedirler. Bana çalışmak zorunda olduğumu söylerler”, şeklinde ifade ederek çalışmaya bakış açılarında ailenin önemi üzerinde durmuşlardır. İkinci tipik kategoride 13 katılımcı, bir iş ya da mesleği elde etme anlamı olarak öğrenmenin önemini vurgulamıştır. Verilen cevaplarda katılımcılar çalışmadıkça hiç kimsenin bir şey yapamayacağına ama eğer çalışırlarsa yapabileceklerine yönelik inançlarını dile getirerek bu inancı “birisi marangoz olmak istiyorsa ve bu işte iyi değilse, o kişi öğrenecektir. Eğer çok iyi bir şekilde öğrenirse marangoz olabilir”, “Herkes istediği herşeyi öğrenebilir. Çalışmayı, televizyondan, ebeveynlerinizden ve öğretmenlerinizden öğrenebilirsiniz.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Araştırma (Cinamon ve Gifsh, 2004), özetlenecek olursa, ergenler çalışmayı, daha çok kazanç elde etme kaynağı olarak görmektedirler. Bunun yanında çalışma, kişisel gelişim aracı olarak algılanmakta ve çalışmaya yönelik tutum kazanmada ailelere vurgu yapılmaktadır.

Levine ve Hoffner' in (2006) yapmış olduğu araştırmada ise ergenlerin çalışma anlayışı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada sosyalleşme sürecinde ebeveynler, okul, yarı zamanlı çalışma, arkadaşlar ve görsel basın olmak üzere beş temel kaynaktan çalışma ile ilgili neler öğrendikleri araştırılmaya çalışılmış ve araştırma kapsamına üniversiteye gitmeye hazırlanan 31 erkek, 33 kız, toplam 64 lise öğrencisi alınmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında araştırmaya katılan ergenlerin çalışma konusunda sözü edilen beş kaynaktan neler öğrendikleri ile ilgili olarak çalışmanın dört genel kategorisi (çalışmanın genel gereklilikleri, çalışmanın olumlu görüşleri, çalışmanın olumsuz görüşleri ve bilgi) ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategorilerden yola çıkarak araştırma sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

1. Ebeveynlerden öğrenilenlere bakıldığında, ergenlerin %42.2 si ebeveynlerinden çalışma ile ilgili genel gereklilikleri ve bunun içinde de %17.2 si sıkı çalışmak/ işi iyi yapmak gerektiğini öğrendiklerini dile getirmişlerdir. %17.2 si çalışmanın olumlu yanlarını ve bu kategori altında da ergenlerin %12.5 i çalışmanın para kazanma /yaşam elde etme aracı olduğunu öğrendiklerini vurgulamışlardır. Araştırmaya katılanların %34. 4'ü çalışmanın olumsuz yanlarını ve bu kategorinin altında da %15.6'sı çalışmanın zor olduğunu öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Son olarak ergenlerin %45.3'ü çalışma ile ilgili öğüt ve bilgi elde ettiklerini ve bu kategori altında daha çok çalışma ve meslek hakkında (%15.6) öğüt ve bilgi elde ettiklerini dile getirmişlerdir.
2. Sosyalleşmeyi etkileyen ve ikinci kaynak olarak söz edilen okuldur. Okul yoluyla çalışma hakkında öğrenilenlere bakıldığında ergenlerin %43.8'i çalışmanın genel gerekliliklerini, %3.1'i olumlu yanlarını, %7.8'i olumsuz yanlarını ve 23.4'ü ise öğüt/bilgiyi öğrendiklerini vurgulamışlardır.

3. Üçüncü kaynak olarak yarı zamanlı çalışma yoluyla öğrenilenlere bakıldığında %46.9'u çalışmanın genel gerekliliklerini, %18.8'i çalışmanın olumlu yanlarını, %18.8'i olumsuz yanlarını ve %10.9'u öğüt/bilgi öğrendiklerinden söz etmişlerdir.
4. Sosyalleşmenin dördüncü kaynağı olarak ifade edilen arkadaşlardan, ergenlerin %3.1'i çalışmanın genel gerekliliklerini, %26.6'sı çalışmanın olumlu yanlarını, %42.2'si çalışmanın olumsuz yanlarını ve %20.3'ü öğüt/bilgi öğrendiklerini belirtmişlerdir.
5. Görsel basın yoluyla öğrenilenlere bakıldığında ise ergenlerin %10.9'u çalışmanın genel gerekliliklerini, %23.4'ü çalışmanın olumlu yanlarını, %28.1'i çalışmanın olumsuz yanlarını ve %15.6'sı ise öğüt/bilgi öğrendiklerini dile getirmişlerdir.

Araştırmada ilginç olan bazı sonuçlara bakıldığında, çalışmanın *para kazanma/yaşam elde etme* aracı olarak öğrenildiği sosyal kaynağın diğer kaynaklara oranla yüksek düzeyde arkadaşlar (%20.3) olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle ergenler arkadaşlarından çalışmanın para kazanmak ve yaşam elde etmek olduğunu öğrenmektedirler. Bir başka ilginç sonuç ise ergenler, ebeveynlerin kendilerine *sıkı çalışma/işi iyi yapma* (%17.2) gerekliliğinden söz ettiklerini vurgularlarken arkadaşlardan bu konuda hiçbir bilgi elde etmediklerini vurgulamışlardır. Bir diğer sonuç ise çalışmanın eğlenceli olmadığını diğer kaynaklara göre arkadaşlardan ve görsel basından öğrendiklerini dile getirmeleridir.

Yukarıda dile getirilen araştırmalarda, bireylerin çalışma anlayışlarının, yaşamı devam ettirme, güç elde etme aracı, yaşamın önemli bir parçası, ekonomik kazanç, psikolojik yararlılıklar, kişisel gelişimi destekleme, olumlu ve olumsuz tutumlar kazanma, sosyal ilişki, sosyal ihtiyaçların doyumu üzerinde odaklanıldığını göstermektedir.

2.3. Çalışma Anlayışı ve Mesleki Olgunluk

Mesleki olgunluk kavramı, 1940'lı yıllarda ele alınmakla birlikte, mesleki gelişim kuramlarının 1950'li yıllarda ortaya konmaya başlamasıyla kapsamlı bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır. O yıllarda ilk olarak Ginzberg, Ginsburg, Axelrod ve Herma (1951; Akt, Sürücü, 2006), mesleki olgunluğu “bireyin meslek seçimiyle başa çıkma biçimi” olarak tanımlamışlardır. Daha sonra Super (1957) “bireyin araştırma evresinden çöküş evresine kadar mesleki gelişim sürecinde ulaştığı nokta” olarak tanımlayarak mesleki olgunluk kavramını daha kapsamlı hale getirmiştir. Super'in bu tanımlamasıyla birlikte mesleki olgunluk kavramı, benlik kavramı ve mesleki gelişim kuramı içerisinde yerini almaya başlamıştır. Böylece mesleki olgunluk benlik kavramı ve mesleki gelişim süreci içinde daha geniş bir alan bulmaya başlamıştır.

Super'a göre benlik kavramı bir kimsenin kendini nasıl gördüğüdür. Bireyin benlik kavramı çevresiyle etkileşimle, belli durumlarda, belli bir fonksiyonda bulunmakla gerçekleşir. Bireyin benlik kavramı meslek seçimini etkiler. Super'a göre meslek seçimi, belli bir gelişim süreci içinde bireyle çevrenin etkileşimi sonucu olan benlik kavramının bir mesleğe yansıması ve ifadesidir. Mesleki gelişim hayat boyu devam eden bir süreç, meslek seçimi ise bir sentez yapma işidir. Bu kurama göre bireylerin mesleki gelişimlerinde onların yetenek, ilgi ve benlik tasarımlarının önemli bir yeri bulunmaktadır ve ailenin ekonomik düzeyi, bireyin karşılaştığı fırsatlar ve birey ile çevre arasındaki ilişki meslek seçiminde önemli bir etkiye sahiptir.

Mesleki gelişim süreci, bireyde çocuklukta bir mesleki fikrin oluşmaya başlamasından itibaren, yetişkinlikte bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen gelişim evrelerini kapsar (Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1996). Mesleki gelişim kuramcılarına göre, meslek gelişimi süreci, bazı gelişim evrelerine ayrılır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Bu evreler; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve çöküntü evrelerinden oluşmakta ve bu evrelerin her biri için bireyden, bazı mesleki gelişim görevleri ve mesleki olgunluk düzeyi beklenmektedir (Kuzgun, 2000). Super, aynı zamanda benlik kavramının oluşması ve bir meslek seçimine dönüşmesinin, gelişim süreci boyunca gerçekleştiğini belirtmekte ve mesleki gelişim sürecini 5 evreye ayırmaktadır (Super, 1968; Isaacson, 1986).

1) Büyüme Evresi (0-4 yaş):

Bu dönemde çocuğun mesleki benlik kavramı, çevresindekilerle etkileşimle gelişmeye başlar. Bireyin çevresindekilerle özdeşim kurması mesleki benliğin gelişmesinde önemli etkiye sahiptir. Bu aşamanın başlangıcında fantezi ihtiyaçlar önemli olmakla beraber, ilgiler ve yetenekler giderek daha önemli rol oynamaya başlar. Bu evre, a) Hayal basamağı(4-10 yaşlar), b) İlgi basamağı (11- 12 yaşlar) ve c) Yetenek basamağı (12-14 yaş) olmak üzere üç alt basamaktan oluşmaktadır.

2) Araştırma Evresi (14-24 yaşlar):

Araştırma basamağı ergenlikten ilk yetişkinliğe kadar sürer. Bireyler bu aşamada kendilerini başkalarının mesleki rollerini ve iş dünyasını keşfetmektedirler. Başkalarıyla ilişkiler, etkinlikler ve geçirilen yaşantılar birlikte ev okul, yarı zamanlı işlerde alınan roller mesleki benlik kavramı için veri kaynaklarını oluşturmaktadırlar. İlk mesleki seçimler geçicidir ve fantezilerle başkalarıyla, yapılan tartışmalarla ve rol denemeleriyle sınırlıdır. Bu evre üç alt basamaktan oluşmaktadır:

- a) Deneme basamağı(14-17 yaşlar)
- b) Geçiş basamağı(18-21 yaşlar)
- c) Sınama ve izleme basamağı(22-24 yaşlar)

3) Yerleşme Evresi (25-44 yaş):

Bu dönemde genç yetişkin güvenli bir mesleki benlik oluşturmaya çalışırken bazı bunalımlar geçirebilir. Denemelerin azaldığı ve işe bağlanmanın başladığı bir dönemdir. Uzlaşma yolları aranarak işe yerleşme başlar. Mesleki benlik kavramı kararlılık kazandıkça, iş dünyasında ilerlemek ve bir yer edinmek için daha çok çaba harcanır. Bu evre iki alt basamaktan oluşmaktadır.

- a) Sınama evresi (25-30 yaşlar)
- b) Sağlamaştırma basamağı (31-44 yaşlar)

4) Koruma Evresi (45-64 yaşlar) :

Bu evrede birey yeni bir temel oluşturmaktan çok var olan mesleki benlik kavramını korumaya çalışmaktadır. Elde ettiği işi en iyi şekilde yapıp kendini geliştirme

abası içerisindedir. Bu aşamada bireyin umutlarını gerçekleştirmesi ve doyuma ulaşması mümkün olmaktadır.

5) kş Evresi(65 yaş ve sonrası):

Bu evre fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlaması enerjinin azalması ile belirginleşir çöküş aşamasında birey daha az yük ve sorumluluk alabilir. Daha çok geçmiş deneyimlerinden ve bilgisinden yaralanma yolunu seçer. Bu evre iki alt basamaktan oluşmaktadır. Bunlar:

- a) yavaşlama basamağı(65-70 yaşlar)
- b) emeklilik basamağı(71 yaş ve sonrası)

Bireyin gelişimini bütün yönleri gibi mesleki gelişim de yaşamın ilk yıllarından başlayıp sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Genel gelişimin önemli yaşam dönemleri olduğu gibi mesleki gelişiminde her biri belli özellikler tarafından tanımlanan mesleki yaşam dönemlerini bölünmüştür. Super çalışmalarının sonuçlarına dayanarak her döneme uygun mesleki gelişim görevlerini belirleyerek açıklamıştır. Super’a göre 14-35 yaş arası mesleki gelişim görevleri şunlardır:

1. Bir mesleki tercihi billurlaştırma
2. Bir mesleki tercihi sınırlandırarak belirleme
3. Bir mesleki terciği uygulamaya koyma
4. Bir meslekte yerleşme
5. Meslekteki durumu sağlamlaştırarak ilerleme

Ortaöğretim ğrencileri araştırma evresinin deneme basamağında(14-17 yaşlar) bulunan öğrencilerdir. Bu dönem ğrencileri Super ve Overstreet tarafından belirlenen “bir mesleki terciği billurlaştırma” mesleki gelişim görevine ilişkin mesleki tutum ve davranışlarını yerine getirmek durumundadırlar. Bu döneme ait mesleki tutum ve davranışlar şunlardır:

1. Bir mesleki tercihi billurlaştırma gereğinin farkında olma
2. Meslek seçiminde göz önüne alınacak faktörlerin farkında olma

3. Meslek seçiminde hedefleri etkileyebilecek faktörlerin farkında olma
4. Meslek seçiminde şimdi ve gelecek arasındaki ilişkinin farkında olma
5. Tercih edilen meslekle ilgili bilgi edinme
6. Tercih edilen mesleği planlama
7. İlgi ve değerleri farklılaştırma
8. Meslek seçiminde kaynakları kullanma

Mesleki gelişim görevlerini yerine getirme mesleki olgunluk kavramını ortaya çıkarmıştır. Mesleki olgunluk araştırma döneminden çöküş dönemine kadar uzanan mesleki gelişim doğrusu üzerinde yer alır. Aynı zamanda gelişimin derecesini belirlemede kullanılır. Mesleki gelişim doğrusu üzerinde yer alan mesleki olgunluk sadece gelişim dönemlerinde oluşan davranışların tüm birimleriyle değil, ama belli bir yaşam döneminin gelişimsel görevleriyle başa çıkmada ortaya konan davranışların daha artırılmış ve daha küçük birimleriyle tanımlanabilir.

Mesleki olgunluk kazanmak; her bir mesleki gelişim basamağında gerekli olan mesleki gelişim görevlerini karşılamak, bir sonraki basamakta karşılaşılabilecek güçlüklerle baş edebilmek için gerekli olan temel becerileri edinmek demektir. Birey mesleki gelişim görevleri ile başa çıkmada başarılı olduğu ölçüde, mesleki olgunluk kazanmış sayılır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Birey her bir mesleki gelişim evresini başarıyla geçtikçe mesleki olgunluğu da o oranda gelişmeye başlar. Bireyin okulöncesi dönemden başlayarak bir mesleki gelişim evresinden diğerine başarı ile geçebilmesi, kendisinden beklenen mesleki olgunluğa ulaşabilmesi, kendisinden beklenen mesleki gelişim görevlerini üslenmesi ve bunları başarmasıyla mümkün olmaktadır (Yeşilyaprak, 2003).

Super ve arkadaşlarının ergenlerle yapmış oldukları kapsamlı araştırmalarda bireylerin doğru seçimler yapmalarında önemli olduklarını düşündükleri “hazır oluş” ile ilgilenmişler ve bireyler arasındaki mesleki olgunluk farklılıklarını anlamakla kalmamış aynı zamanda mesleki olgunluğun farklı boyutlarını da tanımlamışlardır. Super’ın mesleki olgunluk için vurguladığı ve beş temel boyut olarak dile getirdiği bu boyutlar, kariyer gelişiminin ve mesleki olgunluğun önemini de göstermektedir (Sharf, 2006). Super ve Overstreet, 1960’lı yıllarda bu boyutları şöyle sıralamışlardır. (Yeşilyaprak, 2003).

I. Boyut: Meslek Seçimine Planlı Yöneliş

Bu boyut, her bireyin, bir işinin/mesleğinin olması gerektiğini ve kendisinin de bir karar vermesi gerektiğini kabullenmesi. Bu bilinçte olan bireyin bir şekilde bu konuya yönelmesini ifade etmektedir.

- a. Seçme/tercih konusu ile ilgilenme
- b. Çeşitli kaynaklardan yararlanma, davranışlarını kapsamaktadır.

II. Boyut: Mesleki Bilgilerin Belirginleşmesi ve Planlama Yapma

Bireyin olgunlaşmasıyla birlikte meslek seçimi mesleklere ilişkin bilgilerinin, yaptıkları planlarının gerçekçi, daha doğru ve güvenilir olması beklenir. Yani kişinin girmeye niyetlendiği meslek hakkında sahip olduğu özel bilgiye işaret etmektedir. Bu boyutta şu davranışlar yer almaktadır.

- a. Tercih edilen meslek hakkında özgül bilgileri belirleme
- b. Tercih edilen mesleğe hazırlanma ve girişi daha özgül olarak planlama
- c. Planlama etkinliklerini genişletme ve bunları eyleme koyma

III. Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı

Birey seçtiği meslek konusunda net bir karar vermese de tercihi artık belli alanlara yönelik olarak belirginleşmelidir. Bireyin tercihlerini farklı alanlarda yapıyor olması tercihlerinde tutarlılık olmadığının göstergesidir. Bu durum bireyim “mesleki olgunluk” düzeyi konusunda kuşku yaradır. O nedenle meslek tercihleri ve seçtiği mesleklerin düzeyi (giriş ve/veya uzmanlık düzeyindeki işler) yönünden de bir tutarlılık aranır. Bu boyutun kapsadığı davranışlar şunlardır.

- a. Alanlar açısından meslek tercihlerinin tutarlılığı
- b. Düzeyler açısından meslek tercihlerinin tutarlılığı
- c. Alanlar ve düzeyler dahilinde meslek tercihlerinin tutarlılığı

IV. Boyut: Özelliklerin Billurlaşması

Olgunluğun bir ölçütü olarak düşünülen bireyin meslek seçimine uygun yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerinin belirginleşmesidir. Bu boyut şunları kapsamaktadır.

- a. Ölçülen ilgilerin kristalleşme derecesi
- b. İlgi olgunluğu (ilgilerde tutarlılık)
- c. Çalışmaya karşı güdülenme

- d. İş değerlerinin belirginleşme derecesi
- e. Çalışma ve işin insan yaşamında sağladığı doyumları (ekonomik, sosyal ve psikolojik) kabul etme, kavrama
- f. Seçme ve planlama sorumluluğunun üstlenilmesi
- g. Meslek seçiminde bağımsızlık

V. Boyut: Meslek Tercihlerinde Akılcılık

Bireyin meslek seçiminde akılcı ve mantıklı bir yol izlemesi beklenir. Birey kendi özellik ve koşulları ile mesleklerin niteliklerini mantıklı olarak değerlendirmelidir. Bireyin bu konu üzerinde düşünüp çaba harcaması ve buna göre davranması olgunluk derecesini gösteren bir ölçüttür. Şunlar ye almaktadır.

- a. Yetenek ve tercihler arasında uyuma
- b. Ölçülen ilgiler ile tercihler arasında uyuma
- c. Yetenek düzeyi, ölçülen ilgiler ve meslek düzeyi arasında uyuma
- d. Tercihlerin sosyo-ekonomik açıdan erişilebilirliği, bireyin koşullarına uygunluğu.

Super ve Overstreet'in belirlemiş oldukları bu boyutlar geçmişte olduğu gibi günümüzde de birçok araştırma konusu olmuş ve ergenlik dönemine ilişkin olarak mesleki olgunluğun değerlendirilmesinde önemli birer ölçüt olarak kullanılmıştır. Bu araştırmaların bir çoğunda, mesleki olgunluk envanteri ile ölçülen mesleki olgunluğun ırk, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, zeka, öğrenim görülen sınıf, akademik başarı, akademik yetenek vb. değişkenlerle ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Mesleki olgunluk ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu ergenler üzerinde durmuştur. Bunun temel nedenlerinden birisi ergenler araştırma evresinin deneme basamağında(14-17 yaşlar) bulunan bireylerdir. Bu dönem bireyleri, Süper ve Overstreet tarafından belirlenen “bir mesleki tercihi billurlaştırma” mesleki gelişim görevine ilişkin mesleki tutum ve davranışlarını yerine getirmek durumundadırlar. Aynı şekilde gelişim görevleri dikkatle incelendiğinde, ergenlerden, “çalışmaya karşı güdülenme, çalışma değerlerinin belirginleşmesi, çalışma ve işin insan yaşamında sağladığı doyumları (ekonomik, sosyal ve psikolojik) kabul etme ve kavrama” gibi gelişimsel görevler beklenmektedir. Bu gelişimsel görevler sadece mesleğin değil aynı zamanda çalışmanın

da önemini ortaya koymakta ve mesleki olgunlukla birlikte ele alınabileceğini göstermektedir.

Çalışma anlayışı ve mesleki olgunluk ile ilgili yurt içinde yapılan bazı araştırmalarda (Bayındır, 1999; Sahranç, 2000; Kargı, 2002; Kutluğ, 2007; Oğuz, 2008), mesleki olgunluk ile ana baba tutumları, denetim odağı, benlik algısı, kendini kabul gibi konular ele alınmış, mesleki olgunluk ile çalışma anlayışını inceleyen doğrudan ya da dolaylı çalışmalara rastlanmamıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda ise çalışma anlayışı ile mesleki olgunluğu araştıran doğrudan çalışmalar olmamakla birlikte dolaylı yollardan ele alan araştırmalarda, çalışmayla ilişkili beceriler, çalışma rolü, çalışma rolünün önemi, çalışmanın önemi, çalışma değerleri gibi konularda araştırmalara rastlanmıştır.

Çalışma kavramına vurgu yapan Greenhaus (1971) meslek seçimi ve mesleki doyumda çalışmanın önemli bir faktör olduğunu vurgulayarak, çalışmanın öneminin anlaşılmasının bireyin meslek seçimine yardım ettiğini dile getirmektedir. Yaşamında farklı rollerle (öğrenci, ebeveyn, ev hanımı, vatandaş gibi) ilişki içine giren birey, zamanla çalışma ile ilgili farklı algıları, düşünceleri ve yaşantıları fark etmekte ve böylece çalışmanın önemini kavrayarak mesleki seçimlerinde bu düşüncelerini kullanabilmektedirler. Super (1980,1990), Greenhaus'un (1971) dile getirmiş olduğu noktalara vurgu yaparak çalışma rolünün öneminin diğer rollerle ilişkili olduğunu ve bu rollerin bireyin kariyer gelişimine katkıda bulunduğunu dile getirmektedir.

Naidoo (1993), ise çalışma rolünün öneminin, genellikle mesleki olgunluğu da içine alan çeşitli kariyer konularını (meslek seçimi, mesleki karar verme, benlik saygısı, iyi olma) etkileyen bir değişken olarak ele alındığından söz etmektedir. Bireyin çalışma ile ilgili algıları, çalışmaya yönelik bakış açısı ve çalışmanın birey için ne anlama geldiği, bireyin mesleki gelişimini etkilediği ve mesleki araştırmayı harekete geçirmede önemli bir ayrıntı oluşturduğunu vurgulamaktadır. Daha açık bir ifadeyle bireyin çalışmadan ne anladığı onun mesleki karar verme sürecinde etkili olduğu dile getirilmektedir. Eğer birey çalışmanın kendisi için anlamının farkında değil ise o zaman bireyin mesleki algılarının da eksik kalabileceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bireyin yeterli bir çalışma algısının olmaması, bir mesleki alana yönelmesini, meslek seçimini

ve mesleki olgunluğunu etkileyebileceği ve bireyin meslek seçiminin rastlantılarla olabileceği dile getirilmektedir.

Nevill ve Super (1988), çalışma rolünün öneminin, mesleki olgunluğun temel belirleyicisi olabileceğini iddia etmektedirler. Hatta aynı zamanda hem çalışma yoluyla ortaya çıkan hem de çalışmanın dışında farklı yaşam alanlarında ortaya çıkan ilgilerin ve mesleki olgunluğu oluşturan bilgi ve tutumların, çalışmanın yeterince anlaşılamamasından dolayı gelişemeyeceğinden söz etmektedirler. Başka deyişle, bireyin çalışma algısı, çalışmaya yüklediği anlam, bireyin mesleki olgunluğu ile ilgili olabilecek tutumların kazanılmasında önemli bir yere sahiptir.

Pine ve Innis, (1987) ile Stead ve Watson (1998) ise çalışma bağlılığı ile mesleki olgunluğun tanımlanmasında bireyin kültürel algıları ile SED'in önemi üzerinde durmaktadırlar. Çalışma bağlılığı ile mesleki olgunluğun her ikisinin de sadece çalışmanın önemli olduğu bir çevrede gelişebileceğini dile getirmektedirler. Dolayısıyla bireyin çalışma anlayışı, algıları ve çalışmaya bakış açısı, içinde bulunduğu toplumun çalışmaya vermiş olduğu değerle ve SED ile ilişkili olduğunu dile getirmektedirler. Benzer şekilde Patton ve Creed (2001) ise yüksek oranda genç işsizliğin olduğu bir iş dünyası çevresinde ve işsizliğin var olduğu bir toplumda, çalışma ve mesleki olgunluğun etkilerini ve aralarındaki ilişkileri değerlendirmenin oldukça önemli olduğunu vurgulayarak, işsizliğin bireylerin çalışma algılarını olumsuz etkilediğini ve daha geniş anlamda kariyer gelişiminde ele alınan gelişim görevlerini bireyin karşılamasının zorlaştığını vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte çalışmanın öneminin yeterince anlaşılmasının, mesleki olgunluk konusunda etkili olan eğitim seviyesinin, SED'in ve cinsiyetin etkilerini azaltmakta olduğu vurgulanmaktadır. (Naidoo, Bowman ve Gerstein 1998). Yani bir başka ifadeyle çalışmanın, mesleki olgunluk konusunda eğitim seviyesi, SED ve cinsiyete göre daha güçlü etkiler ortaya koymakta olduğu vurgulanmaktadır.

Yukarıda dile getirilen ve çalışma ile mesleki olgunluk ilişkilerini vurgulayan çalışmalara ek olarak Greenhaus ve Sklarew (1981), lise öğrencileri; Sugalski ve Greenhaus (1986) ise yetişkinler üzerinde yaptıkları araştırmada, meslekle ilgili araştırmaları harekete geçirmede çalışma algılarının her iki grup için yüksek düzeyde

olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani ergenlerin ve yetişkinlerin yüksek çalışma algıları, bireyleri mesleki araştırmalar yapma konusunda daha fazla güdülemekte olduğu dile getirilmektedir. Benzer şekilde lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalarda (Super ve Nevill, 1984; Stumpf ve Lockhardt, 1987; Nevill ve Super, 1988; Naidoo, 1993) çalışma rolünün öneminin mesleki olgunluğu etkilediği bulunmuştur. Çalışmaya bağlanmanın, mesleki olgunluğun hem tutumsal hem de bilişsel faktörleriyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergenlerin mesleki olgunlukları ile çalışmayla ilgili beceriler ve kariyer rol modellerinin etkilerinin incelendiği araştırmada Flouri ve Buchanan (2002), ergenlerin kariyer rol modellerine ve çalışmayla ilgili bir takım becerilere sahip olmalarının mesleki olgunluğu, aile bağlılığı, akademik motivasyon, kendine güven ve sosyo ekonomik statüden daha yüksek düzeyde tahmin edebileceğini vurgulamaktadırlar. Buradan hareketle 2722 ergen üzerinde yaptıkları araştırmada, bir kariyer rol modeline ve yarı zamanlı çalışma deneyimine sahip ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık meslek seçimi konusunda kendilerini baskı altında hisseden ergenlerin, mesleki olgunluk düzeyleri ise düşük çıkmıştır. Oysa yukarıda da ifade edildiği gibi çalışmanın ne anlam ifade ettiği konusunda bir fikre sahip olan, çalışma deneyimi yaşayan, bilgisayar becerisi gibi güçlü çalışma becerileri ve kariyer rol modeline sahip ergenlerin ise yüksek mesleki olgunluk düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur. Araştırmada ele alınan anne baba bağlılığı, akademik motivasyon ve kendine güvenin ikili değişken (bivariate) düzeyde mesleki olgunluk ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Flouri ve Buchanan (2002), bu sonuçların ergenlerde çalışmaya yönelik algı ve tutumlarının önemini gösterdiğini vurgulayarak, ailelerin, eğitim kurumlarının ve diğer toplumsal kurumların ergenlere çalışmanın ne anlam ifade ettiği konusunda doğru bilgiler vermeleri ve onların mesleki olgunluklarını etkileyecek kariyer rol modelleri sunmaları gerektiğini belirtmektedirler.

Post-Kammer (1987), 9 ve 11. Sınıf öğrencilerinin içsel ve dışsal çalışma değerleri ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Lise öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleme çabaları kadar onların mesleki olgunluk ve iş değerlerinin yapısının da ortaya çıkarılmasının mesleki rehberlikte oldukça önemli olduğunu ve

araştırma evresinin gelişim görevlerinden birisinin çalışma değerlerinin billurlaşması olduğunu vurgulayarak lise öğrencilerinin mesleki gelişim örüntülerini tamamıyla anlamak için bu kavramlar üzerinde çalışılması gerektiğini dile getirmektedir. Mesleki olgunluk ve çalışma değerlerindeki değişimi ve bu faktörlerin nasıl birbirleriyle ilişkili olduğunu anlamının, kariyer gelişimini anlamaya yardımcı olacağını vurgulamaktadır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, 9. Sınıf öğrencilerine göre 11. Sınıf öğrencileri, başarı, özgecilik (sosyal fedakârlık) ve yaratıcılık olmak üzere üç içsel çalışma değerini daha fazla dile getirmişlerdir. Buna karşılık 9. Sınıf öğrencileri ise dışsal çalışma değerlerinden işbirliği yapmayı daha fazla dile getirmişlerdir.

Araştırmada (Post-Kammer, 1987) cinsiyet değişkeni ile içsel çalışma değerleri dikkate alındığında üç içsel değer (başarı, özgecilik-sosyal fedakârlık-, yönetim) ortalamalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkekler göre kızlar, bu içsel değerlerden başarı ve özgeciliği daha fazla dile getirirken erkekler yönetimi daha fazla dile getirmişlerdir. Dışsal değerlere bakıldığında ise kızlarda değişiklik ve yaşam biçimi, erkeklerde ise ekonomik kazanç, bağımsızlık ve güvenlik değerlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışma değerleri ile mesleki olgunluk arasında korelasyon katsayıları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Korelasyon katsayıları incelendiğinde kızlar için mesleki olgunluk ile ekonomik kazanç (-.29), bağımsızlık (-.22) ve prestij (-.22); erkekler dikkate alındığında estetik (-.22) ve ekonomik kazanç (-.21) değerlerinde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara dikkat edilirse anlamlı negatif ilişkiler ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle araştırmada mesleki olgunluk ile çalışma değerleri arasında negatif ilişkilerin (mesleki olgunluk puanları yüksek çalışma değerleri puanları düşük) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise erkekler ele alındığında mesleki olgunluğu tahmin etmede ekonomik kazanç (-.21) ve estetik (-.18), modele negatif katkıda bulunmuştur. Kızlarda ise ekonomik kazanç (-.18), işbirliği (-.13) ve bağımsızlık (-.18) negatif, zihinsel uyarılma (.12) ve yaratıcılık (.12) pozitif katkıda bulunmuştur.

Çalışmalar gözden geçirildiğinde, genelde, bireylerin çalışma ile ilgili belli bir anlayışa sahip olmalarının, onların kariyer gelişimlerine katkıda bulunacağı ve mesleki olgunluklarını açıklayabileceği dile getirilmiştir.

2.4. Çalışma Anlayışı ve Ana Baba Tutumları

Anne babaların edinmiş oldukları deneyimler, davranışlar ve tutumlar çocuğun davranışlarını ve kişiliğini etkilemekte ve çocukların bu davranışları gelecekteki yaşamına taşımasına neden olmaktadır. Geleneksel ailelerde ilişkiler karşılıklı etkileşim yerine tek taraflı yani sadece anne babanın tutum ve davranışlarının egemen olması şeklinde düzenlenmiştir. Oysa geleneksel geniş aileden çekirdek aileye gidildikçe aile bireyleri arasındaki ilişkilerde karşılıklı iletişim ve etkileşimin arttığı görülmektedir. Aile, çocuğun yaşamının ilk yıllarında yüz yüze ilişkilerin en güçlü, en yoğun olduğu birincil gruptur. Bu nedenle çocukların kendilerine özgü olarak geliştirdikleri tutum ve davranışlarda aile, büyük ölçüde onların davranışlarını belirleyici bir etkiye sahiptir.

Ailedeki disiplin anlayışı ve anne baba tutumları çocukların toplumsal, ruhsal ve duygusal gelişmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Başka bir deyişle anne babaların tutum ve davranışları, çocukların vicdan ve ahlak gelişimini, uyumlu-uyumsuz, etken-edilgen, bağımlı-özerk, içedönük-dışadönük vb. bir kişilik oluşturmalarını büyük ölçüde etkileyebilmektedir.

Ana-baba tutumu, gelişmekte olan çocuğa örnek model oluşturacağından çocuğun kişilik oluşumunu etkiler ve özdeşim modellerinden edindiğini benzer tutumları sergilemesiyle ortaya koyar. Uyumlu ve özgür bir aile ortamı içinde, tutarlı ve sağlıklı ilişkiler içinde yetişen çocuk, özerk bir birey olarak yetişkin yaşamına ulaşabilir (Yavuzer, 1994). Bilal (1984), çocuğun içinde yaşadığı topluma uygun bir birey olarak yetişmesinin önce aile çevresinde sağlandığını dile getirmektedir. Her ne kadar çocuk büyüdükçe sosyal çevresine ailenin dışındaki okul ve akran gruplarının da katılmasıyla genişleyen çevre onu etkilemeye başlarsa da, çocuğun kişilik gelişimi üzerinde ana-baba tutumlarının etkileri önemini korumaya devam etmektedir.

Ana-baba tutumlarıyla ilgili Kuzgun ve Eldeleklioğlu (2005) tarafından yapılan araştırmada, ergenler ve genç yetişkinler için, demokratik, otoriter ve koruyucu-istekçi olmak üzere üç tür ana baba tutumu belirlenmiştir. Bu üç tür ana baba tutumu bireyin gelişimini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemekte ve bireyin edineceği davranışların

yönünü belirlemektedir. Demokratik, otoriter ve koruyucu-istekçi olarak belirlenen bu tutumların genel özellikleri aşağıda özetlenmiştir:

Demokratik Ana-baba Tutumu

Demokratik ana babalar, çocuklarını herhangi bir karşılık beklemeden içten ve derinden bir duyguyla severler. Çocuklarının davranışlarını ilgi ve anlayışla izleyip, kendi ayakları üzerinde durabilecek şekilde yetiştirirler. Demokratik ana-baba çocuğa karşı içten, derin ve koşulsuz sevgi duyar. Çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarına duyarlıdır. Davranışlarını ilgi ve anlayışla izler. Özerk davranmasına izin verir. Çocuğa kendini istediği zaman kullanabileceği bir kaynak olarak sunar ve aile kuralları hakkında bilgi verir. Demokratik ana-babalar çocuğunu denetlemekten kaçınır, amacına ulaşmak için baskı yerine mantıklarını kullanırlar (Baumrind, 1966). Çocuklarına karşı demokratik tutuma sahip anne-babaların, onların davranışlarını daha akılcı şekilde yönlendirdiği söylenebilir. Bu tutuma sahip anne-babalar çocuklarını ayrı bir kişi olarak kabul edip onlara değer verirler ve bağımsız bir kişilik geliştirmeleri için teşvik ederler (Kulaksızoğlu, 2004).

Demokratik ana-babalar gencin duygu ve düşüncelerindeki değişimlere karşı duyarlıdırlar ve bu değişimleri hoşgörü ile karşılarlar. Ancak gençten ailenin temel kurallarına uyması beklenir (Yörükoğlu, 2000). Demokratik ana-babaların bulunduğu ailelerde kabul edilen ve edilmeyen davranışların sınırları bellidir. Bu sınırlar içinde çocuk özgürdür (Yavuzer, 1994). Ancak sınırsız bir özgürlük de söz konusu değildir. Özgürlükleri, kullanabileceği ölçüde ve kötüye kullanmadığı sürece artırılır. Ancak demokratik anne ve babalar da gerektiğinde çocuklarına sınır koyabilirler. Demokratik ana-babalar çocuklarına deneme ve yanılma payı bırakırlar. Çocuk buyruklarla değil, yol gösterilerek ve uyarılarak eğitilir. Çocuğun kişiliğine saygı gösterilir, ondan yaşından olgun davranış beklenmez (Yörükoğlu, 2000).

Demokratik ve güven verici bir ortamda yetişen çocuk, temel güven duyguları gelişmiş, kendisine ve çevresine saygılı, fikirlerini serbestçe söyleyebilen, sorumluluk sahibi, sınırlarını bilen, girişimci, aktif, katılımcı, hoşgörülü, mutlu, kendini geliştirmeye ve yaratıcı fikirler üretmeye istekli bireylerdir. (Kulaksızoğlu, 2004).

Araştırmalar, demokratik ana baba tutumuna sahip bir aile ortamında yetişen çocukların, zihinsel yönden olduğu kadar, kişilik gelişimi yönünden de gelişmeye daha yatkın olduklarını, demokratik ortamın çocuğa sadece özgürlük olanağı tanımakla kalmayıp, aynı zamanda onu kendini anlatma ve deneyim kazanmaya da özendirdiğini ortaya koymaktadır. Böyle bir aile ortamında yetişen çocuklar hareketli, korkusuz ve bağımsız olmaktadırlar (Özgüven, 2001).

Koruyucu Ana Baba Tutumu

Koruma ya da koruyuculuk gerçekte normal bir ana-baba tutumu olarak nitelendirilmekle birlikte eğer ebeveynin kollama ve koruma davranışları aşırı bir şekilde gerçekteşmeye başlarsa o zaman çocuğun kendini gerçekteştirmesi engellenmiş olacaktır. Bu tutumu sergileyen ebeveyn, çocuğun gelişimine has özgürlükleri kazanmasını engelleyecek şekilde ona nasıl davranması, neleri yapması gerektiğini dikte ettirmeye çalışır. Koruyucu ana baba tutumunu benimsemiş ebeveynler çocuklarını kendilerinin bir uzantısı gibi görmekte ve onlarla duygusal yoksunluklarını gidermek istemektedirler. Bu tür aileler, çocuğu ana-babanın kontrolünde daha çok tutmakta, bağımsız ve ayrı bir birey olma yolundaki çabalarını engellemektedirler (Kulaksızoğlu, 2004).

Bu ailelerde ana-babalar çocuğa gereğinden fazla özen gösterip onu denetim altında tutarlar. Çocuğun başına kötü şeyler gelir diye kendi başına bir şeyler yapmasına izin vermezler. Çocuğun tüm ihtiyaçları büyükleri tarafından karşılanmaya çalışılır. Koruyucu ana-babalar çevreden gelecek tehlikeleri abartarak çocuğun her koşulda korunup kollanmaya ihtiyacı olduğunu düşünürler. Çocuğun kendi başına hiçbir gereksiniminin üstesinden gelemeyeceği inancında olan bu ana babalarda çocuk adına her şeyin incelikle düşünölüp yerine getirilmesi ölçüsünde daha iyi bir ana baba olacakları duygusu hakimdir (Kaya, 1994).

Koruyucu ana-babanın dikkat ve ilgisini her an üzerinde toplama ihtiyacında olan çocuklar, aile ortamı dışında sağlıklı ilişkiler kurabilmede güçlükler yaşamaktadırlar. Bu tutumun ana baba tarafından sürekli uygulanması sonucunda çocuk, aşırı bağımlı, ürkek, çekingen ve güvensiz bir kişilik geliştirebilirler. Bu tür bir aile ortamında yetişen çocukların hatalarının sonucunda yaşayarak öğrenmesine izin

verilmez, sorumluluk duygusunun gelişmesi engellenir. Çocuk ileriki yaşamında karar almakta ve uygulamakta zorluk çekeceği gibi yaşama karşı içinde bir korku oluşturur, çocuğun kişiliği gelişmez, inatçı, istediğini tutturan, mantıksız kavgalar çıkaran, çabuk mutsuz olan bir çocuk ve ileride benzer niteliklere sahip bir yetişkin olabilmekte ve çevresindeki insanlarla iletişim kurmakta güçlük çekebilmektedirler.

Otoriter Ana-baba Tutumu

Kuzgun'a (1972) göre otoriter ana baba çocuğunu belki sevmektedir; ancak sevgisini çocuk istenilen şekilde davrandıkça gösterir. Yani sevgiyi bir pekiştireç olarak kullanır. Otoriter ana-baba kendisini toplumsal otoritenin temsilcisi olarak görür ve mutlak itaat bekler. Otoriter ana baba tutumu, denetimin yüksek, tepkiselliğin ya da duyarsızlığın düşük olduğu bir tutumdur. Çocukların kişilik özellikleri, ilgi ve gereksinimleri dikkate alınmaz. Çocuğun istekleri bastırmaya çalışılır, katı bir disiplin anlayışı vardır ve çocuğa, gerekçesi açıklanmadan kurallar konulur ve bu kurallara kesinlikle uyması istenir, Çocuk otoriteye karşı geldiğinde cezalandırılır. İtaat etmeye, otoriteye saygı göstermeye, çalışmaya ve geleneksel değerlerin korunmasına aşırı derecede önem verilir. Ana baba ile çocuk arasında sözel iletişime önem verilmez, çocuğun özerk bir kişilik geliştirmesi, bireyselleşmesi desteklenmez.

Otoriter ana-babaya sahip ergenler anne-babanın istediğinden farklı davrandıklarında dışlanacaklarını bildiklerinden ve cezalandırılma korkusundan dolayı boyun eğler. Bu tür ailelerde yetişen çocuklar duygu ve düşüncelerini daha çok bastırırlar, öfke ve kızgınlık duygularını açık bir biçimde ifade edemezler ve çoğu zaman çocuğun istenmeyen davranışları ana-baba tarafından dayakla engellenebilir. Kulaksızoğlu (2004), çocuk ve ergenin fiziksel olarak cezalandırılması ve öfke duygularının bastırılmasının onlarda pasif saldırganlık yarattığından söz etmektedir. Aşırı baskılı, otoriter ana-baba tutumu aynı zamanda çocuğun kendine olan güvenini ortadan kaldıran, onun kişiliğini hiçe sayan bir tutumdur. Anne ve babadan birisi ya da her ikisinin baskısı altında olan çocuk, sessiz, uslu, dürüst ve dikkatli olmasına karşılık; küskün, silik, çekingen, başkalarının etkisinde kolay kalabilen aşırı hassas bir yapıya sahip olabilir. “Zor yoluyla denetleme” ve “sevgi esirgeyerek denetleme” boyutlarının

egemen olduğu aşırı baskılı ve otoriter aile ortamında, denetlenen çocuk, hangi davranışın hangi tepkiyi alacağı hakkında bir fikre sahip değildir.

Çocuğun ya da ergenin kaygılı bir belirsizlik içinde aşırı isyankar veya aşırı boyun eğici olması mümkündür. Böyle bir ortamda yetişen çocuk dıştan denetimli bir kişilik oluşturur. Çünkü içinden geldiği gibi davranmak yerine olması gerektiği gibi davranmak şeklinde koşullandırılır (Yavuzer, 1994). Otoriter bir aile ortamında, katı denetim uygulandığı için çocukların boyun eğici, terbiyeli, uyumlu, edilgin ve kibar olması istendik davranışlar olmakla birlikte, otoriter aile ortamı; bireyin bastırılmış, kendisini ortaya koyamayan bir kişilik geliştirmesine neden olmaktadır (Özgüven, 2001).

Yukarıda genel hatlarıyla ana baba tutumları açıklanmaya çalışılmıştır. Genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılan ana baba tutumlarıyla meslek seçimi arasındaki ilişkiyi vurgulayan Roe (1986), çocukluk yaşantılarını incelerken, ana babaların çocuklarına karşı tutumlarını, bireyin gelişiminin esas belirleyici olarak almış ve ana baba ile çocuk arasındaki ilişkilerin farklı mesleki seçimlere neden olduğunu ileri sürmüştür. Roe, ana baba tutumlarını, çocuğun üzerine aşırı derecede düşme, çocuğa soğuk davranma ve çocuğu kabul etme olmak üzere 3 boyutta ele almıştır (Yeşilyaprak, 2003):

Çocuğun üzerine aşırı derecede düşme tutumunun bir ucunda aşırı koruyuculuk diğer ucunda aşırı beklenti söz konusudur. Aşırı koruyuculuk tutumu ile yetişen çocuklar bağımlı bir kişilik geliştirirler ve başkalarının kendileri hakkında ne dediklerine önem verirler. Diğer bir tutum olan çocuğa soğuk davranma, red etme ve ihmal etme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Reddedici ana babaların çocukları, meslek seçerken doyurulmamış olumsuz eğilimleri toplumca kabul edilebilir bir ifade yolu ararlar. Meslek seçimlerinde ya insanları tümüyle red ederek nesnelerle ilgili meslek seçecek ya da insanlarla uğraşmayı gerektiren mesleklere girecekler ama insanları bir nesne yerine koyacaklardır. Çocuğu kabul edici tutuma sahip anne babaların çocukları, sevmeye ve saygı görme gibi ihtiyaçları karşılandığından, meslek seçerken daha özgür davranabilecekler ve kendi beklentilerini karşılayan meslekler seçebileceklerdir.

Ana baba tutumlarıyla ilgili yurt içinde yapılan araştırmalarda (Bilal, 1984; Güneş (Azizoğlu), 1993; Düzgün, 1995; Demiriz, 1997; Tuzgöl, 1998; Gökçedağ, 2001), ana baba tutumları ile uyum, mesleki ilgi, psikolojik belirtiler, saldırganlık, kaygı gibi konular ele alınmıştır. Çalışma anlayışı ile ilgili olabilecek doğrudan ya da dolaylı araştırmalara rastlanmamıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda ise (Fisher ve Padmawidjaja, 1999; Laughlin ve Barling, 2001; Pillay ve diğ., 2003a; Pillay ve diğ., 2003b; Cinamon ve Gifsh, 2004; Chaves ve diğ., 2004; Levine ve Hoffner, 2006; Ferrari, Nota ve Soresi, 2008), çalışma anlayışı ve ana baba tutumlarıyla ilgili doğrudan ve dolaylı araştırmalara rastlanmıştır. Araştırmalarda, ebeveynlerin işte edindikleri yaşantıları eve getirdiklerinden söz edilmektedir. Bu yaşantılar zamanla ebeveynlerin davranışlarında yerleşik hale geldiği ve bunun sonucunda çalışmaya yönelik tutumlar oluştuğu vurgulanmaktadır. İşte edinilen yaşantıların eve getirilmesiyle anne baba ister farkında olsunlar ister olmasınlar çocuklarına bir takım öğretilerde bulunmaktadır. Kendilerinin çalışmaya yönelik bakış açılarını, tutumlarını ve algılarını yansıtan bu öğretiler, çocuğun çalışmaya bakış açısının, çalışma algısının ve tutumunun da belirleyicisi olmaktadır. Dolayısıyla anne baba, çocuğun çalışmaya yönelik değerlendirmelerini, daha genel anlamda çalışma anlayışını etkilemektedir. Aslında ebeveynler sadece çocukların çalışma anlayışlarını değil, işteki yaşantılarını eve getirerek onların kariyer gelişimlerini de etkilemektedirler. Bu nedenle anne baba tutumu, bu araştırmada bir değişken olarak ele alınmayı gerekli kılmıştır.

Young ve Friesen (1992), ebeveynlerin, çocuklarının spesifik meslek seçimlerini etkilemeye kalkışmamalarına ve onların meslek seçimlerinde karar verici rol üstlenmemelerine rağmen, geniş anlamda çocuklarının kariyer gelişimlerini etkilemede daha fazla etken olduklarından söz etmektedir. Bir başka ifadeyle anne baba, ergenlerin sadece meslek seçimlerine karışmamakta, onun da ötesinde daha çocukluk yıllarından itibaren onların nasıl bir meslek seçecekleri konusunda çocuklarına davranış kazandırmaya çalışmaktadırlar. Benzer şekilde Santos ve Coimbra (2000), ve Flouri ve Buchanan (2002)'da ebeveyn davranışlarının, ergenlerin meslek seçimlerinde önemli etkiye sahip olduğu vurgulamaktadır.

Ebeveyn desteği ve ebeveyn baskısı ve bununla birlikte algılanan ebeveyn beklentileri, ergenlerin kariyer beklentilerinde, meslek seçimlerinde önemli rol

oyynamakta ve farklılıklara neden olmaktadır. (Mau, Domnick ve Ellsworth, 1995; Rojewski ve Yang, 1997). Kendi kişisel yetenek, ilgi ve istekleri konusunda ebeveynlerinden destek alan bireyler, meslek seçimlerinde de bu yetenek, ilgi ve isteklerini karşılayabilecek alanlara yönelmektedirler. Çünkü kendilerinde bunu başarabileceklerine yönelik inanç vardır. Oysa ebeveyn baskısı gören bireylerin ise meslek seçimi konusunda kararsızlık yaşadıkları, bu kararsızlığın altında ise kendi beklentilerinden çok anne babanın beklentilerini karşılama zorunluluğu yatmaktadır. Bir başka ifadeyle bireyler, anne babanın beklentileri ile kendi beklentileri arasında sıkışıp kalmaktadırlar. Bu durum doğru ve isabetli karar vermelerini de engellemektedir (Ketterson ve Blustein, 1997; Schmitt-Rodermund ve Vondracek, 1999; Guerra ve Braungart-Rieker 1999).

Johnson ve Mortimer (2002), ebeveynlerin çocuk yetiştirme uyum ve davranışları ve ebeveynlerin çalışma şartları, çocukların ve ergenlerin çalışmaya bakış açılarının, ilgilerinin, değerlerinin ve isteklerinin gelişimini etkilediğini ve çocukların çalışmayla ilgili ilk izlenimlerini ebeveynlerden öğrendiklerini ileri sürmektedir. Anne babayla girmiş oldukları iletişim, onların çalışma alışkanlıklarını belirlemekte, çalışma tutumu kazanmalarına yardım etmekte ve mesleki ilgilerinin farkına varmalarını sağlamaktadır. Dahası çocukların, çalışma ilgilerini, çalışma değerlerini, çalışmaya bakış açılarını, çalışma algılarını kısacası çalışma anlayışlarını netleştirmeye yardım etmekte ve çalışma yoluyla becerilerini nasıl sergileyecekleri konusunda onları cesaretlendirmektedir. Hatta anne babanın çalışma ile ilgili olumsuz deneyimlerini aktarmaları bile bazen çocukların iş çeşitleri konusunda daha farklı düşüncelerini sağlamaktadır.

Kohn ve Schooler (1983), babaların çalışmada elde ettikleri başarıların, çocuklarının çalışma değerlerini etkilediğini vurgulayarak, işte başarılı olan baba bunu eve taşımakta ve çocuklarının çalışmaya olan bakış açılarını etkilemektedir. Aynı zamanda babaların çalışma değerleri çocuklara aktarılmakta ve böylece çocukların kendilerini keşfetmelerini, onların meslek seçimlerini ve mesleki kapasitelerini etkilemektedir. Dolayısıyla anne babaların çalışma anlayışları, çocuklarının bağımsız karar verme ve kendilerini yönetmelerine katkı sağlamaktadır.

Anne ve babaların, meslek ve çalışma değerlerini araştıran Ryu ve Mortimer (1996), babaların destekleyici ilişkilerinin, çocuklarının içsel çalışma değerlerini beslediğini bulmuşlardır. Bir başka ifadeyle ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimlerini desteklemeleri, onların içsel çalışma değerlerini geliştirmektedir. Araştırmada aynı zamanda ergenlerin çalışma değerlerini karşıt cins ebeveynlerden daha çok aynı cins ebeveynlerden öğrendikleri sonucuna da ulaşılmıştır. Annelerin çalışma geçmişleri genellikle kız çocuklarının çalışmaya uyumlarında önemli bir rol oynamakta olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur.

Annelerin işlerinin karmaşıklığı, çocukları için hazırlayacağı ev ortamının kalitesini ve en sonunda çocukların bilişsel gelişimlerini etkilediğinden söz eden Parcel ve Menaghan (1994), işte sorunlar yaşayan annelerin çocuklarının çalışmaya ilişkin olumsuz bilgiler içselleştirdiklerini ileri sürmektedirler. Cooksey, Menaghan ve Jekielek (1997), anne ve babaların işleri konusundaki öz yönetim fırsatları, çocukların ebeveyn normlarını içselleştirmelerini etkilemekte ve böylece problem davranışları azalttığını dile getirirken, Whitbeck, Simons, Conger, Wickrama, Ackley, Elder Jr. (1997), çalışmadaki özerkliğin babaların ebeveyn stillerinde daha esnek olmalarına olanak sağladığını, ergenlik yıllarındaki çocuklarında yeterlik ve kontrol duygusunu beslediğini bulmuşlardır. Bir başka deyişle, işlerinde özerk olan babalar, çocuklarına daha esnek davranabilmekte ve bunun sonucunda da çocuklarının yeterlik ve kontrol duygusunu kazanmalarına yardım etmektedirler.

Ebeveynlerin kendilerinin çalışma yoluyla elde ettikleri inançlarının çocukların çalışmaya olan bakış açılarını etkilediğinden söz eden Phillips ve Sandstrom (1990), bu yolla ergenlerin çalışmaya yönelik tutum ve alışkanlıkları teşvik ettiğini, ergenlerin sorumluluk ve bağımsızlık kazandıklarını ve belki de okulda öğrenemeyecekleri deneyimler kazanmalarına yardım ettiğini dile getirmektedir. Ergenlerin çalışmayı doğru değerlendirebileceklerini, sorumluluk kazanacaklarını ve ne tür iş ortamlarında hangi sosyal becerilerin gerekli olduğunu kavrayarak meslek seçimlerini daha isabetli yapabileceklerini vurgulamaktadır. Bunun yanında ebeveynlerden çalışma ile ilgili olumsuz bir takım yaşantılar elde eden ergenlerin ise çalışmaya bakış açılarının farklılaştığı dile getirilmektedir. Anne babanın işteki yaşantılarını eve getirerek çalışma konusunda dile getirdikleri olumsuzluklar bireyi etkilemekte ve çalışmaya olan bakış

açılarını sınırlandırmaktadır. Benzer şekilde Johnson ve Mortimer (2002), ergenin gelişiminin her bir noktasında ailelerin, mesleki gelişim sürecine müdahale ettiklerinden ve mesleki kararlarını biçimlendirdiklerinden söz ederek, evde günlük etkileşimler yoluyla aile iş çatışmasının ortaya çıktığını ve bunun da ergenlerin çalışmayı sıkıntı verici ve bıkırtıcı olarak değerlendirmelerine neden olduğunu vurgulamaktadır.

Yukarıda dile getirilen çalışmalar dikkate alındığında, çoğunlukla, ebeveynlerin kendilerinin çalışmaya olan algı, tutum, değer, inanç ve anlayışlarının, evde çocuklarını yetiştirme ya da yaklaşım biçimleriyle aktarıldığı, bunun sonucunda da çocuklarının çalışmaya olan bakış açılarını, değerlerini, tutumlarını ve inançlarını etkilediği vurgulanmaktadır.

2.5. Çalışma Anlayışı ve Mesleki Kişilik Tipleri

Kariyer gelişim teorileri içinde “kişi çevre uyumu” ile ilgili iki önemli kuram yer almaktadır ve bu kuramlardan birisi Dawis ve Lofquist’in “iş uyumu teorisi” (TWA) ve “Tipoloji Kuramını” ortaya atan Holland’ın teorisidir. Bu iki teori benzer özellikleri kullanmalarına rağmen Holland’ın teorisi meslek seçimini, iş uyumu teorisi ise mesleki uyumu vurgulamaktadır (Swanson ve Fouad, 1999).

Holland (1973), tipoloji kuramında mesleki kişilikler ile çalışma çevresi arasındaki teorik ilişkileri ortaya koyarak her birey ve her iş için benzer bir sınıflama sistemi geliştirmiştir. Bu sınıflama sisteminde Holland, insanların tanımladığı 6 kişilik tipinden birine sahip olduklarını ve bu kişilik tiplerine uygun mesleklerden birini seçtiklerini ileri sürmektedir. Her tip çeşitli kültürlerin, akranların, ana babaların, sosyal sınıf ve fiziksel çevrenin etkileşiminin ürünüdür. Dolayısıyla mesleki doyum, bireyin kişilik tipi içinde yer alan özelliklerin, bu tiplerle uygun olarak tanımlanan iş çevresindeki uyumu ile pozitif ilişkilidir (Yeşilyaprak, 2003; Kuzgun, 2006; Reardon, Bullock ve Meyer, 2007).

Holland’a göre kişilik özellikleriyle mesleki yönelişler arasında, diğer bir deyişle, meslekler arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Kuram, kişilik dinamiği ile

mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayanır. Meslek seçimi kişiliğin yansıması, bireyin çevreyle ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifadesini bulmasıdır. Her birey meslek seçimi yaşına gelinceye kadar, çeşitli etkiler altında kalmakta ve meslekler hakkında kalıplaşmış yargılar geliştirmektedir. İş dünyasına ilişkin görüşlerini de bu kalıp fikirlerle ifade etmektedirler. İş dünyasındaki çeşitli meslekler, içerdikleri etkinlikler bakımından birey için mesleki çevre oluşturmaktadırlar.

Holland'ın kuramının dört temel varsayımı vardır (Yeşilyaprak, 2003). Bunlar;

- ✓ Birçok insan benzerlikler dikkate alındığında, altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir.
- ✓ Altı kişilik tipine uygun altı mesleki çevre bulunmaktadır.
- ✓ İnsanlar, sahip oldukları yetenek, değer, tutum ve becerilerini kullanabilecekleri çevreler ararlar.
- ✓ Bireyin kişilik tipi ile çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi, meslek seçimi davranışını belirler.

Holland'a göre insanlar belli kalıtsal donanımlarla dünyaya gelirler ve çevre ile etkileşimleri sırasında ilgileri gelişir. Bu süreçte anne babaların çok büyük rolü vardır. Her anne babanın sahip olduğu bir tip vardır ve çocuğa o tipe özgü çevre oluştururlar. Dolayısı ile çocukta ortamın etkisi ile o tipe özgü ilgiler gelişir. Çocuğun doğuştan getirdiği özellikleri ile çevre etkileşimi sonucu geçirdiği yaşantıları, bazı ilgileri geliştirmesine bazılarında uzaklaşmasına neden olacaktır. Tercih edilen etkinlikler yoluyla bireyin ilgi, yetenek ve değerleri ayrılarak bireye özgü kişilik tipi gelişecektir (Kuzgun, 2000). Holland kişilik tiplerini ve aynı zamanda kişilik tipleriyle uyumlu olan çevreleri RIASEC (**R**ealistic-Gerçekçi, **I**nvestigative-Araştırmacı, **A**rtistic-Sanatçı, **S**ocial-Sosyal, **E**nterprising-Girişimci, **C**onventional-Geleneksel) olarak adlandırarak 6 kişilik tipini betimlemiştir. Bu kişilik tipi ve çalışma çevreleri aşağıda özetlenmiştir (Pike, 2006; Sharf, 2006):

Gerçekçi (Realistik-R): Gerçekçi insanlar, işlerinde araç ve makineleri kullanmaktan hoşlanan kişilerdir. Becerilerini geliştirebilecekleri, tesisat, çatı, elektrik ve otomotiv tamiri, çiftçilik ve diğer teknik disiplinler gibi alanları arama

eğilimindedirler. Mekanik ve fiziksel becerilerini kullanmayı öğrenebilecekleri ve uygulama içeren etkinliklerden hoşlanırlar. Soyut kavramlar ve teorik tanımlamalara karşı tolerans düzeyleri düşüktür. İnsan ilişkilerine değer vermekten çok para, güç ve statüye değer verirler. Gerçekçi çevre, fiziksel talepleri gerektirmektedir. Çalışma ortamını, el becerilerinin kullanılabileceği araçlar, makineler ve hayvanlar oluşturmaktadır. Bu çevre, bireylerin makineleri ayarlama, elektronik ekipmanları tamir etme, otomobil ya da kamyon kullanma, hayvanlarla ilgilenme gibi etkinlikleri yapmasına izin verecek becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. İnsanlarla etkileşime girme yeteneğinden çok bir şeylerle çalışma yeteneği önemlidir. Özetle kas faaliyeti, motor koordinasyonu, açık hava, sistematik çalışmalar, nesneler, eşyalar ve hayvanlarla ilgili etkinlikler bu kişilik tipinin çevresini oluşturmaktadır.

Araştırmacı (Investigative-I): Araştırmacı kişiler, zekalarını kullanmalarını gerektiren bulmaca ve meydan okumaktan hoşlanan kişilerdir. Öğrenmekten hoşlanma eğilimindedirler ve matematik ve bilimsel problemleri çözme yeteneklerine güvenen kişilerdir. Bilimsel kitaplar okumaktan ve bilimsel konularda tartışmaktan hoşlanırlar. Matematik ve bilimsel problemleri çözmek için bağımsız çalışmak isterler. Matematik, fizik, kimya, biyoloji, jeoloji gibi derslerden hoşlanırlar. Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, sabırlı, bağımsız kişilerdir. Bu çevre, bilimsel ilgi ve yeterliliklerle problemlere çözüm araştırmayı gerektiren çevrelerdir. Analitik düşünce becerilerini kullanabilecekleri fırsatları sağlayan, bilgisayar programcılığı, fizikçi, matematikçi, biyolog, fen bilimleri öğretmeni, veteriner, araştırma ve geliştirme yöneticisi gibi meslekler bu çevreyi oluşturmaktadır. Bu meslekler, insanların işlerinde zekalarını kullanmalarını gerektirmektedir. Sistematik ve deneysel çalışmalar araştırmacı çevreyi oluşturmaktadır.

Sanatçı (Artistic-A): Sanatçı kişiler kendilerini müzik, sanat ve edebi alanlarda yaratıcı davranarak sistematik olmayan yollarla bağımsız bir şekilde ifade etmekten hoşlanırlar. Yeteneklerini dil, sanat, müzik ve edebiyat gibi alanlarda geliştirmek isterler. Orijinallikleri ve yaratıcılıkları, anlatımda son derece önemlidir. Heyecanlı, coşkuları dengesiz, hayalci, sezgileri güçlü, bağımsız ve duygusal kişilerdir. Yaratıcı güçleri ve eğilimleri güçlü olan sanatçı tipler, resim, müzik, drama, yazarlık gibi alanlarda yetenek ve beceri geliştirmeye çalışırlar. Rutin işlerden hoşlanmayan

kişilerdir. Bu kişilik tipinin çevresini, estetik faaliyetler, tutkulu, bağımsız sistematik olmayan etkinlikler, sanatsal etkinlikler ve yaratıcı çalışmalar oluşturmaktadır.

Sosyal (Social-S): Sosyal kişiler, kişisel ve mesleki problemlere yardım ederek, öğretmek ya da kamu hizmetinde bulunarak insanlara yardım etmeyle ilgilidir. Sosyal insanlar, görevlendirme yoluyla olmaktan çok takım çalışması ve tartışma yoluyla problemleri çözmekten hoşlanırlar. Konuşma hazırlamak ve karmaşık problemleri çözmek ideal olarak onların doğasında vardır ve genellikle makinelerle çalışmaktan kaçınırlar. Eğitim, sağlık ve ruh sağlığı gibi sözel ve sosyal becerilerini kullanabilecekleri çevreleri ararlar. Sosyal kişilerin çevreleri, esnek ve birbirlerini anlayabileceklerini destekleyen çevrelerdir. Sosyal kişilerin çevrelerinde, insanlar, kişisel ve mesleki problemlerine yardım ederek, başkalarına öğretmek, ruhen başkalarını etkileyerek ve sosyal sorumlulukları alarak başkalarıyla birlikte çalışabilirler. Sosyal çevre, idealizm, zarafet, arkadaşlık ve fedakarlık gibi değerleri vurgular. Bu ideallerin birçoğu eğitim, sağlık, sosyal servis gibi alanlarda rahatlıkla karşılanabilir.

Girişimci (Enterprising-E): Girişimci tipler ekonomik çıkar elde etmek ya da genel anlamda bir hedefe ulaşmak için insanları etkilemeye yönelik faaliyetleri tercih ederler. Girişimci tipler için mal varlığı edinme özellikle önemlidir. Başkalarıyla olmaktan ve sözel becerilerini satış, ikna ve liderlik için kullanmaktan hoşlanırlar. Başkalarıyla çalışmaktan hoşlanan girişimci tipler, insanlara yardım etmekten çok onları ikna etmeyi ve yönetmeyi tercih ederler. Girişimci çevre, örgütsel ve kişisel amaçlara ulaşmak için başkalarını ikna etmeyi ve onları yönetmeyi gerektiren bir yerdir. Girişimci bireyler için ekonomik konular ve para en önemli konulardır ve bunları elde etmek için risk almaktan kaçınmazlar. Bu tür çevrelerde, kendilerine güvenirlir, sosyaldirler ve ısrarcıdırlar. Girişimci çevrede statü, terfi ve güç çok önemlidir.

Geleneksel (Conventional-C): Geleneksel tipler, paraya değer veren, bağımsız olan, kural ve ilkelere uyma yeteneği olan kişilerdir. Geleneksel bireyler, belirsiz taleplerle uğraşmak yerine durumu kontrol altında tutmayı tercih ederler. Para kazanma, kural, düzen ve ilkeleri karşılama gibi değerlere önem verirler. Büro ileri ve sayısal yetenekleri güçlüdür ve bunları anlaşılır problemleri çözmede kullanırlar. Verilerle

ilgilenmekten ve bunları sistematik bir şekilde işlemekten hoşlanırlar. Geleneksel çevreyi örgüt ve planlama en iyi şekilde tanımlamaktadır. Çoğu geleneksel çevre, kayıt tutma, dosyalama, materyal kopyalama ve raporlar organize etme gibi ihtiyaçları karşılayan ofis çevreleridir. Geleneksel çevre muhasebe ve hesaplama kayıtları gibi matematiksel materyalleri içermektedir ve kelime işlemci, hesap makinesi ve fotokopi makinesi bu tipin geleneksel çevrede bulunan en önemli araçlarıdır.

Holland'a göre birbirine benzeyen kişiler bir çevre oluştururlar ve insanlar bu çevrelerde kendilerine özgü ilgi, yetenek ve eğilimleri ile tutarlı problemler arayacak ve kendi eğilimlerine uygun insanların ve durum, olgu, olay ve nesnelerin bulunduğu ortamları isteyeceklerdir. Böylelikle, tipler bir araya geldiklerinde kendi temsil ettikleri tipi yansıtan çevreler yaratacaklardır. Her bir çevre belli bir kişilik tipinin baskın olduğu bir ortamdır ve her biri özel sorunlar yaratan fiziksel bir ortam olarak karakterize edilmektedir. Holland, çevreleri de insanları RIASEC şeklinde gruplandığı gibi gruplandırmıştır (Kuzgun, 2006). Bu gruplandırmadan yola çıkarak Self-Directed Search (Kendini Araştırma Ölçeği) adını verdiği bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekte etkinlikler, yeterlikler, meslekler ve kendini değerlendirme olmak üzere 4 alt ölçek vardır. Bunlardan alınan puanlarla bireyin altı kişilik tipinde elde ettiği puanlar belirlenmektedir. 6 kişilik tipinde elde edilen puanların en yükseği baskın kişilik tipini göstermektedir. Ancak tek bir tipe ait özelliklere sahip insan sayısının az olduğundan söz eden Holland, 3'lü bir kodlama sistemi getirerek bireyin kişilik tipini belirlemektedir. Bu üçlü kodlama en yüksek kişilik puanından en düşük kişilik puanına doğru sıralanmaktadır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan kişilik tipleriyle ilgili son olarak eklemek gerekirse, farklı kişilik tipleri farklı özellikleri de beraberinde getirmektedir. Bu farklı özelliklere sahip insanlar, olayları, olguları, durumları, nesneleri kısaca her şeyi farklı değerlendireceklerdir. Holland'ın varsayımlarına göre her hangi bir kişilik tipindeki bir birey o kişilik tipine uygun ortamlarda bulunursa daha mutlu, yaşamdan keyif alan, çalışma yaşamında da doyum elde eden birisi olacaktır. Bir başka ifadeyle örneğin artistik bir kişi kendi özelliklerine uygun insanlarla bir aradayken daha enerjik olabilmektedir. Ya da kendi özelliklerine uygun çalışma ortamlarıyla karşılaşrsa daha etkin olabilmektedir. Her kişilik tipindeki bireyin, insanlara, olaylara, olgulara,

durumlara, nesnelere tepkileri de farklı olabilmektedir. Dolayısıyla kişilik tipleri farklılaştıkça bireylerin çalışma anlayışlarında da farklılıklar olabilir. Buradan hareketle bu araştırmada kişilik tipleri ile çalışma anlayışı arasında ilişkiler olabileceği düşünülmektedir.

Literatürde mesleki kişilik tipleri ile çalışma anlayışını inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Ancak çalışma anlayışı bir noktada çalışma değerlerini de içinde barındırmaktadır (Blustein, 2006; Ferrari ve diğ. 2009) . Bu açıdan bakıldığında literatürde, mesleki kişilik tipleri ile çalışma değerleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yer almaktadır. Bu araştırmalardan Rottinghaus ve Zytowski (2006), mesleki kişilik tipleri ile çalışma değerleri ve tutum, kişilik özelliği ve ihtiyaçları içine alan yapıların arasında, ilişkiler olabileceğinden söz ederek, farklı mesleki kişilik tipindeki bireylerin farklı çalışma değerlerini dikkate alabileceklerini vurgulamaktadır. Bir başka ifadeyle, Rottinghaus ve Zytowski, mesleki kişilik tipleri ile çalışma değerleri arasında ilişkilerin olduğunu ve farklı mesleki kişilik tiplerinin farklı çalışma değerlerini içselleştirdiklerinden söz etmektedir. Örneğin araştırmacı kişilik tipinin çalışmada bağımsız olma ve entelektüelliğe değer verdiklerini ama bunun yanında güvenlik ya da kişilerarası ilişkiye değer vermediklerinden söz etmektedir. Ayrıca, sanatçı kişilik tipinin güzellik ve orijinallığe; sosyal tiplerin işbirliği, fedakarlık ve başkalarına hizmet etmeye; girişimci kişilik tipinin risk alma, statü ve rekabete ve geleneksel kişilik tipinin düzen ve değişmezliğe değer verdiklerini dile getirmektedir. Farklı mesleki kişilik özellikleri, farklı çalışma anlayışını ya da çalışma değerlerini beraberinde getirmektedir. Birey hangi mesleki kişilik tipine sahipse, o kişilik tipine uygun çalışma çevresi arayacağından, çalışma çevresinde de, çalışmaya yönelik olarak uygun bir bakış açısı ortaya koyması gerekecektir. 2000 ergen üzerinde yapmış oldukları araştırmada, korelasyon katsayıları vermek yerine varyans miktarına bakarak kız ve erkekler için ilgileri tahmin etmede değerlerin katkısını incelemişler ve çalışma değerlerinin %6' dan daha fazla katkı sağlamadığını bulmuşlardır.

Duffy, Borges ve Hartung (2009), literatürde çalışma değerleri ile mesleki ilgilerin (mesleki kişilik tiplerinin) ilişkisini inceleyen araştırmaların yetersiz olduğunu dile getirerek bu iki yapının meslek psikolojisinde baskın değişkenler olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Mesleki kişilik tiplerinin kendilerine özgü

Çalışma evresi aradıklarını ve bu nedenle o evre içinde de çalışmayı farklı değerlendireceklerini dile getirmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri, mesleki kişilik tipleri ve çalışma değerleri arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada, araştırıcı kişilik tipi ile bilimsel araştırma arasında pozitif, sosyal kişilik tipi ile prestij arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca araştırmada, farklı kişilik tiplerinin prestiji tahmin etmede orta düzeyde katkıları olduğu, yine aynı şekilde farklı kişilik tiplerinin yönetim, bilimsel araştırma, başkalarına hizmet etme ve yaşam biçimi çalışma değerlerini tahmin etmede ise düşük katkıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka araştırmada ise Sagiv (2002), yetişkinler arasında değerler ile mesleki kişilik tiplerini araştırmıştır. Araştırmada, kız ve erkekler için başarı ve g değerleri ile girişimci kişilik tipi arasında orta derecede ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde kadınlar için, iyilikseverlik ile sosyal kişilik tipi arasında orta düzeyde bir ilişki bulunurken buna karşılık erkekler için uygunluk değeri ile sanatçı kişilik tipi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Diğer bir araştırmada Berings, De Fruyt ve Bouwen (2004), mühendislik ve sosyal bilimlerde okuyan 178 niversite ğrenci üzerinde beş faktör kişilik zellini temel alarak kişilik özellikleri ve çalışma değerleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada kişilik zellii ile çalışma değerleri arasında orta dereceli ilişkiler bulunmuştur. Dürüstlük, değerlerin yapısı, akılcılık ve etki ile ilişkili bulunmuş, açıklık, bir ekip içinde çalışma değeri ile, dışa dönüklük yaratıcılıkla yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Huang (1995) ise, akademik alanların çalışma değerleri ve mesleki kişilik tiplerine etkisini araştırdığı araştırmada, kişilik tiplerinin, çalışma değerlerinde farklılaşabileceklerini dile getirmiştir. Araştırmada, içsel çalışma değerlerinde, girişimci, gerçekçi ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinin araştırıcı, sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinden farklılaştığı dile getirilmekte ve bunun nedeninin de bu değerlerin farklı çalışma alanları için farklı anlamlar ifade etmesi olarak belirtmektedir. Bunun yanında dışsal çalışma değerleri hemen hemen bütün tiplerde benzer özellikler göstermektedir. Huang'ın dile getirdiği bir başka saptama ise, finansal başarı ve idari liderlikte girişimci, geleneksel ve gerçekçi tiplerin sosyal, araştırıcı ve sanatçı kişilik

tiplerine göre daha yüksek değer verdikleridir. Sanatçı kişilik tipi diğer bütün kişilik tiplerine oranla yaratıcılığa daha fazla değer verdiğini ifade eden Huang, en düşük ortalamanın geleneksel kişilik tiplerinde çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Başkalarına yardım etme çalışma değerinde ise sosyal ve sanatçı tiplerin, girişimci, araştırmacı ve geleneksel kişilik tiplerine göre daha yüksek ortalama değer gösterdiği, gerçekçi tiplerin ise bu çalışma değerinde en düşük ortalamaya sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Yapılan çalışmalar mesleki kişilik tipleri ile içinde kısmen çalışma değerlerini de barındıran çalışma anlayışı arasında, ilişkilerin olabileceğini göstermektedir. Dile getirilen araştırmalarda, ilişkilerin farklı kişilik tiplerinde farklı algılandığı dolayısıyla çalışma çevresine farklı tepkiler verdikleri ifade edilmektedir. Bununla birlikte çalışmanın anlaşılmasında mesleki kişilik tiplerinin önemi üzerinde de durulmaktadır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, ergenlerin çalışma anlayışını belirlemeye yönelik envanter geliştirme çalışmasıdır. Aynı zamanda ergenlerin çalışma anlayışının okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri değişkenleri tarafından yordanıp yordanmadığını incelemek amacıyla yapılmış ilişkisel bir çalışmadır.

3.2 Araştırma Grubu

Bu araştırmaya Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçe merkezlerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Liseleri ve Genel Liselerde öğrenim gören ve uygulama günü sınıfta bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet ve yaşlarına göre dağılımı Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubundaki Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Değişken		n	%	Toplam
<i>Okul Türü</i>	Genel Lise	690	49.2	1402
	Anadolu Lisesi	712	50.8	
<i>Sınıf Düzeyi</i>	10. sınıf	658	46.9	1402
	11. sınıf	744	53.1	
<i>Cinsiyet</i>	Kız	804	57.3	1402
	Erkek	598	42.7	
<i>Yaş</i>	15	45	3.2	1402
	16	598	42.7	
	17	665	47.4	
	18	94	6.7	

Tablo 2’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılanların %51’i Anadolu lisesi, %49’u genel liselerde öğrenim gören öğrencilerdir. 10. Sınıftaki öğrencilerin oranı %47, 11.sınıftaki öğrencilerin oranı ise %53’dür. Araştırmaya katılanların %43’ü erkek, %57’si kız öğrencilerden oluşmaktadır. 15 yaş %3, 16 yaş %43 17 yaş %48 ve 18 yaş %7’dir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları şunlardır:

1. Kişisel Bilgi Formu
2. Çalışma Anlayışı Envanteri (ÇAE)
3. Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ)
4. Ana Baba Tutumları Ölçeği (ABTÖ)
5. Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ)

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, sınıf düzeyi, cinsiyet ve yaş değişkenlerini içeren ifadelerden oluşmaktadır ve optik form şeklinde düzenlenen uygulama araçları takımının ilk sayfasına yerleştirilmiştir. Okul türü, optik form hazırlanırken gözden kaçırıldığı için uygulama yapmadan önce her formun üzerine elle yazılmıştır.

3.3.2. Çalışma Anlayışı Envanteri (ÇAE)*

ÇAE’nin geliştirilmesi amaçlandığında, ilk olarak ilgili literatürde böyle bir envanterin olup olmadığı araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde, çalışma anlayışı ile doğrudan ilgili herhangi bir ölçeğe rastlanmamıştır. Doğrudan çalışma anlayışı ile ilgili herhangi bir ölçek olmasa bile dolaylı yollardan çalışma anlayışı ile ilgili olabilecek ölçekler literatürde yer almaktadır (Super, 1970; Zytowski, 2006). Bu ölçekler ise daha

* Bu başlık altında ÇAE’nin geliştirilmesi sürecinde izlenen aşamalardan söz edilmiştir. ÇAE’nin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgulara, Bölüm IV, Bulgular kısmında yer verilmiştir.

çok çalışma değerlerini ölçmeyi hedefleyen ölçekler olarak geliştirilmiştir. Çalışma anlayışını belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda ise çalışma anlayışı nitel araştırmalar yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır (Pillay ve diğ., 2003a; Pillay ve diğ., 2003b; Chaves ve diğ., 2004; Cinamon ve Gifsh, 2004; Levine ve Hoffner, 2006; Ferrari, Nota ve Soresi, 2008; Ferrari ve diğ. 2009). Adı geçen araştırmalarda, katılımcılara genel olarak çalışmanın tanımı, çalışma ve çalışmama nedenleri ve aileden çalışmayla ilgili neler öğrendikleri sorularak bireylerin çalışma anlayışları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada ise nicel bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu konuda Chaves ve diğ. (2004), farklı gelişim dönemlerinde uygulanabilecek ve çalışma anlayışını ölçen nicel ölçeklerin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca nicel ölçeklerin geliştirilmesiyle çalışma anlayışı ile eğitsel ve mesleki sonuçlar arasındaki karmaşık ilişkilerin doğasının anlaşılmasında araştırmacılara ipuçları verebileceğinden söz etmektedirler. Bununla birlikte Chaves ve diğ. (2004), çalışma anlayışının esnek ve uyumlu ölçümüyle, bireyin çalışma hakkındaki değerlerinin, inançlarının ve tutumlarının anlamını açıklamak için, araştırmacıların, nitel ve nicel yöntemleri birleştirerek ölçek geliştirebileceklerini belirtmektedirler. Buradan hareketle envanter maddelerinin geliştirilmesinde, literatürde insanların geçmişten bugüne çalışmaya yükledikleri anlamlar da dikkate alınarak, Fehr (1988)'in kullanmış olduğu prototip analiz yönteminin kısmi bir uygulaması yapılarak maddeler oluşturulmuştur. Bu nedenle aşağıda öncelikle prototip analiz ile ilgili bilgilere yer verilmiş sonrasında envanter geliştirme süreci ayrıntılarıyla ele alınmıştır.

3.3.2.1. Prototip Kavramı ve Prototip Analiz

Bilişsel dil bilimi içinde kalıplaşmış örnek olarak adlandırılan prototip kavramı, kavramları sınıflandırmada kullanılan herhangi bir kategorinin en iyi temsil eden niteliklerinin birleşimi olarak ifade edilmektedir (Rosch, 1975, 1978). Kavramlarla ilgili kategoriler oluşturulurken, o kategoriyi en iyi temsil eden örneklerle birlikte en zayıf örnekler de sınıflandırılmaktadır. Bir kategori içinde yer alan herhangi bir kavram, en iyi özellikleriyle tanımlandığı gibi bunun yanında en zayıf özelliklerini de içinde barındırmaktadır. Böylece kavram bir kategorinin prototipi içinde içsel olarak yapılandırılmaktadır (Rosch, 1978).

Dil, insanların düşüncelerini, duygularını, hislerini semboller yoluyla aktardığı bir yoldur. Herhangi bir kavram için kullanılan semboller, belli bir kültür içinde kabul gören ortak tanımları temsil etmektedir. Bununla birlikte kavram isimlendirilip söylendiğinde her toplum için benzer çağrışımları akla getirmektedir. Bir başka anlatımla aynı sembol farklı kültürlerde farklı sözcüklerle ifade edilmesine ve seslendirme farklılıklarına rağmen çok benzer çağrışımlar uyandırır (Federico ve Schwartz, 1983). İnsanlar, ortak özellikler gösteren sembollerini sınıflandırma ve yeni sembollerle ifade etme eğilimindedir. Kavramlar kategorileştirilirken genellikle kavramın daha önceki terimleriyle ne oldukları, neyi yorumladıkları düşünülerek kategorileştirilir. Kategorileştirilen kavramlar “sandalye, kuş, ağaç” gibi somut kavramlar olabileceği gibi “güzellik, sevgi, aldatma” gibi soyut kavramlarda olabilir (Gabora, Rosch ve Aerts, 2008). Bireylerden örneğin kuş kategorisi ile kuşu diğer hayvanlardan ayıran özellikleri betimlemeleri istendiğinde, “kanatlıdır”, “uçabilir”, “gagaları vardır” şeklinde kuşun bir tek özelliği yerine birden çok özelliğini vurgulayabileceklerdir. Bireylerin kavrama ilişkin yükledikleri özellikler, çocukluk yıllarında, benzerlik ve farklılıklardan yola çıkarak oluşan şemalarla yerleşik hale gelmeye başlamaktadır. Ancak somut kavramları sınıflandırmak kısmen kolay olsa da, soyut kavramları sınıflandırmak somut kavramları sınıflandırmaktan daha zordur (Rosch, 1975, 1978).

Prototip kavramı, Rosch (1975, 1978) tarafından, bir kategori veya sözcüğü tanımlamayı sağlayan ve bir kategoriyi en iyi temsil eden örnek öge anlamında kullanılmıştır. Prototip, kategorilerin diğer öğelerine en çok benzeyendir. Bir kategorinin öğelerinden söz edildiğinde, öncelikle kategorinin en tipik öğeleri akla gelmektedir. Kategorinin en tipik öğesi, zihinde, anında özellikleri çağrışan, temsil değeri daha fazla olan ve bellekte en kolay ulaşılan öğedir. Kültürden kültüre farklılıklar olmakla birlikte, Türk kültürü için düşünüldüğünde, örneğin, meyve dendiğinde insanlar, elma, ananas ve mango meyvelerinden ananas ve mangoya kıyasla daha çok elmayı söylemektedirler. Çünkü elma, meyve kategorisi içinde diğerlerine oranla zihinde anında çağrışan, temsil değeri yüksek olan ve bellekte kolay ulaşılabilen bir öğedir. Bu nedenle insanlar, herhangi bir kategoride kavramı söylerken, çevrede yer alan öğeleri dikkate alıp prototipe benzedikleri ölçüde tanır ve kavrarlar (Mervis ve Rosch, 1981).

Geleneksel olarak bir dilin genel terimlerinin, nesne ya da olayların kategorilerini işaret ettiği düşünülür ve bu kategorilerin her bir üyesi, kategorideki üyeliği tanımlamak için zorunlu ve birlikte yeterli özelliklere sahiptir. Bir başka ifadeyle bir dilde tanımlanacak olan kavram, içinde bulunduğu kategorinin zorunlu ve birlikte yeterli özellikleriyle tanımlanmaktadır. Bu durum, klasik tanımlama görüşüne uygundur. Klasik tanımlama görüşüne göre, genel bir terimin anlamını bilmek, bu zorunlu ve yeterli özellikleri asgari düzeyde bilmek demektir (Fehr ve Russell, 1991).

Sevgi ve bağlılığın klasik olarak tanımlanmasının mümkün olup olmadığını sorgulayan Fehr (1988), konu alanında uzman kişilerin, kavramın klasik tanımlamayla tanımlanabileceğine katılmakla birlikte, klasik bir tanımlamada uzman olmayan kişilerin, sevgi ve bağlılık gibi kavramların kullanımını, uzman kişiler gibi temel almadıklarını ileri sürmektedir. Uzmanların tartışmalarının benzer kavramlarla ilgili klasik bir tanımlamanın olabileceğini varsaydıklarını ifade eden Fehr (1988), bunun olabileceğini çünkü kavramların geleneksel olarak yeterli ve kritik özelliklerle tanımlandığının düşünüldüğünü vurgulamaktadır. Bu nedenle bir kategori üyeliği ya da bir kategoriye ait olma, ya hep ya hiç kuralına göre işlemektedir. Bir başka anlatımla, bir kategorinin üyesi olan bir kavram, yeterli ve kritik özelliklerle tanımlandığından, bunun dışında kalan tanımlamalar, kavramı o kategorinin dışına çıkarmaktadır. Herhangi bir düzeyin özellik kriterini karşılayan kavram, o düzeyin bir üyesidir diğerleri ise üye değildir. Böylece kavramlar arasındaki sınırlar açık bir şekilde belirlenmiştir. Çünkü her bir üye, niteliklerin özellik takımına sahip olmalıdır ve bu durum kategoriye dahil olma anlamına gelmektedir. Kategorideki bütün üyeler eşit dereceye sahiptirler ve böylece kategoriye eşit düzeyde temsil etmektedirler (Fehr, 1988; Russell, 1991; Fehr ve Russell, 1991; Kearns ve Fincham, 2004; Lambert, Graham ve Fincham, 2009). Geleneksel olarak kavramları tanımlamada klasik görüş, sevgi ve bağlılığın kesin, açık, belli, zorunlu ve mümkün olan tanımlama varsayımlarını desteklemektedir. Bu nedenle klasik tanımlama görüşü, kavramların kesin, açık, belli, zorunlu ve yeterli özelliklerini kullanmaktadır (Fehr, 1988).

Klasik tanımlama yöntemi kullanılarak çoğu araştırmada özellikle soyut kavramların tanımlanmaya çalışıldığını dile getiren Fehr (1988), sevgi (aşk) kavramının prototipini ortaya çıkardığı araştırmasında, Watson'ın aşkı, cinsel bölgelerin tensel

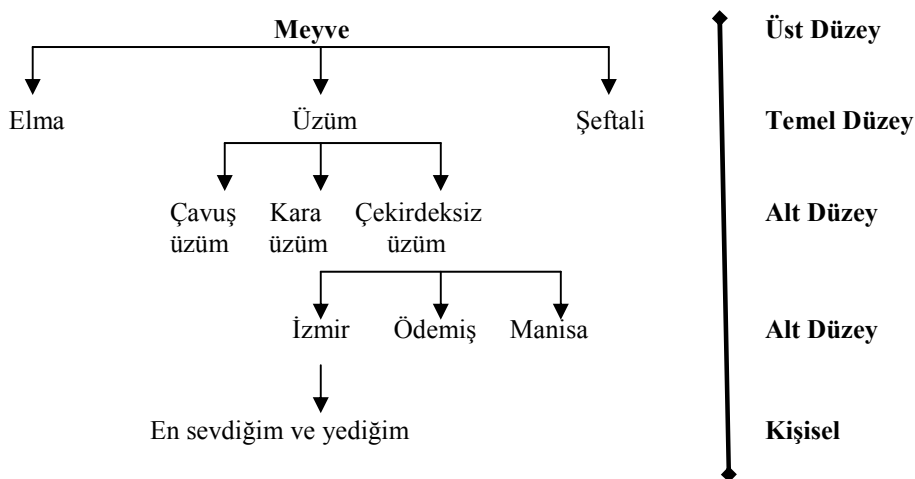
uyarımı ile ortaya çıkan ve doğuştan gelen bir duygu olarak tanımladığını belirtmektedir. Freud'un ise bu duygunun özünde cinsel birleşme arzusu olduğunu dile getirdiğinden söz etmektedir.

Çalışma kavramı konusunda da benzer şeyler söylenebilir. Örneğin Super (1976) çalışmayı, birey tarafından değer verilen ve çaba harcamayı gerektiren nesnel ve sistematik bir uğraş olarak tanımlamıştır. Landy (1989)'ye göre ise çalışma; bireysel olarak ortaya çıkan bir davranış tipi olarak tanımlanırken, Shertzer (1981), daha kapsamlı bir tanım yaparak çalışmayı, “insanların yaşamlarını kontrol ettikleri ve çevrelerini değiştirmek için kullandıkları ve topluma üretken olmak için çaba gösterdikleri bir etkinlik” şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımlamalara bakıldığında çalışma ile ilgili bir ya da birkaç özellik vurgulanmaktadır ama çalışmanın bütün özelliklerini bir arada barındırmamaktadır. Her bir tanım, aynı kavramın hem farklı, hem de aynı özelliklerini ele almıştır. Dolayısıyla bütün özellikleri içeren tek bir tanım bulunmamaktadır. Araştırmacıların bu kavramların tanımları hakkında ortak bir fikre varamamış olmalarının nedeni, konuda uzman olmayan sıradan insanların soyut kavramları, araştırmacıların tanımladığı gibi kullanmadıklarıdır. Yapılan tanımlara bakıldığı zaman, klasik tanım, kavramların geleneksel olarak yeterli ve gerekli özelliklerine göre yapıldığından işlevsel gözükmektedir. Dolayısıyla bu tanımlara bakıldığında bir sınıfa dahil olmak ya hep ya hiç kuralına uymaktadır (Fehr, 1988, Kearns ve Fincham, 2004). Yani kriterleri karşılayan herhangi bir örnek, o sınıfın bir üyesi iken, diğerleri grubun dışında kalmaktadır. Bu nedenle tanım, bütün özellikleri içinde barındırmalıdır.

Psikolojide, klasik tanımlama görüşüne bir alternatif olarak Rosch (1978) tarafından ortaya atılan prototip analiz, kavramların doğasındaki yapıyı daha iyi anlamak ve kavramlara olan ilgiyi yeniden canlandırmada öncülük etmiştir. Rosch'a (1978) göre, kategori sistemleri dikey ve yatay boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Dikey boyut, kavramın hiyerarşik örgütlenmesiyle ilgilenmektedir. Bir başka ifadeyle, diğerleriyle benzer olan kavramlar dikey boyutta yer almaktadır. Örneğin meyve, elma, Macintosh elma, üst düzey, temel düzey ve alt düzey bir hiyerarşik yapıyı betimlemektedir. Meyve üst düzey, elma temel düzey ve Macintosh elma alt düzey bir hiyerarşik yapıda sıralanmıştır (Fehr, 1988). Rosch (1978),

kavramların hiyerarşik yapıları içindeki yöntemleri açıklamıştır. Örneğin denekler kavramın üst düzeyi için çok az özellik listelemişlerdir. Oysa çoğu özellik temel düzey kavramlar için listelenmiştir. Temel düzeyde isimler üst düzey ve alt düzeydeki isimlerden daha kısadır. Önce temel düzey isimleri daha sonra diğer düzeylerdeki isimler öğrenilmektedir. Yukarıdaki örnekten yola çıkılacak olunursa, önce elma kavramının ismi öğrenilir, sonra meyve ve Macintosh elma ismi öğrenilmektedir (Fehr, 1988). Üst düzey, kapsam ilişkisindeki en yukarıdaki seviyeyi; temel düzey, kapsam ilişkisinde orta seviyeyi; alt düzey ise kapsam ilişkisinde en özelleşmiş seviyeyi göstermektedir. Dolayısıyla insanlar öncelikle temel düzeydeki kavramları öğrenmektedirler.

Eğer bir kavram prototipik olarak organize edilirse içsel bir yapıya sahip olur ve bu, kavramın özelliklerinden bazılarının kavramla diğerlerinden daha çok ilişkisi olduğu anlamına gelmektedir (Fehr, 1988). Yukarıda ifade edildiği gibi Rosch (1978), kategorilerin boyutlarını dikey ve yatay olarak farklılaştırmıştır. Dikey boyut, kavramların hiyerarşik organizasyonu (düzenlenmesini) ya da ikincil bir kategori olan kategori ilişkisini ifade eder. Yatay boyut ise içine aldığı benzer seviyedeki kategorilerin ayrı ayrı parçalara bölünmesiyle ilişkilidir. Bu nedenle bu araştırma, yatay boyuta ya da aynı seviyedeki kategorilerin farklılaşmasına odaklanmaktadır.



Nesneler tanımlanırken ilk önce temel düzeyde işlem yapıldığından temel düzeydeki sınıflamalar alt veya üst düzeye göre daha kolaydır. Daha sonra ise onları ortak kılan üst düzey ya da onları birbirinden farklılaştıran alt düzey noktalara

yoğunlaşmaktadır. Örneğin, meyve (üst düzey) denildiği zaman akıllara gelen tanımlayıcı sıfatlar kısıtlıdır. Çünkü elma ile muz meyvedir, ama renkleri aynı değildir. Meyvelerin büyüklükleri de kokuları da birbirinden farklı olduğu için büyüklük de koku da ortak özellik sayılamaz. Dolayısıyla meyvelerin ortak özelliklerini sayabilmek için sebzelerden farkını belirtmek gerekir. “Meyveler pişirilmeden yenen bitkilerdir, enerji verirler” gibi az sayıda ortak özellikten bahsedilebilmektedir. Nesnelerin zihindeki temsili, temel düzeyde olduğundan, algı da en hızlı bu düzeyde gerçekleşmektedir. Prototipler, bir sınıfa ait elemanların ortalama, tipik görüntüsüdür. Örneğin elma denildiği zaman bugüne kadar görülen tüm elmaların birleşimden oluşan, ortalama bir elma figürü akla gelmektedir.

Yatay boyut ise, aynı kapsama ait olan konuların birbirlerinden farklılığını ortaya çıkarır. Bir başka ifadeyle elma, portakal ve üzüm meyvedir. Her üçünün de birbirinden farkını ortaya çıkarmak yatay boyutun konusudur. Prototipte çoğunluk tarafından belirtilen özellik, kavramın merkez özelliğidir, sadece birkaç kişi tarafından belirtilen özellikler ise çevresel özellikler olarak nitelendirilir (Rosch, 1978; Fehr, 1988; Fehr ve Russel, 1991; Kearns and Fincham, 2004; Zhang ve Stafford, 2007; Gabora, Rosch ve Aerts, 2008; Lambert, Graham ve Fincham, 2009). Dolayısıyla prototip yaklaşımı, kritik özellikleri tanımlamaktan ziyade merkezi özellikleri içermesi nedeniyle klasik yaklaşımdan farklılaşmaktadır. Rosch (1978)’a göre kavramlar, kişiden, zamandan, konudan bir diğerine çoğu zaman farklılık gösterebilmekte ve dolayısıyla prototip bunu ortaya koyabilmektedir. Şunu da vurgulamak gerekir ki, prototip analiz, belirli bir grup insana ait özel kavramları göstermektedir.

Prototip analiz günümüzde, özne veya duygusal kavramları ve soyut kavramları incelemek ve karşılaştırmak için genişçe kabul gören bir yöntem haline gelmiştir. Bundan dolayı prototip analiz, bu araştırmada ergenlerin çalışma kavramını nasıl anladıkları sorusuna cevap vermede, geçerli bir yöntem olarak düşünüldüğünden bu çalışmanın yöntemi olarak seçilmiş ve kısmi bir uygulaması yapılmıştır.

3.3.2.2 ÇAE'nin Maddelerinin Oluşturulması

Yukarıda da ifade edildiği gibi maddelerin oluşturulmasında Fehr (1988)'in kullanmış olduğu prototip analiz yönteminden yararlanılmıştır. Bu amaçla Fehr'in kullandığı özellik ve senaryo olmak üzere iki yönerge kullanılarak, ergenlerden çalışmayla ilgili kendi zihinlerinde oluşan anlamları ifade etmeleri, çalışma kavramının özelliklerini listelemeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan bireylere “özellik ve senaryo” olmak üzere iki farklı yönerge verilmiştir. Özellik yönergesinde özelliklerin sıralandığı bir örnek, senaryo yönergesinde ise bir metin (örnek bir hikaye) örneği verilerek çalışmadan ne anladıklarını ifade etmeleri istenmiştir. Özellik ve Senaryo yönergeleri aşağıda verilmiştir:

Özellik Yönergesi

Çalışma (İş) ile ilgili bir çalışma yürütüyoruz. Bu çalışmada sizden istenen çalışma ile ilgili bulabildiğiniz kadar özellik listelemeniz olacaktır. *Örneğin, eğer sizden “dışadönüklük” kavramının özelliklerini listelemeniz istenseydi şunları yazabilirdiniz: “canlılık”, “partileri seven”, “neşelilik”, “hoşsohbetlilik”, “girişkenlilik”, vs.* Bir an için çalışma kavramının ne anlama geldiğini düşünün. Çalışma dendiğinde ne hissettiğinizi, ne düşündüğünüzü, vücudunuzdaki fizyolojik değişimleri ve nasıl davrandığınızı yazabilirsiniz. Şu ana kadar bir çalışma deneyimi yaşamamış olsanız bile, bunun nasıl bir şey olabileceği ile ilgili düşüncelerinizi yazınız.

Senaryo Yönergesi

Çalışma (İş) ile ilgili bir çalışma yürütüyoruz. Bu çalışmada sizden “çalışma” kelimesini (kavramını) düşündüğünüzde aklınıza gelen özellikleri ve yüklenilen anlamları listelemeniz istenecektir. *Örneğin sizden “korku” deneyimi yaşayan bir kişi hakkındaki özellikleri listelemeniz istenseydi şunları yazabilirdiniz: “Muhtemel bir tehlike anında bireyin dikkati tehlike üzerine yoğunlaşır, kalp atışı artar, kişiler koşabildikleri kadar tehlike yerinden uzaklaşır”...* Kendinizi daha önce çalışma deneyimi yaşamamış birine “çalışma” kavramını tanımlarken hayal edin. Aklınıza gelenleri listeleyin.

Her iki yönerge için bireylerden kavramla ilgili akıllarına gelen ne kadar özellik varsa yazmaları istenmiş ve bu işi yapmaları için de en fazla 4 dakika zaman verilmiştir.

a) Araştırma grubu

Özellik ve Senaryo yönergelerinin uygulanmasında Çankaya ve Yenimahalle ilçelerinden üçer okul seçilmiştir. Bu uygulamaya 10 ve 11. sınıflarında öğrenim gören 104 kız, 78 erkek, toplam 182 öğrenci katılmıştır. 1 kız ve 3 erkek öğrencinin verdiği cevaplarda kavram ile ilgili anlamlı bir ifade bulunamadığı ya da hiçbir şey yazılmadığı için değerlendirme dışı kabul edilerek çalışmadan çıkarılmıştır. Örneğin “çalışma bu sayfanın beyazlığıdır.” gibi bir ifade değerlendirmeye alınmamıştır. Bu nedenle özellik ve senaryo yönergelerinin uygulandığı araştırma grubu toplam 178 (103 kız, 75 erkek) kişiden oluşmuştur.

b) Özelliklerin Gruplandırılması

Özellik yönergesi bireylerin, daha çok çalışma ile ilgili özellikleri (bunlar sıfat olabilir) listelemelerini sağlamaktadır. Senaryo yönergesi ise metne yönlendirerek bireylerin çalışma kavramı ile ilgili, özelliklerden ziyade, çalışmayı daha çok metin şeklinde ifade etmelerini sağlamaktadır. Öğrencilerin vermiş oldukları yanıtların korku örneği ve dışadönüklük örneğinde olduğu gibi özelliğe mi yoksa metne mi yakın olup olmadığını belirlemek için verilen yanıtlar, 2 hakem (2 PDR yüksek lisans öğrencisi) tarafından değerlendirilmiştir. Hakemlerden, her bir deneğin cevaplarını 1’den (kesinlikle bir metin) 5’e (kesinlikle bir dizi özellik) kadar değişen bir cetvele göre değerlendirmeleri istenmiştir. Hakemlerin ölçümlerinin ortalaması ise, birinci hakem için $X=3.26$, ikinci hakem için $X = 3.15$ bulunmuştur.

Bu aşamadan sonra yanıtların dökümü ve değerlendirilmesine geçilmiştir. Biri PDR yüksek lisan mezunu, diğeri Türkçe Öğretmenliği yüksek lisans öğrencisi ve araştırmacıdan oluşan üç kişilik ekip, araştırmaya katılanların vermiş olduğu cevapları ortaya çıkarmak amacıyla bir araya gelmiştir. Deneklerin vermiş olduğu yanıtlar tek tek boş bir kağıda yazılmıştır. Eğer aynı özellik, başka denekler tarafından yazılmışsa o özelliğin yanına artı işareti koyulmuştur. Artı işaretlerinin toplamı, o özelliğin frekansını göstermektedir (Frekans ve yüzde dağılımı için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

Araştırmaya katılanların, bireylerin “çalışma” kavramının üst kategorisine ait cevapları ile doğrudan çalışmayı tanımlamayan cevaplar döküm esnasında değerlendirilmeyerek dışarıda bırakılmıştır. Örneğin, “Ömür boyu onunlayız”. Bu tür ifadeler genellikle bir açılış cümlesi olarak kullanıldığından ve herhangi bir özellik belirtmediği için araştırma dışı bırakılmıştır. Bir diğer örnekte özellik yönergesini cevaplayan bir öğrenci sıraladığı özellikler arasında “BMW, Mustang” cevabını vermiştir. Bu cevap doğrudan çalışma anlayışı ile ilgili bir özellik belirtmediği için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Özellikleri kodlama işlemi Fehr (1988)’den alınmıştır. Kodlama işlemi yapılırken ilk aşamada dil öğeleri, kısım kısım ele alınmaya çalışılmıştır. Tek bir sözcükten oluşan özellikler örneğin; disiplin, statü, kariyer, zorunluluk gibi özellikler kolayca tanımlanmıştır. Ancak bir denek, herhangi bir deyim kullandığında ya da tam bir cümle kurarak birden fazla özelliği bir arada nitelendirdiğinde bunun tek bir özelliği mi ifade ettiği, yoksa farklı iki ya da daha fazla dil öğesine ayırmak mı gerektiğinin ayrımı yapılmaya çalışılmıştır. Örneğin, “yan gelip yatmamak”, işleyen demir ısıldar” gibi ifadeler ile “insanın yaptığı iş karşılığı belli bir ücret kazanması ve hayatını devam ettirmesi” gibi ifadeler ayrıştırılmıştır. “İnsanın yaptığı iş karşılığı belli bir ücret kazanması ve hayatını devam ettirmesi” deyim olmamasına rağmen, iki ayrı ifadeye ayrılmıştır: “ücret elde etmek (kazanmak)” ve “hayatı devam ettirme”. Birden fazla dil öğesi olarak belirlenen ifadeler kendi içinde gruplanmıştır.

Ayrıca özelliklerin gruplar içinde toplanmasında üç temel nokta göz önünde bulundurulmuştur. Bu üç husus göz önüne alınarak özellik sınıfları belirlenmiştir.

1. Eğer aynı kelimenin yapı yönünden farklı bir çeşidi söz konusu ise,
2. Çok, oldukça çok, aşırı derecede, biraz gibi sıfatlar bazen gibi zarflar ya da birey, insan gibi terimler kullanıldığında, (örneğin çok yorulmak, aşırı strese maruz kalmak)
3. Anlamları aynı olduğunda ve sık sık tekrarlanan kelime ya da kelime grupları farklı bir özellik olarak incelenmemiştir. Örneğin, “emeğin karşılığını almak” *para kazanmaya*; “iş düzgün yapma” *disipline* dahil edilmiştir (Fehr,1988).

Yukarıda dile getiren noktalara dikkat edilerek hakemler, deneklerin verdiği cevapları değerlendirerek gruplandırmışlardır. Gruplandırılan kavramlar aşağıda verilmiştir:

“Alın teri ile para kazanmak”, “emeğinin karşılığı almak”, “para kazanmak”, “kazanç”, “para”, “yeterli bir gelir”, “kazanma”, “gelir kaynağı elde etme”, “gelir kaynağı”, “evlenmek için gerekli nakit para”, “maddi durum”, “hizmet karşılığı para kazanmak”, “emeğin değerlendirilmesi”, “zaman karşılığı para elde etme”, “iş sahibi olma”, “emeğinin karşılığında para alma”, “maaş”, **para kazanmak** kavramı altında toplanmıştır.

“Aileyi mutlu etme”, “rahat olma”, “yapıldığında mutlu olma”, “çaba göstermekten mutlu olmak”, “zevk almak”, “yaptığın şeyi sevme”, “mutlu olmak”, “mutluluk”, “sevdiğin şeyi yaparak mutlu olmak”, “mutluluk kaynağı”, “yapıldığında mutluluk vermeli”, “huzurlu bir gelecek”, “mutlu bir yaşlılık”, “yapılan şeyden zevk almak”, “rahatlık”, “insanın mutlu olması”, “huzur”, “kendini mutlu kılmak” “zevk”, “sıkıntıyı gidermek”, “mutlu aile”, “mutlu bir hayat”, “insanları sevme”, “mesleğini seviyorsan çalışmak oyun gibi gelir”, **mutluluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Disiplin”, “düzen”, “programlı olmak”, “ciddiyet”, “hayat düzeni”, “düzenli bir hayat”, “iş düzgün yapma”, “plan”, “ilke”, “özen göstermek” “düzenlilik”, “prensipler”, “disipline alışmak”, “planlı olmayı öğrenme”, **ilkeli ve planlı olma-disiplin** kavramı altında toplanmıştır.

“Çaba göstermek”, “emek vermek”, “çaba”, “hayatın zorlukları için çaba göstermek”, “emek”, “azim”, “elinden geleni yapmak”, “yoğunluk içinde bulunmak”, “gayret”, “takdir görmek için çaba göstermek”, “bir amaç uğruna sarfedilen emek”, “bir şeyler kazanmak için çaba göstermek”, “bir şeyler yapabilme”, “para için emek harcamak”, **çaba** kavramı altında toplanmıştır.

“Statü”, “statü kazanmak”, “meslekte iyi yerlere yükselmek”, “mevki”, “saygınlık”, “yaşam kalitesi”, “daha güzel bir hayat”, “yükselmek”, “hayat kalitesini artırmak”, “hayat standartlarını yakalama”, “aranan kişi olmak”, “kalıcı işler yapmak”,

“sosyal statü”, “maddi ve manevi üstünlük” “iyi bir yerlere gelmek”, “başarılı olup yükselmek”, “başarılı olup toplumda saygınlık kazanmak”, “toplumda iyi bir yer edinme”, “yükselmeye çalışmak”, “iyi bir işte çalışmak”, “saygın bir yaşam sürmek”, “iyi bir konum”, “isim yapmak”, **statü–toplumda saygın bir yer edinme** kavramı altında toplanmıştır.

“Kariyer”, “profesyonellik”, “kişisel gelişim”, “kariyer sahibi olmak”, “standartların üstünde bir yaşam fırsatı” “kendini geliştirme”, “öğrenmek”, “çalışma insanı geliştirir”, “kişi çalıştıkça yeteneğini geliştirir”, “insanın hayatına yön verir”, **kariyer** kavramı altında toplanmıştır.

“Ekonomik özgürlük”, “kendi ayakları üzerinde durabilmek”, “başkalarına muhtaç olmamak”, “yaşamımızın her anında ihtiyaçları maddi yönden karşılayacak bir araç”, “hayatımızı rahat geçirmek”, “ihtiyaçlarımızı karşılamak”, “rahat bir hayat”, “ailenin maddi bağımsızlığından kurtulmak”, “kendi parasını dilediği harcama”, “ekonomik bir güvence altında olmak”, “ekonomik özgürlüğü kazanmak”, “ekonomik güvence”, “iyi yaşamak”, “daha iyi bir hayat sürmek”, “emeklilik”, “kimseye minnet etmemek”, **ekonomik özgürlük** kavramı altında toplanmıştır.

“Sosyal çevreye sahip olmak”, “yeni ortamda bulunmak”, “sosyal statü”, “ortam”, “sosyal çevre”, “sosyal etkinlik”, “çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurma”, “kişiyi topluma ulaştıran bir köprü” “sosyalleşme”, “çevre edinme”, “çevreyle uyum içinde olma”, “sosyal ilişki sağlama”, “arkadaş çevresi”, “çevre”, “sosyal hayata katılmak” **sosyal çevre** kavramı altında toplanmıştır.

“Kabiliyetlerine uygun olmalı”, “ilgiye uygun olmalı”, “sevdiğin bir şeyi yapma”, “isteyerek yaptığı işler”, “severek yaptığı işler”, “insan sevdiği işi yapmalı”, “yeteneklere uygun olmalı”, “kişinin kendine uygun olmalı”, “kişilik özelliklerine uygun olmalı”, “isteklerine uygun olmalı”, “ilgilerine uygun olmalı”, **yetenek ve ilgiye uygun mesleği yapmak** kavramı altında toplanmıştır.

“Geçimini sağlaması”, “evini geçindirmek”, “hayatını geçindirmek”, “babanın para kazanması”, “ekmeğini çıkarmak”, “geçim”, “alenin geçimini sağlamak”, “maddi

ihtiyaçlar için parayı elde etmek”, “sorumlu olduğu kişilere bakmak”, “sefaletten kurtulmak”, “ailesine yardım etmek”, “hayatı rahat yaşama”, “maddi rahatlık kazanmak”, “geçinmek”, **geçim sağlamak** kavramı altında toplanmıştır.

“Kendimizi geliştirdiğimiz bir etkinlik”, “canlılık”, “hızlı olma”, “meşguliyet”, “yaptığı eylem”, “etkinlik”, “bedensel ve ruhsal olarak yapılan eylem”, “ilgi ve yetenekleri kullanma”, “yaşamı sürdürebilmek için eylemde bulunma”, “daha aktif olma”, “bir şeylerle meşgul olma”, “paslanmış bir vücudun üretebileceği her türlü düşünceyi işleve geçirmek”, **etkinlik** kavramı altında toplanmıştır.

“Faydalı işler yapmak”, “insanlara yararlı olmak”, “yararlı olma hissi”, “yararlı bir iş yaptığını hissetme”, “insanlara yarar sağlamak”, “hizmet”, “vatana millete yararlı şeyler yapmak”, “herhangi bir alanda insanlara faydalı sonuçlar elde etmek”, toplumun devamlılığı”, “dünya gelişmesine katkıda bulunmak”, “ülke ekonomine katkıda bulunmak”, “ülke gelişmesine yardımcı olmak”, “yaşadığı ülkeye bir şeyler kazandırmak”, “dünyaya bir şeyler kazandırmak”, “insanlara ve topluma yardım etme”, “hataları düzeltmek”, “insanları mutlu etmek”, “kendine ve topluma yararlı olma” “çevremize yararlı olma” “zamanı değerlendirmek”, **yararlı olma** kavramı altında toplanmıştır.

“Güven”, “özgüven”, “güven duygusu”, “huzur”, “kendine güvenmek”, “kendine olan güvenin temelidir”, **güven-kendini değerli hissetme** kavramı altında toplanmıştır.

“Başarı”, “başarmak”, “azmini bir şeyleri başarmak için harcadığı emeği ortaya koymak”, “elinden gelenin en iyisini yapmak”, “başarılı bir hayat”, **başarı** kavramı altında toplanmıştır.

“Sorumluluk almak”, “sorumluluk”, “sorumlulukları yerine getirme”, “görevi yerine getirme”, “karar verme”, **sorumluluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Üretkenlik”, “insanların sorunlarını çözmek”, “insan sevdiği işi yapmalı yoksa verimli olamaz”, “zevkle birlikte verimli olmak”, “bir şeyler üretmek”, “verimli

olmak”, “mutlu olmak için bir şeyler üretmek”, “kişinin yaptığı verimli verimsiz tüm ürettikleri”, “üretmek”, “üretim amaçlı faaliyetler”, “meslekte bir şeyler üretmek”, “severek ve zevk alarak bir şeyler üretmek”, “verim”, **verimlilik** kavramı altında toplanmıştır.

“Hayata bağlanması”, “mücadele etmesi”, “ayakta kalmak”, “hayatını devam ettirme”, “hayatta kalmaya çalışma”, “hayatın devamını sağlamak”, “hayatı sürdürebilme”, “yaşam koşullarını sürdürebilme”, “yaşamı sürdürmek”, **hayatı devam ettirme** kavramı altında toplanmıştır.

“Kaygı”, “endişe”, “başarısızlık korkusu”, “strese maruz kalma”, “stres”, “gelecekte iş bulmama korkusu”, “yanlış mesleği seçme korkusu”, “başarısızlık”, “hayal”, “hayal kırıklığı”, **kaygı** kavramı altında toplanmıştır.

“Zorunluluk”, “sabah erken kalkmak”, “hayatı bir zorunluluk”, “yapmak zorunda olunan”, “yerine getirilmesi gereken”, “sorumlulukların ağırlığını hissetme” **zorunluluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Uğraşlar bütünü”, “uğraşı”, “uğraşmak”, “ömür boyu onunla olduğumuz uğraş”, “ömrünü doldurabilecek bir uğraş”, “bir işi yapmak”, “bir işle uğraşmak”, “öğretim bittikten sonra yaptığı uğraş”, **uğraşı** kavramı altında toplanmıştır.

“İnsanların günlük olarak yaptığı rutin olaylar”, “monotonluk”, “monoton bir hayat”, “sabah 8 akşam 17”, “belirli saatlerde belirli bir yerde belirli bir zamanı harcama”, “hayat boyu uğraşmak”, “sabah erken saatte kalkıp geç saatte eve dönmek”, “mesai saatleri”, **monotonluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Üniversiten sonra hayata atılmak”, “hayatı kazanmak”, “hayat mücadelesinin önemini kavramak”, “hayatın devamını sağlamak” “kendini sürekli geliştirmek”, **hayatı kazanmak** kavramı altında toplanmıştır.

“Yaşamak için gerekli ihtiyaç”, “ihtiyaçlarını karşılayabilmek”, “isteklerinin farkına varmak”, “ihtiyaçlarını giderebilmek”, “hayatta bir takım gereksinimleri

karşılayabilmek” “kişisel ihtiyaçları karşılayabilmek”, “sosyal ihtiyacı karşılar”, “istek”, “yaşamsal ihtiyaçlar”, “isteklerini karşılamak”, **ihtiyaç** kavramı altında toplanmıştır.

“Strese maruz kalma”, “stres”, “projelerle masa başında boğuşmak”, **stres** kavramı altında toplanmıştır.

“Dürüst olmak”, “mertlik”, “doğruluk”, “dürüstlük”, “ahlaki kurallar içinde davranmak”, **dürüstlük** kavramı altında toplanmıştır.

“Yorgun olmak”, “yorgunluk”, “fiziksel olarak yorgunluk”, “tatilin değerini anlamak”, **yorgunluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Sevdiği şeyi yaparken her şeyi göze almalı”, “sunulan imkanları her türlü sıkıntıya rağmen kullanmak”, “belli bir amaç uğruna gayret göstermek”, “sabır”, “sebat”, “işe dört elle sarılma”, verilen göreve dört elle sarılmak”, “kararlılık”, “sabırlı olma”, **karara bağlılık-sebat** kavramı altında toplanmıştır.

“Hak edilen paranın verdiği tatmin”, “haz”, “doyum elde etmek”, “insanlara yardım etme zevki”, “iç huzur”, “iç rahatlığı”, “faydalı olmanın mutluluğuna varma” **faydalı olmanın mutluluğuna varma-doyum** kavramı altında toplanmıştır.

“Gelecek”, “yaşamın amacı”, “geleceği hazırlama”, “geleceğe yatırım yapma”, “hedeflerine ulaşmak”, “öngörü”, “gelecek için güvence”, “sonuca ulaşmak”, “umut duymak”, “çocukların geleceğini hazırlamak”, **amaca ulaşma (hedef yönelimi)** kavramı altında toplanmıştır.

“Hırs”, “hırslı olmak” **hırs** kavramı altında toplanmıştır.

“Yetenek”, “yeteneklilik”, **yetenek** kavramı altında toplanmıştır.

“Güvenlik elde edersin”, “sigorta”, “güvenli bir gelecek”, “güvence”, “sosyal güvence”, **güvenlik** kavramı altında toplanmıştır.

“Kabul edilmek”, “ait olma”, “bir işe yarama”, “hayatta bir yerlere tutunabilmek”, “ebeveynlerin yetişkin olarak bakması” “sosyal ortamda daha seçkin kılınmamı sağlar”, **bir birey olarak kabul edilme-ait olma** kavramı altında toplanmıştır.

“Hayatın % 60’ını etkileyen etmen”, “hayatın doğruya ya da yanlış gitmesinde büyük rolü olan etmen”, “hayatımı, geleceğimi etkileyen en önemli etmen”, “insanların hayatlarını nasıl devam ettireceklerini belirleyen önemli bir etmen”, “insanın hayatına yön veren etmen”, “yaşama etki eden önemli obje”, **hayata yön veren etmen** kavramı altında toplanmıştır.

“Zorlanma ortamı”, “psikolojik baskı”, “toplumsal baskı”, “ahlaki kurallar içinde davranma”, “elde edilmesi zor”, “eziyet”, **zorlanma** kavramı altında toplanmıştır.

“Hayatın kendisi”, “yaşam”, “yaşam biçimi”, “yaşadığını hissetme”, “yaşama tutunmak”, **kişinin yaşadığını hissederek yaşama tutunması -hayatın kendisi** kavramı altında toplanmıştır.

“Özgür olmak”, “özgürlük”, “karar verme özgürlüğü”, “yaşının 18’i geçtiğini hissetme”, **özgürlük** kavramı altında toplanmıştır.

“Eğlenmek”, “eğlence”, “zamanı harcamak”, “can sıkıntısını gidermek”, “iş yerinde eğlenebilme”, **eğlenmek** kavramı altında toplanmıştır.

“İsteklilik”, “içten gelerek, isteyerek yapma”, “heyecan”, “heyecanla değişik şeyler yapabilme”, “severek ve isteyerek etkinlikte bulunma”, **isteklilik** kavramı altında toplanmıştır.

“Memnuniyet verici”, “yaptığı şeyi sevmek”, **memnuniyet** kavramı altında toplanmıştır.

“Bilgiyi kullanmak”, “kişisel yetenekleri kullanmak”, “yeteneklerin kullanılması”, “ilgi ve yetenekleri kullanmak”, **bilgi ve kişisel yetenekleri kullanma yolu** kavramı altında toplanmıştır.

“Hoşgörmek”, “patron-işçi arasında hoşgörü”, “hoşgörü”, **hoşgörü** kavramı altında toplanmıştır.

“Karanlık”, “sıkıntı”, “zor şartlar altında yaşamak”, **sıkıntı** kavramı altında toplanmıştır.

“Girişkenlik”, **girişkenlik** kavramı altında toplanmıştır.

“Özveri”, “özveride bulunmak” “fedakarlıkta bulunmak”, **özveri** kavramı altında toplanmıştır.

“Çıkar sağlamak”, “torpil”, “rüşvet”, **çıkar** kavramı altında toplanmıştır.

“Zamanı değerli kullanmak”, “zamanı iyi yönetmek”, **zamanı iyi yönetmek** kavramı altında toplanmıştır.

“Amaca ulaşmadır”, “gerekli amaçları, istekleri elde etmek”, “insanların ihtiyaçlarını karşılama”, **amaca ulaşma** kavramı altında toplanmıştır.

“Deneyim”, “hayat deneyimi”, “tecrübe”, **deneyim** kavramı altında toplanmıştır.

“Enerji harcamak”, “hareketlilik”, “enerji”, **enerji harcamak** kavramı altında toplanmıştır.

“Eşimiz ona bağlıdır”, “yaşadığımız ortam ona bağlıdır”, “konuştuğumuz insanlar ona bağlıdır”, **çalışma etrafındaki insanların kim olacağını belirler** kavramı altında toplanmıştır.

“Yapmak için gerekli olan ve elde edilmesi zor bir değer”, “çalışmak kolay olmasa gerek”, **ulaşılması zor bir değer** kavramı altında toplanmıştır.

“Dikkat”, “dikkatli olmak”, “konsantrasyonunu toplamak”, **dikkat** kavramı altında toplanmıştır.

“Kendini gösterme”, “kendini ispatlama”, kişinin başlı başına bir birey olması”, **kendini kanıtlama** kavramı altında toplanmıştır.

“Tatil”, “tatile yüklediği anlam”, “dinlenmek”, **tatil** kavramı altında toplanmıştır.

“İlgi duymak”, “ilgili olmak”, “istek”, **ilgili olmak** kavramı altında toplanmıştır.

“Dostluk”, “arkadaşlık”, **dostluk** kavramı altında toplanmıştır.

“Kabul edilmek”, **kabul edilme** kavramı altında toplanmıştır.

“Kendini tanıma”, **kendini tanıma** kavramı altında toplanmıştır.

“Titizlik”, “titiz olmak”, **titizlik** kavramı altında toplanmıştır.

“Yaratıcılık”, “icat etmek” **yaratıcılık** kavramı altında toplanmıştır.

“Saygı”, **saygı** kavramı altında toplanmıştır.

“Bağımlılık”, “ otoriteye boyun eğmek”, **bağımlılık** kavramı altında toplanmıştır.

“Sağlık”, “ruhsal açıdan sağlıklı olma”, **sağlık** kavramı altında toplanmıştır.

“Aileye borcunu ödeme” **vefa** kavramı altında toplanmıştır.

“İşyeri”, **işyeri** kavramı altında toplanmıştır.

“Sevecenlik”, **sevecenlik** kavramı altında toplanmıştır.

“Ekip çalışması”, **ekip çalışması** kavramı altında toplanmıştır.

c) Maddelerin Oluşturulması

Araştırmaya katılan 178 orta öğretim öğrencisinin yönergelerine vermiş oldukları yanıtlardan yola çıkarak hazırlanan özellikler listesi kullanılarak frekansı en yüksek olandan en düşük olana doğru bir sıralamayla envanter maddeleri oluşturulmuştur. Envanter ilk aşamada 90 maddeden oluşmuştur. Bu maddeler anlaşılabilir olması açısından Türkçe alanında eğitim görmüş iki kişiye okutularak ifadeler anlam olarak düzeltilmiş ve anlaşılabilirlik sağlanmıştır. Böylece 90 maddelik envanter oluşturulmuştur (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

3.3.2.3. ÇAE'nin Geçerliğine İlişkin Yapılan Çalışmalar

ÇAE'nin geçerliğine ilişkin yapılan çalışmalarda kapsam geçerliği ve yapı geçerliği incelenmiştir. Aşağıda kapsam geçerliği ve yapı geçerliğine ilişkin yapılan çalışmalar ayrıntılarıyla anlatılmıştır.

a) Kapsam Geçerliği

90 maddeden oluşan ÇAE'nin kapsam geçerliğine ilişkin, öncelikle uzman kanısına başvurulmuştur. Maddeler, çalışma anlayışını temsil edip etmediklerine göre uzmanlar tarafından elemeye tabii tutulmuştur. Uzmanların yapmış oldukları değerlendirmeler sonucu, 65 maddeden oluşan envantere diğer geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılması için son şekli verilmiştir.

b) Yapı Geçerliği

Envanterin yapı geçerliğini test etmek için çalışmaya, Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçelerindeki Genel lise ve Anadolu liselerinde 10 ve 11. sınıflarda öğrenim gören 575 (298 kız, 277 erkek/306 Gen. Lise, 269 Ana. Lisesi) öğrenci alınmıştır. Uygulama, okullara gidilerek bizzat araştırmacının doğrudan sınıf ortamına katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Okul idaresinin o anki ders durumuna göre uygun gördüğü sınıflarda uygulama yapılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizine geçmeden önce verilerde eksik değer ve aykırı değer analizi ile normallik testleri yapılarak envanter analize hazır hale getirilmiştir. Envanterin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett test ile test edilmiştir. Sonuçlar, veri setinin faktörlenebilir bir matrise sahip olduğunu destekler nitelikte bulunmuştur. Bunu takiben faktör analizine geçilmiş ve analiz sonucunda yapının iki faktörlü olduğu ve 36 maddeden oluştuğu anlaşılmıştır. İki faktörün isimlendirilmesinde Blustein'in (2006) çalışmanın fonksiyonları olarak ortaya koyduğu sınıflama ve maddelerin içerikleri dikkate alınmıştır. Sonuç olarak belirlenen faktörlere “yaşamı devam ettirme-güç” ve “öz belirleme” isimleri verilmiştir (Ayrıntılı açıklama ve bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Envanterin iki faktörlü yapısının desteklenip desteklenmediğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’da test edilen modelin gerçek verilerle uyum içinde olduğunu söyleyebilmek için bir takım ölçütlere uygun olması gerekmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kelloway, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004;). Araştırmalarda sıklıkla başvurulanan bu ölçütlerin kritik değerleri $\chi^2/sd < 5$, CFI(Comparative Fit Index) > 0.90 , RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) < 0.05 , AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index) > 0.95 , GFI(Goodness of Fit Index) > 0.90 , S-RMR(Standardized- Root Mean Square Residual) < 0.05 , NNFI(Non-Normed Fit Index) > 0.95 olarak belirtilmektedir. Bu değerler en iyi uyum değerleri olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu değerlerden RMSEA değerinin 0.08’e kadarki değerinin de kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu dile getirilmektedir. Ayrıca NNFI ve AGFI değerlerinin 0.90-0.94 arasında olmasının kabul edilebilir uyuma karşılık geldiği ifade edilmektedir. Bunların ışığı altında, analize, envanterin yapı geçerliğini test etmek için DFA kullanılarak devam edilmiştir. Analiz; ölçüm modelinin test edilmesi ve yapısal modelin test edilmesiyle iki aşamada gerçekleştirilmiştir. DFA ile hem maddelerin temsil güçleri araştırılmış, hem de alt boyutların birbirleriyle ve temel boyutla arasındaki ilişkiler değerlendirilerek bunların çalışma anlayışı ile ne oranda örtüştüğü ortaya konmuştur (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

3.3.2.4. ÇAE'nin Güvenirliğine İlişkin Yapılan Çalışmalar

ÇAE'nin güvenirliğine ilişkin yapılan çalışmalarda iç tutarlık, test-tekrar test, testi yarılama ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Aşağıda, iç tutarlık, test-tekrar test, testi yarılama ve madde toplam korelasyonlarına ilişkin yapılan çalışmalar anlatılmıştır.

a) İç Tutarlılık Güvenirliği

Envanterin güvenirliği için ilk olarak iç tutarlık katsayılarına bakılmış daha sonra test-tekrar test uygulaması ve testi yarılama güvenirliği uygulanmıştır. Veriler üzerinde yapılan analizlerde ÇAE'nin tamamı ile “yaşamı devam ettirme-güç” ve “öz belirleme” alt ölçeklerine ait iç tutarlık, Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

b) Test-Tekrar Test Güvenirliği

Test-tekrar test güvenirliği için envanter dört hafta aradan sonra tekrar uygulanmış ve iki uygulama arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı envanterin tamamı ile “yaşamı devam ettirme-güç” ve “öz belirleme” alt ölçekleri için yüksek bir tutarlılıkla veri sağlayabildiği anlaşılmıştır (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

c) Testi Yarılama Güvenirliği

Testi yarılama güvenirliğinde ÇAE'nin tamamı ve “yaşamı devam ettirme-güç” ile “öz belirleme” alt ölçekleri için güvenirlilik katsayılarına bakılmış ve her iki yarı için elde edilen veriler istenen düzeyde olduğu belirlenmiştir (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular).

d) Madde Toplam Korelasyonları

Bu yöntemde, her bir maddeden elde edilen puanlar ile testin bütününden elde edilen puanların karşılaştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen korelasyon katsayıları o maddenin geçerlik katsayısı olup testin bütünü ile tutarlılığını göstermiştir (Bulgular için bkz. Bölüm IV, Bulgular)

3.3.2.5. ÇAE'nin Puanlanması

36 maddeden oluşan ÇAE, beş basamaklı likert tipi (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum) bir dereceleme ölçeği halinde hazırlanmıştır. Öğrencilerden her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak bu ifadeler kendilerinin ne kadar katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmektedir. Envanterin tamamından alınabilecek en düşük puan 36, en yüksek puan ise 180'dir. Alt ölçekler itibarıyla, ÇAE yaşamı devam ettirme-güç alt ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 13, en yüksek puan 65; ÇAE öz belirleme alt ölçeğinden ise alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115'dir. Puanların düşük olması bireyin çalışma anlayışının düşük, yüksek olması ise çalışma anlayışının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ)

MOÖ, ilk olarak deneme uygulaması ile 1992 yılında 100 lise öğrencisi üzerinde uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 54 maddelik deneme formundan 11 madde anlamlılık düzeylerine ulaşamadıklarından ve 3 madde de uygulamada karşılaşılan güçlüklerden dolayı ölçekten çıkarılmış ve böylece mesleki olgunluk ölçeğinin son formu 40 maddeden oluşturulmuştur(Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

MOÖ'nin geçerliği, mesleki olgunluğun (a) akademik yetenekle, (b) sınıf düzeyi/yaş ile ve (c) sosyal beğenirlik ile ilişkisine bakılarak sınanmaya çalışılmıştır. Akademik yetenekle ilişkisinin araştırıldığı çalışmada MOÖ, lise 3. sınıf matematik ve edebiyat alanındaki öğrencilere ölçek uygulanmıştır. Matematik alanındaki öğrencilerin puan ortalamaları ($x=164$, $ss= 20.206$) edebiyat alanındaki öğrencilerin

ortalamalarından ($x=153.320$, $ss=18.977$) daha yüksek ve aradaki farkın $t=2.93$, $p<.01$ düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Buradan yola çıkarak mesleki olgunluk ile akademik yetenek arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci bir çalışmada yine lise 3. sınıf matematik ve edebiyat alanından toplam 100 öğrencinin mesleki olgunluk ölçeği puanları ile ÖSS puanları arasında korelasyon katsayısı hesaplanmış ve $r=.39$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç da mesleki olgunluk ölçeğinden alınan puanların akademik yetenekle ilişkisi olduğunu göstermektedir. Mesleki olgunluğun sınıf düzeyi ve yaş ile ilişkisi iki yöntemle araştırılmıştır. Her iki araştırmanın sonuçları topluca değerlendirildiğinde sınıf düzeyi yükseldikçe MOÖ'den alınan puanların yükseldiği, ancak mesleki olgunluk düzeyinin yükselmesinde sınıf düzeyinden çok, ders, alan ya da meslek seçme deneyiminin daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. MOÖ puanları ile sosyal beğenirlik ölçeği puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=.01$).

Ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık ve kararlılık yönünden araştırılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyini belirlemek için lise 3. sınıftaki öğrencilere uygulanmış ve alınan puanlar üzerinden hesaplanan Cronbach alpha katsayısı .89 olarak bulunmuş ve bu katsayının yeterli olduğu ifade edilmiştir. Ölçeğin kararlı bir ölçme aracı olup olmadığının belirlenmesinde “testin tekrarı” yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin deneme uygulamasının yapıldığı 50 öğrenciye beş hafta sonra ölçek tekrar verilmiş ve iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı .82 bulunmuştur. Bu durum ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ölçmede oldukça kararlı olduğunu göstermektedir (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

3.3.4 Ana Baba Tutumları Ölçeği (ABTÖ).

Ana baba tutumlarını ölçen ilk ölçme aracı Kuzgun (1972) tarafından geliştirilmiştir. Ancak gereksinim göz önüne alınarak söz konusu ölçek için Kuzgun ve Eldeleklioğlu (1993;2005) yeni bir geçerlik ve güvenirlik çalışması yapmışlardır.

Geçerlik çalışması için ölçek 100 öğrenciye uygulanmış ve puanlar üzerinde faktör analizi yapılarak ölçeğin boyutlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin büyük bir bölümü yüksek faktör yükleri ile I. Faktörde

toplandığı, bunu II. Faktörde toplanan maddelerin izlediği, diğer faktörlerde ise madde sayısının 3'ü geçmediği elde edilmiştir. Birinci faktörde yer alan maddelerden faktör yükü en yüksek 15 madde “Demokratik Tutum Ölçeği” maddeleri olarak seçilmiş, bu faktörde eksi değer alan ancak faktör yükleri yüksek olan 10 madde ise “Otoriter” tutumu ölçen maddeler olarak belirlenmiştir. İkinci faktöre “Koruyucu/İstekçi Tutum Ölçeği” adı verilmiş, bu ölçekte faktör yükleri doyurucu bulunan 10 maddenin 3'ü “koruyucu” ve 7'si “istekçi” tutumu ölçen maddeler olarak seçilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için önce ölçeği oluşturan alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmış sonra ölçeğin kararlı bir ölçme yapıp yapmadığı testin tekrarı yöntemi ile belirlenmiştir. Ana Baba Tutumları Ölçeği'ne ilişkin iç tutarlılık ve kararsızlık katsayıları ele alındığında, iç tutarlılık katsayısı demokratik için .89, koruyucu/istekçi için .82 ve otoriter için .78; kararsızlık katsayısı, demokratik için .92, koruyucu/istekçi için .75 ve otoriter için .79 olarak bulunmuştur.

3.3.5. Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ)

KAÖ, (self-directed search R) Holland (1994) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlaması Balkıs (2004) tarafından yapılmıştır. KAÖ, “Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel” olarak adlandırılan Holland' ın altı kişilik tipini belirlemede kullanılan bir ölçektir. Ölçek etkinlikler, yeterlilikler, meslekler ve kendini değerlendirme alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden etkinlikler, yeterlilikler ve meslekler alt boyutların her bir altı kişilik tipini belirleyen soru maddeleri içermektedir. “Etkinlikler” kısmında toplam 54 “Yeterlilikler” kısmında toplam 54, “Meslekler” kısmında 60, “Kendini Değerlendirme” alt boyutunda ise toplam 12 soru bulunmaktadır Testi alan kişi soruların çoğuna “hoşlanırım, hoşlanmam”, evet, hayır” şeklinde yanıtlar verir. Daha sonra bunların olumlu olanları toplanır. Kendini değerlendirme bölümünde ise , Holland' ın 6 kişilik tipi ile ilgili özelliklerin her birinde kendini 1 ile 7 arasında derecelendirir. Böylelikle 6 kişilik tipine ilişkin puan elde edilir ve en yüksek 3 puan o bireyin kişilik tipini oluşturarak üçlü bir kodlamaya ulaşılmaktadır. Testte elde edilen puan aralığı 1 ile 42 arasındadır.

Ölçeğin güvenirlik çalışmasında, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde okuyan ve değişik bölümlerden oluşan 257 kişilik bir gruptan yararlanılmıştır (Balkıs, 2004). 73 öğrenciye dört hafta sonra güvenirlik için test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Verilerin analizi üç alt boyutta (Etkinlikler, Yeterlilikler, Meslekler) ve toplam puanda ve 6 kişilik tipi alt ölçeği için ayrı ayrı yapılmıştır. Yapılan analizlerde (n= 257) ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği(KR20) etkinlikler, yeterlilikler, meslekler, toplam puanda ve 6 kişilik tipi alt ölçekleri için ayrı ayrı hesaplanmıştır. İç güvenirlik katsayısı toplamda $\alpha = .64$ ile $.88$ arasında bulunmuştur. Madde-test korelasyonları incelendiğinde her alt ölçeğe ilişkin $\alpha = .30$ madde altında kalan sorular çıkarılmıştır. Test- tekrar test güvenirliği için yapılan analizlerde Pearson korelasyon katsayısı 6 kişilik tipi alt ölçeği için (n =73) $r = .82$ ile $.93$, $p < 0.01$ değerleri arasında değiştiği görülmüştür.

Bu araştırmada ise, KAÖ'nün her bir alt ölçeğin iç tutarlılık katsayıları alt ölçekler ve toplam puanda yeniden hesaplanmıştır. Bulunan değerler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. KAÖ'nün Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Kat Sayıları

Alt Ölçekler	α
Etkinlikler	
Gerçekçi	.83
Araştırmacı	.78
Sanatçı	.81
Sosyal	.74
Girişimci	.74
Geleneksel	.81
Yeterlilikler	
Gerçekçi	.81
Araştırmacı	.80
Sanatçı	.76
Sosyal	.77
Girişimci	.78
Geleneksel	.79
Meslekler	
Gerçekçi	.81
Araştırmacı	.82
Sanatçı	.84
Sosyal	.87
Girişimci	.83
Geleneksel	.87
Toplam Puanda	
Gerçekçi	.85
Araştırmacı	.87
Sanatçı	.89
Sosyal	.86
Girişimci	.84
Geleneksel	.86

Tablo 3 incelendiğinde, içtutarlılık katsayıları $\alpha=.74$ ile .89 arasında değişmektedir. Bu durum KAÖ'nün ergenler için kullanılabileceğini göstermektedir.

KAÖ'nin geçerlik çalışmasında orijinal ölçeğin geçerliği için yapılan çalışmaların benzeri yapılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların kişilik tipleri ile öğrenim gördükleri alanın gerektirdiği kişilik tipi arasındaki benzerlik (uygunluk) oranı % 66.3 olarak bulunmuştur. Alt ölçekler arasındaki korelasyon kat sayıları $r = -.11$ ile .65 arasında bulunmuş ve bütün bu korelasyonların .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular Holland' ın bulguları ile benzerlik göstermektedir ($r = -.14$ ile .66 arasında) (Balkıs, 2004). KAÖ'nin geçerlik çalışması için ayrıca paralel form uygulaması yapılmıştır. Paralel form olarak öğrencilere doldurmaları için Akademi

Benlik Kavramı Ölçeği verilmiş. KAÖ ile akademik benlik kavramı ölçeği arasında yüksek düzeyde ilişkiler (.27 - .74) bulunmuştur. Pearson korelasyon katsayısının 6 kişilik tipi alt ölçeği için ($n = 73$) $r = .82$ ile .93, $p < 0.01$ değerleri arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulamada, yukarıda sıralanan ölçekler optik form hazırlanarak kullanılmıştır. Optik formun ilk sayfasında araştırmanın amacı, ölçeklerin uygulanması, araştırmacı ile ilgili bilgiler ve kişisel bilgileri belirlemek için soruların yer aldığı yönerge verilmiştir. Bu yönergeyi izleyen bölümde ise mesleki olgunluk ölçeği yer almıştır. Formun ikinci sayfasında çalışma anlayışı envanteri, ana baba tutumları ölçeği; üçüncü ve dördüncü sayfalarında kendini araştırma ölçeği alt ölçekleri (etkinlikler, yeterlikler, meslekler ve kendini değerlendirme) yer almıştır. Ayrıca her bir ölçeğin kendi yönergelerine de yer verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan ölçme araçları tamamı, envanter geliştirme aşamasından bütün araçların takım halinde uygulamasına kadar araştırmacının doğrudan katılımıyla uygulanmıştır. Araştırmacı okullarda rehber öğretmenler ve okul müdürleriyle işbirliği içerisine girerek sınıflarda uygulamaya katılmıştır. Çalışmanın amacı ve ölçme araçlarının doldurulmasıyla ilgili yönerge ve önemli noktalar ölçme araçlarının başında verilmiş anlaşılmayan bir durumla karşılaşıldığında sözlü olarak açıklamalarda bulunulmuştur. Araçların tamamının doldurulması bir ders saatini aştığından, uygulamada ikinci ders saatinden de süre alınmıştır. 1433 öğrenciye ulaşılan çalışmada eksik ve hatalı doldurulan gözlemler çıkarıldıktan sonra 1402 gözlem üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin çözümlenmesi için öncelikle eksik değer incelemesi yapılmıştır. Veri matrisindeki değişkenlerin hiçbirisinde eksik değerlerin oranı %5'i geçmediğinden veri kaybını önlemek amacıyla 82 eksik değer için EM

algoritması yoluyla veri ataması yapılmıştır. Bunu takiben standartlaştırılmış puanı ($Z.001 = 3.29$) değerinden büyük olan 14 gözlem aykırı değer (outlier) oldukları düşüncesiyle veri setinden çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından Kolmogorow-Smirnow test ile normallik testi yapılmış ve değişkenlerin normal dağılmadıkları belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (1996), değişkenlerin normal dağılıma sahip olmamaları durumunda dönüşümler yapılabileceğinden söz etmektedir. Ancak bu dönüşümler, çeşitli dönüşüm tekniklerinin bir arada kullanılmasını gerektirdiğinden ve analiz sonuçlarının yorumlanmasını güçleştireceğinden analizler ham veriler üzerinden yapılmıştır.

Bu araştırmanın verileri SPSS 15.0 paket program kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca DFA için LISRELL 8.71 programı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin (mesleki olgunluk, ana-baba tutumları, mesleki ilgi, okul türü, sınıf düzeyi ve cinsiyetin) birlikte bağımlı değişken olan çalışma anlayışını yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanarak belirlenmiştir. (Topsever, 1991).

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde, ÇAE'nin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulgular ile çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirlemenin açıklanmasına yönelik bulgulara yer verilmiştir. Regresyon analizine ilişkin bulgular araştırmada cevap aranan problemlerin sırasına göre sunulmuştur.

4.1. ÇAE'nin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

ÇAE'nin geçerliğine ilişkin kapsam geçerliği ve yapı geçerliği; güvenirliğine ilişkin iç tutarlık, test-tekrar test, testi yarılama ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Ancak bu analizlere geçmeden önce maddelerin oluşturulması sürecinde çalışma anlayışı ile ilgili özellikler belirlenmiştir.

Maddelerin oluşturulmasında Fehr'in (1988) kullanmış olduğu prototip analiz yönteminden yararlanılarak özellik ve senaryo yönergeleri kullanılmıştır. Bu yönergeler 103 kız, 75 erkek toplam 178 öğrenci grubuna uygulanmıştır. Özellik ve senaryo yönergeleri ile özellikleri gruplandırma işlemi uyarlanarak aynen Fehr'den alınmıştır. Gruplandırma işleminden sonra özelliklerin frekans ve yüzdeleri belirlenmiştir. Çalışma anlayışına ilişkin özelliklerin frekans dağılımları ve yüzdeleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Çalışma Anlayışına İlişkin Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

No	Özellik	Kız		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
1	Para kazanmak	68	66	63	84	131	74
2	Mutluluk	65	63	52	69	117	67
3	İlkeli ve planlı olma-disiplin	38	37	50	49	88	50
4	Çaba	43	42	41	55	84	48
5	Statü-toplumda saygın bir yer edinme	41	40	36	48	77	44
6	Kariyer	46	45	30	40	76	43
7	Ekonomik özgürlük	51	50	13	17	64	37
8	Sosyal çevre	41	40	20	27	61	35
9	Yetenek ve ilgiye uygun mesleği yapmak	35	34	27	36	62	35
10	Geçim sağlamak	26	25	25	33	51	29
11	Etkinlik	25	24	23	31	48	27
12	Yararlı olma	27	26	21	28	48	27
13	Güven-kendini değerli hissetme	28	27	18	24	46	26
14	Başarı	28	27	17	23	45	26
15	Sorumluluk	28	27	16	21	44	25
16	Verimlilik	19	18	24	32	43	26
17	Hayatı devam ettirme	21	20	21	28	42	24
18	Kaygı	19	18	17	23	36	21
19	Zorunluluk (hayati bir zorunluluktur)	18	17	17	23	35	20
20	Uğraşı	18	17	17	23	35	20
21	Monotonluk	19	18	16	21	35	20
22	Hayatı kazanmak	15	15	19	25	34	19
23	İhtiyaç	34	33	-	-	34	19
24	Dürüstlük	15	15	18	24	33	19
25	Yorgunluk	17	17	16	21	33	19
26	Karara bağlılık-sebat	14	14	19	25	33	19
27	Faydalı olmanın mutluluğuna varma-doyum	17	17	15	20	32	18
28	Yetenek	16	16	14	19	30	17
29	Güvenlik	13	13	16	21	29	17
30	Bir birey olarak kabul edilme-ait olma	16	16	13	17	29	17
31	Hayata yön veren etmen	13	13	15	20	28	16
32	Amaca ulaşma (hedef yönelimi)	20	19	-	-	20	11
33	Zorlanma	7	6	11	15	18	10
34	İsteklilik (heyecanla değişik şeyler yapabilme)	9	8	9	12	18	10
35	Özgürlük	6	6	11	15	17	10
36	Eğlenmek (İş yerinde eğlenebilmek)	6	6	11	15	17	10
37	Memnuniyet (yaptığı şeyi sevmektir)	10	10	6	8	16	9
38	Stres	10	10	4	5	14	8
39	Kişinin yaşadığını hissederek yaşama tutunması	12	11	-	-	12	7
40	Bilgi ve kişisel yetenekleri kullanma yolu	8	8	4	5	12	7
41	Hırs	3	3	7	9	10	6
42	Hoşgörü	3	3	6	8	9	5
43	Sıkıntı	1	1	4	5	5	3

Tablo 4 devam

44	Girişkenlik	5	5	-	-	5	3
45	Özveri (fedakarlıkta bulunmak)	2	2	2	3	4	2
46	Çıkar	3	3	1	1	4	2
47	Zamanı iyi yönetmek	4	4	-	-	4	2
48	Amaca ulaşma	1	1	3	4	4	2
49	Deneyim	1	1	3	4	4	2
50	Enerji harcamak	1	1	3	4	4	2
51	Çalışma etrafındaki insanların kim olacağını	4	4	-	-	4	2
52	Ulaşılması zor bir değer	3	3	-	-	3	2
53	Dikkat	1	1	2	3	3	2
54	Kendini kanıtlama	-	-	3	4	3	2
55	Tatil	1	1	2	3	3	2
56	İlgili olmak	-	-	3	4	3	2
57	Dostluk	1	1	2	3	3	2
58	Kabul edilme	-	-	3	4	3	2
59	Kendini tanıma	-	-	2	3	2	1
60	Titiz olmak	-	-	2	3	2	1
61	Yaratıcılık	-	-	2	3	2	1
62	Saygı	-	-	2	3	2	1
63	Bağımlılık	-	-	2	3	2	1
64	Sağlık	2	2	-	-	2	1
65	Vefa	1	1	-	-	1	1
66	İşyeri	-	-	1	1	1	1
67	Sevecenlik	1	-	-	1	1	1
68	Ekip çalışması	1	1	-	1	1	1

Tablo 4 incelendiğinde, çalışma anlayışının en merkez özelliği para kazanmak, çevresel özelliği ise vefa, işyeri, sevecenlik ve ekip çalışması olduğu anlaşılmaktadır. Bu özelliklerden yola çıkarak çalışma anlayışı ile ilgili 90 maddelik ilk form oluşturulmuş ve geçerlik çalışması için hazır hale getirilmiştir.

4.1.1. ÇAE'nin Geçerliğine İlişkin Bulgular

ÇAE'nin geçerliğine ilişkin kapsam geçerliği ve yapı geçerliği incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın alt problemi irdelenmeye çalışılmıştır.

1.1. ÇAE'nin geçerliğine ilişkin yapılan çalışmalar, yeterli kanıtlar sunmakta mıdır? alt problemine ilişkin bulgular.

a) Kapsam Geçerliği

90 maddeden oluşan ÇAE'nin kapsam geçerliğine ilişkin, uzman kanısına başvurulmuştur. Bu maddelerin, çalışma anlayışını temsil edip etmediklerine göre uzmanlar tarafından elemeye tabii tutulmuştur. Uzmanların yapmış oldukları değerlendirmeler sonucu 25 madde (3, 4, 8, 12, 15, 18, 23, 30, 32, 36, 39, 46, 53, 54, 55, 59, 63, 67, 68, 70, 72, 73, 76, 80, 86) hemen hemen aynı anlamı ifade etme ve uygun olmama nedenleriyle envanterden çıkarılmıştır. Envanterde 7 madde (20, 21, 23, 25, 27, 40, 60) ters ifade (olumsuz ifade) olarak düzenlenmiştir. Böylece 65 maddeden oluşan envantere diğer geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılması için son şekli verilmiştir.

b) Yapı Geçerliği

Yapı geçerliğine geçmeden önce eksik değer ve aykırı değer analizi yapılmıştır. Eksik değerlerin oranı maddelerin hiçbirisinde % 5'i geçmediğinden ve rastgele dağıldıklarından (Little'ın MCAR testi ile kontrol edilmiştir- Little's MCAR test: Chi-Square = 1887,243, DF = 1882, Sig. = ,462) EM algoritması yoluyla eksik değer ataması yapılmıştır. Eksik ve uç değer tablosuna bakıldığında ise 1 katılımcı hemen hemen bütün maddelerde uç değer gösterdiğinden değerlendirmeye analizden çıkarılarak devam edilmiştir.

Aykırı değer analizinde z puanlarına dönüştürmeden yararlanılmıştır. $z = \pm 3.29$ değerinden büyük olan değerler elle girilerek aykırı değerler düzeltilmiştir. Aykırı değerlerin düzeltilmesinden sonra Mahallanobis uzaklık testi yapılarak uygun olmayan 8 madde envanterden çıkarılmıştır. Gruplandırılmamış verilerde normallik testine bakıldığında ise regresyon doğrusunun çok uzağında kalan 11 katılımcı değerlendirme dışında tutulmuştur. Böylece envanter 57 madde ile analize hazır hale getirilmiştir.

Envanterin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. KMO= 0. 941 ve Bartlett testi ($\chi^2 = 20611,477$, sd= 1596, $p < 0.000$) sonuçları veri setinin faktörlenebilir bir matrise sahip olduğunu destekler nitelikte bulunmuştur.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Envanterin yapı geçerliği faktör analizi tekniği ile incelenmiştir. Maddelerin faktör yapısının nasıl olduğunu belirlemek amacıyla Temel Bileşenler Analizi benimsenmiş ve Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda öz değeri 1.00'den büyük olan 11 faktörlü bir çözüme ulaşılmıştır. Faktörlerin öz değerlere göre grafiği incelendiğinde, belirgin kırılmanın 2. faktörden sonra olduğu gözlemlendiğinden yapının 2 faktörlü olarak incelenmesinin uygun olacağı kabul edilmiştir. Faktörlerin değerleri incelendiğinde öz değeri yüksek olan 2 faktör olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın % 43.796'sını açıkladığı görülmüştür.

Bu sonuçlardan hareket ederek maddeler varimax dik döndürme tekniği kullanılarak iki faktörle sınırlandırılmış olarak çözümleme yapılmıştır. İki faktöre isim verilirken maddelerin içeriklerine bakılmış ve Blustein'in (2006) sınıflaması dikkate alınarak faktörlere "öz belirleme" ve "yaşamı devam ettirme-güç" isimleri verilmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri incelendiğinde, 36 maddenin belirlenen ölçütlere (en düşük faktör yükü .30 ve iki faktör yükü arasındaki farkın değeri en az .15) uygun biçimde olduğu gözlenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. ÇAE Faktör Analizi Sonuçları

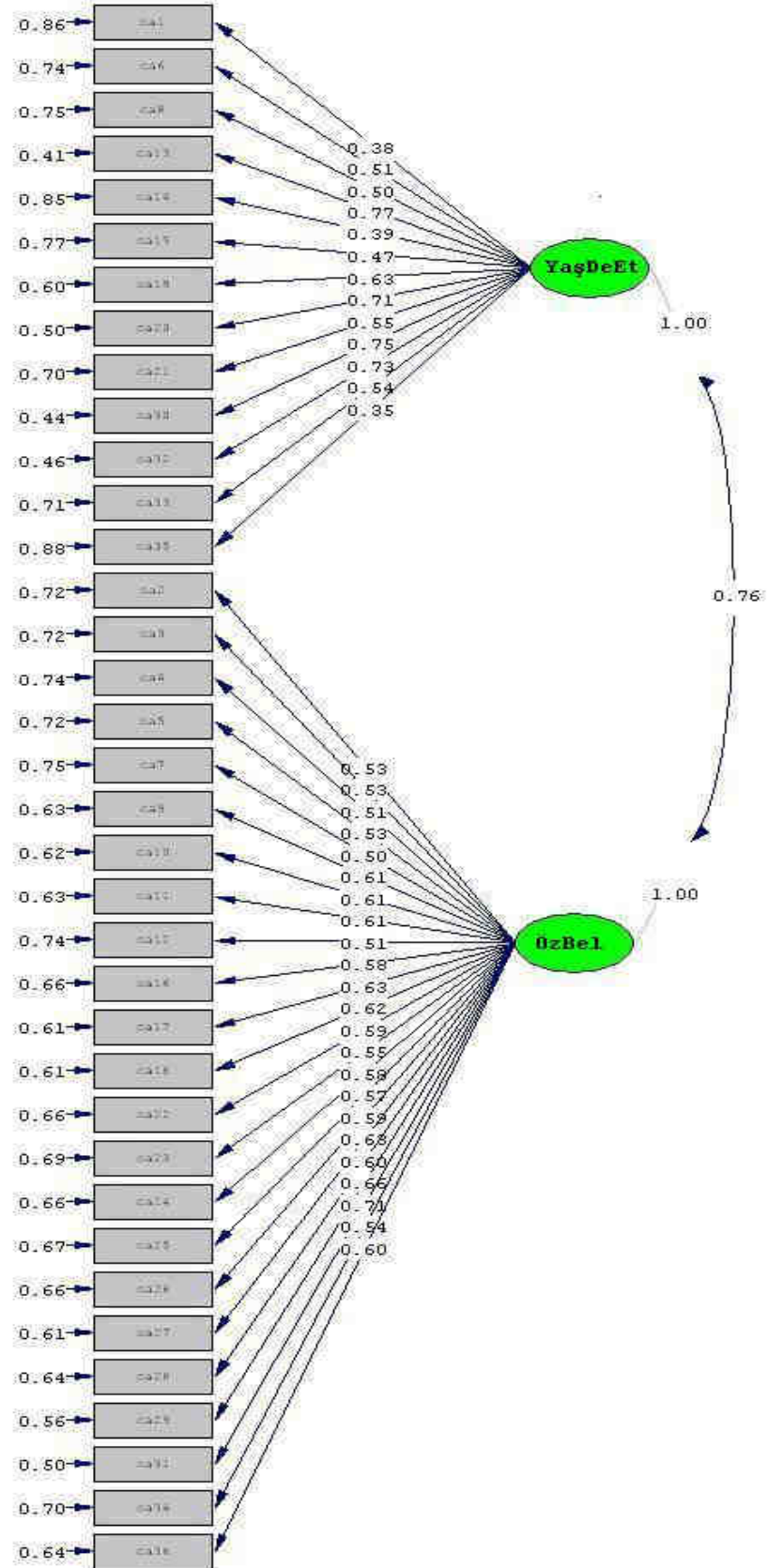
Maddeler	Faktörler	
	Öz Belirleme	Yaşamı Devam Ettirme-Güç
Madde 25	,712	,238
Madde 27	,711	,121
Madde 12	,702	,133
Madde 28	,680	,140
Madde 18	,680	,262
Madde 24	,670	,052
Madde 34	,653	,089
Madde 7	,645	,153
Madde 36	,617	,293
Madde 23	,613	,066
Madde 22	,610	,178
Madde 10	,608	,201
Madde 11	,584	,299
Madde 17	,584	,301
Madde 26	,580	,217
Madde 29	,565	,211
Madde 2	,553	,134
Madde 5	,544	,238
Madde 9	,535	,291
Madde 31	,528	,303
Madde 4	,508	,345
Madde 16	,499	,325
Madde 3	,489	,213
Madde 1	,029	,720
Madde 19	,311	,658
Madde 15	,290	,653
Madde 8	,072	,606
Madde 33	,254	,588
Madde 20	,277	,585
Madde 14	,066	,569
Madde 6	,157	,562
Madde 32	,293	,542
Madde 21	,203	,498
Madde 30	,149	,485
Madde 13	,311	,453
Madde 35	,204	,385
Öz Değ.	13,433	2,333
Var. %	26,774	17,023
Top Var	26,774	43,796

Tablo 4’de ÇAE’nin 2 faktördeki maddelerin öz değerleri ve açıklanan varyans yüzdeleri verilmiştir. Açıklanan varyans oranının %30’un üzerinde olması davranış

bilimlerinde yapılan test geliştirme çalışmalarında yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2002). Tablodan da anlaşılacağı gibi toplam açıklanan varyans %43.79 olarak belirlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

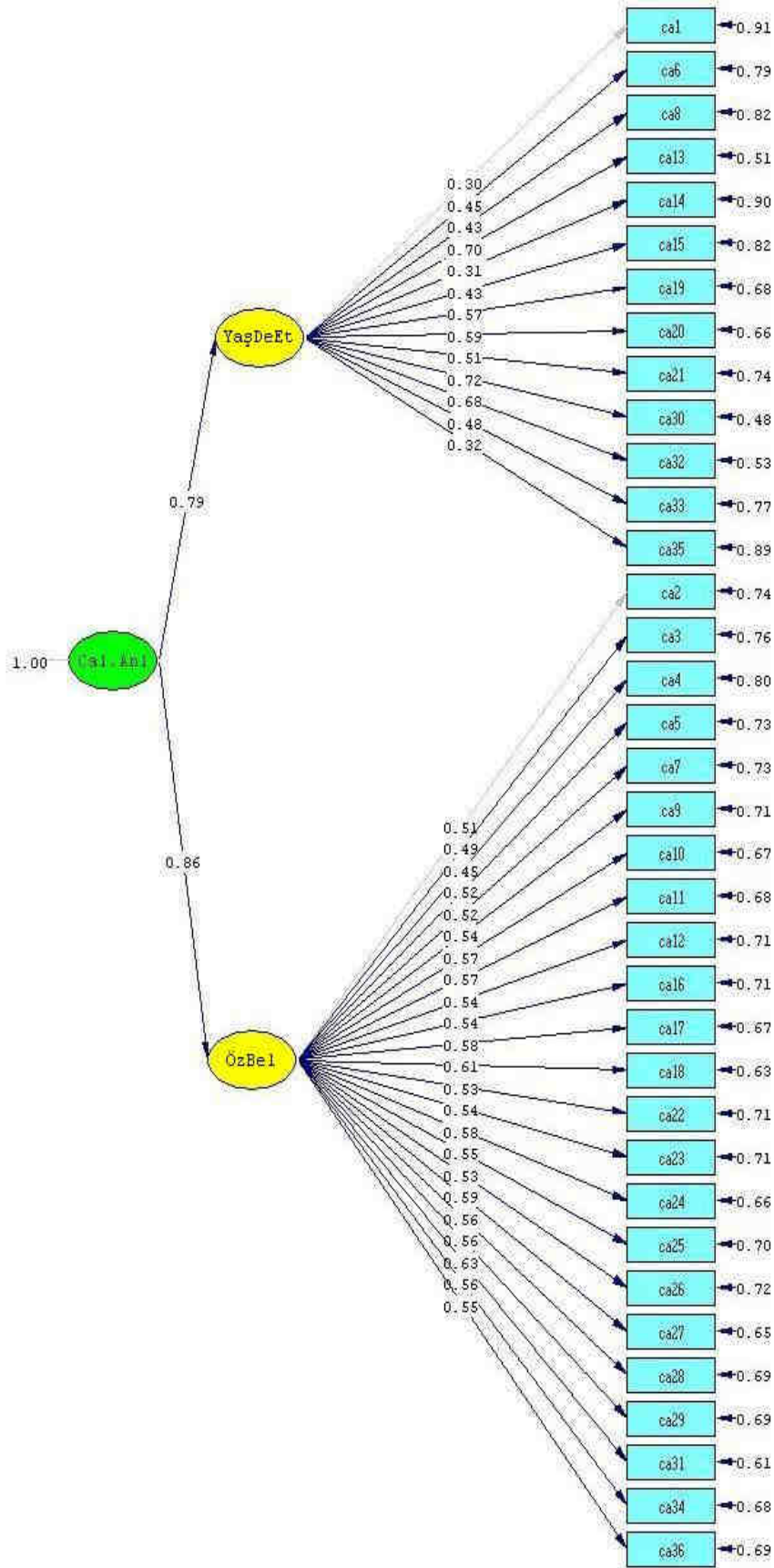
Faktör analizinden sonra, envanterin yapı geçerliğini test etmek için bir diğer yöntem olan DFA kullanılmıştır.. Analiz; ölçüm modelinin test edilmesi ve yapısal modelin test edilmesiyle iki aşamada gerçekleştirilmiştir. DFA ile hem maddelerin temsil güçleri araştırılmış, hem de alt boyutların birbirleriyle ve temel boyutla arasındaki ilişkiler değerlendirilerek bunların çalışma anlayışı ile ne oranda örtüştüğü ortaya konmuştur. Bunların sonucunda önerilen iki faktörlü ölçüm modeli, Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Ölçüm Modeli

Şekil 1’de yer alan alt ölçekler ve alt ölçeklerin maddeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç alt ölçeği için path katsayıları .35 - .77 ve çalışma anlayışı öz belirleme alt ölçeği için .50 - .71 aralığında değiştiği görülmektedir. Envanterin alt ölçekleri arasındaki korelasyon ise .76 olarak bulunmuştur. Modelin genel uyum katsayıları ise, kabul edilebilir düzeydedir ($\chi^2_{593} = 1697.29, p=.000, \chi^2/sd < 5, GFI = .95, AGFI = .95, CFI = .96, RMSEA = .062$).

Bu işlemin ardından önerilen model, ikinci düzey DFA ile test edilerek, oluşturulan son model, öngörülen iki alt boyutun anlamlı ilişkiler içinde “çalışma anlayışı” değişkenini temsil edip etmediği incelenmiştir. Bu işlemin sonucunda modelin desteklenmesiyle, çalışma anlayışı özelliklerinin çok yönlü olabileceği ve ölçülen temel özelliklerin üst düzey bir faktörle (çalışma anlayışı) ilişkili olduğu kanıtlanmış olacaktır. Buradan hareketle yapılan ikinci düzey DFA sonuçları Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Model

Şekil 2’de görüleceği üzere, oluşturulan son modelde iki adet birinci, bir adet ikinci düzey faktör bulunmaktadır ve bu faktörlere ilişkin modelin uyum katsayıları kabul edilebilir düzeydedir ($\chi^2_{593} = 1509.99$, $p=.000$, $\chi^2/sd < 5$, GFI = .95, AGFI = .94, CFI = .95, RMSEA = .057). Modelin birinci düzey ağırlıkları .30 - .72 arasında değişmektedir. Modelde yer alan iki alt boyut “çalışma anlayışı”na karşılık gelen genel bir boyutu yüksek düzeyde temsil etmektedir ($y = .79, .86$). Bu sonuçlarla birlikte envanterin iki faktörlü yapıyla kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan sonra envanterin alt boyutlarında yer alan ifadeler Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. ÇAE’nin Alt Ölçeklerinde Yer Alan İfadeler

M.	ÖZ BELİRLEME	M.	YAŞAMI DEVAM ETTİRME/GÜÇ
2	Çalışma, mutluluk kaynağıdır.	1	Çalışma, insanın yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için para kazanmasıdır.
3	Çalışma, ilkel ve planlı olmak demektir.	6	Çalışma başkalarına maddi bağımlılıktan kurtulmadır.
4	Çalışma insanın bir amaç uğruna emek sarf etmesidir.	8	Çalışma, kişinin geçimini sağladığı bir yoldur
5	Çalışma/iş, kişinin kendisini sürekli geliştirmesi için çaba göstermesidir.	13	Çalışma kişinin kendi ayakları üzerinde durabilmesidir.
7	Çalışma, bireyin yetenek ve ilgilerine uygun mesleği yapmasıdır.	14	Çalışma, kişinin her gün belirli saatlerde belirli bir yerde belirli bir zaman harcamasıdır.
9	Çalışma ülkeye, başkalarına ve kişinin kendine yararlı olmasıdır.	15	Çalışma insanın yaşaması için gerekli olan bir ihtiyaçtır.
10	Çalışma, kişinin kendine olan güveninin temelini oluşturur.	19	Çalışma, kişinin kendini ve ailesini güvence altına almaktır.
11	Çalışma, yaşamda ulaşılmak istenen hedefleri karşılamadır.	20	Çalışma, ekonomik güvenceye sahip olmaktır.
12	Çalışma, sevak ve zevk olarak bir şeyler üretmektir.	21	Çalışma, sosyal bir ortam hazırlayarak başkaları tarafından bir birey olarak kabul edilmeyi sağlayan bir yoldur.
16	Çalışma, verilen göreve dört elle sarılmaktır.	30	Çalışma emeğin karşılığını almaktır.
17	Çalışma, insanın bütün güçlerini kullanarak hedefe ulaşmadır.	32	Çalışma kişinin yaşamını en iyi şekilde sürdürebilmesi için gerçekleştirdiği eylemlerdir.
18	Çalışma, kişinin yeteneklerini kullanabileceği bir araçtır.	33	Çalışma, hiç kimseye minnet etmeme ve başkalarına muhtaç olmama anlamına gelir.
22	Çalışma, kişinin özgür olduğunu ve özgürce davranabildiğini hissetmesidir.	35	Çalışma kişinin başkaları üzerinde güç ve etkiye sahip olabilmesidir.
23	Çalışma, yeri geldiğinde iş yerinde eğlenebilmektir.		
24	Çalışma, içten gelerek, isteyerek etkinlikte bulunabilmektir.		
25	Çalışma, insanın bilgi ve yeteneklerini kullanabildiği bir yoldur.		

Tablo 6 devam

26	Çalışma, zamanı değerli kullanıp onu iyi yönetebilmektir.		
27	Çalışma, kişinin sahip olduğu özelliklerinin farkına varmasıdır.		
28	Çalışma insanın yeni bir şeyler üretmesi ve özgün ürünler ortaya koyması anlamına gelir.		
29	Çalışma, huzurlu bir gelecek demektir.		
31	Çalışma, insanın azmini ve bir şeyler başarmak için harcadığı emeği ortaya koymasındır.		
34	Çalışma, heyecanla değişik şeyler yapabilmektir.		
36	Çalışma, kişinin sahip olduğu alanda özgürlüğünü kullanmasıdır.		

4.1.2. ÇAE'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

ÇAE'nin güvenirliğine ilişkin iç tutarlık, test-tekrar test, testi yarılama güvenirliği ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın alt problemi irdelenmeye çalışılmıştır.

1.2. ÇAE'nin güvenirliğine ilişkin yapılan çalışmalar, yeterli kanıtlar sunmakta mıdır? alt problemine ilişkin bulgular.

a) İç Tutarlılık Güvenirliği

Envanterin güvenirliği için ilk olarak iç tutarlık katsayılarına bakılmış daha sonra test-tekrar test uygulaması ve testi yarılama güvenirliği uygulanmıştır. Veriler üzerinde yapılan analizlerde envanterin tamamına ait iç tutarlık Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirliği 0.92 olarak hesaplanmıştır. İç tutarlık, alt boyutlar düzeyinde değerlendirildiğinde “yaşamı devam ettirme ve güç” boyutu için 0.82, “öz belirleme” boyutu için 0.91 olarak bulunmuştur.

b) Test-Tekrar Test Güvenirliği

Test-tekrar test güvenirliği için envanter dört hafta aradan sonra tekrar uygulanmış ve iki uygulama arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı envanterin tamamı için $r=0.87$ olarak bulunmuştur. Alt boyutlardan sırasıyla “öz belirleme” için

$r=0.85$, “ayakta kalma ve güç” için $r=0.80$, sonuçları elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlarla envanterin yüksek bir tutarlılıkla veri sağlayabildiği anlaşılmaktadır.

c) Testi Yarılama Güvenirliği

Testi yarılama güvenliğinde testin tamamı ve alt ölçekler için elde edilen katsayılar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. ÇAE’nin Testi Yarılama Güvenirliği Sonuçları

	1. Yarı	2. Yarı
Testin tamamı	,843	,879
Öz Belirleme	,848	,850
Yaşamı Dev. Et.	,799	,810

d) Madde Toplam Korelasyonları

Bu yöntemde her bir maddeden elde edilen puanlar ile testin bütününden elde edilen puanların karşılaştırılması yapılmıştır. Elde edilen korelasyon katsayısı o maddenin geçerlik katsayısı olup testin bütünü ile tutarlılığını göstermektedir. Her bir madde ve elde edilen istatistiksel sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir. Korelasyon katsayıları 0,30 ile 0,64 arasında değişmektedir.

Tablo 8. Madde ve Test Puanları Korelasyonu*

Madde	x	ss	r
<i>1</i>	3.83	1.04	.50
<i>2</i>	3.68	1.03	.50
<i>3</i>	4.00	.93	.35
<i>4</i>	4.29	.92	.51
<i>5</i>	4.17	.87	.52
<i>6</i>	4.00	1.11	.42
<i>7</i>	3.92	1.06	.51
<i>8</i>	3.98	1.02	.38
<i>9</i>	4.22	.86	.57
<i>10</i>	4.28	.89	.58
<i>11</i>	4.19	.85	.62
<i>12</i>	4.08	.98	.52
<i>13</i>	4.42	.91	.43
<i>14</i>	2.81	1.19	.30
<i>15</i>	3.94	.94	.56
<i>16</i>	3.87	1.04	.51
<i>17</i>	3.92	1.01	.57
<i>18</i>	3.97	.90	.63
<i>19</i>	4.07	.95	.58
<i>20</i>	4.21	1.01	.50
<i>21</i>	3.94	1.02	.57
<i>22</i>	4.04	1.05	.57
<i>23</i>	3.98	1.12	.44
<i>24</i>	4.00	1.14	.48
<i>25</i>	4.13	.90	.62
<i>26</i>	3.94	.98	.57
<i>27</i>	3.84	.99	.59
<i>28</i>	3.75	1.03	.54
<i>29</i>	4.12	.97	.64
<i>30</i>	4.20	1.02	.52
<i>31</i>	4.26	.87	.55
<i>32</i>	4.14	.93	.56
<i>33</i>	3.97	1.09	.46
<i>34</i>	3.62	1.09	.49
<i>35</i>	3.24	1.25	.41
<i>36</i>	3.98	1.01	.58

* Bütün maddeler $p < .01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8'den anlaşılacağı üzere, madde puanları ile testin tamamından elde edilen puan arasındaki korelasyon katsayılarına bakıldığında ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayıları 0,30 ile 0,64 arasında değişmektedir.

ÇAE'nin geliştirilmesiyle ilgili yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, envanterin iki alt boyutuyla ergenlerin çalışma anlayışını belirlemede geçerli ve güvenilir kanıtlar ortaya koymaktadır. Dolayısıyla ÇAE, iki alt boyut ile ergenlerin çalışma anlayışını belirlemede kullanılabilir nitelikler taşımaktadır.

4.2. Çalışma Anlayışının Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu aşamasında çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirlemenin açıklanmasına ilişkin regresyon analiziyle ilgili bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini; okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri değişkenleri oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenlerden okul türü, sınıf düzeyi ve cinsiyet değişkenleri kategorik olduğundan, göstermelik (dummy) değişkenler olarak tanımlanmıştır. Regresyon analiziyle ilgili bulgular, araştırmada cevap aranan problemlerin sırasına göre sunulmuştur. Öncelikle analize tabi tutulan değişkenlere yönelik korelasyon matrisi oluşturulmuş ve sonrasında regresyon analizi yapılmıştır. korelasyon matrisine ilişkin veriler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9 Çalışma Anlayışını Yordayan Değişkenlerin Korelasyon Matriksi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Okul Türü	1.00													
2 Sınıf Düzeyi	-.15	1.00												
3 Cinsiyet	-.01	-.02	1.00											
4 Yaş	-.20	.71	.07	1.00										
5 Mesleki Olgunluk	-.03	.08	-.12	.04	1.00									
6 Demokratik	.09	.02	-.11	-.03	.27	1.00								
7 Koruyucu-İst.	-.04	-.04	.13	.02	-.16	-.23	1.00							
8 Otoriter	-.02	-.07	.20	.01	-.29	-.50	.71	1.00						
9 Gerçekçi	.09	-.01	.40	.02	.01	-.03	.10	.17	1.00					
10 Araştırmacı	.26	-.01	-.04	-.12	.17	.17	-.03	-.07	.37	1.00				
11 Sanatçı	.00	-.02	-.29	-.02	.08	.07	.05	-.02	.05	.09	1.00			
12 Sosyal	-.05	.05	-.31	.04	.19	.16	-.01	-.12	-.03	.11	.47	1.00		
13 Girişimci	.01	.03	.07	.06	.08	.06	.07	.03	.29	.16	.28	.53	1.00	
14 Geleneksel	.04	.02	.21	.06	.00	-.03	.13	.13	.39	.20	.08	.31	.64	1.00

2.1. “Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışını yordamakta mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular.

Ergenlerin okul türü, sınıf düzeyi, yaş, cinsiyet, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tiplerinin, çalışma anlayışını, yordayıp yordamadığına yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo-10’da verilmiştir.

Tablo 10. Çalışma Anlayışının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Sh	β	t	p	ikili r
Sabit	52.13	5.93		8.79	.000	
Okul Türü	2.57	.97	.07	2.66	.008	.06
Sınıf Düzeyi	1.59	1.31	.04	1.20	.230	-.08
Cinsiyet	6.13	1.17	.16	5.23	.000	.18
Yaş	3.35	1.00	.12	3.34	.001	.10
Mesleki Olgunluk	.26	.03	.26	10.00	.000	.34
Demokratik	.34	.05	.21	7.24	.000	.28
Koruyucu- İstekçi	.23	.06	.13	3.69	.000	.02
Otoriter	-.01	.10	-.01	-.09	.926	-.13
Gerçekçi	.03	.07	.02	.52	.604	-.00
Araştırmacı	.12	.06	.06	2.12	.034	.13
Sanatçı	-.21	.05	-.11	-3.99	.000	.05
Sosyal	.18	.08	.08	2.42	.016	.23
Girişimci	.23	.08	.10	2.84	.005	.16
Geleneksel	-.01	.07	-.00	-.09	.929	.07

Not: R= .48, R^2 = .23, F= 28.79

Analize giren değişkenlerin çalışma anlayışını ne derece açıkladıkları regresyon analizi ile incelenmiş ve açıklayıcı değişkenlerin bir bütün olarak çalışma anlayışını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür (R = .48, R^2 = .23, $F_{(14, 1387)}= 28.79$, p = .000).

Tablo 10 incelendiğinde okul türü (β =.07, t =2.66, p =.008), cinsiyet (β =.16, t =5.23, p =.000) yaş (β =.12, t =3.34, p =.001), mesleki olgunluk (β =.26, t =10.00, p =.000), demokratik ana baba tutumu (β =.21, t =7.24, p =.000), koruyucu istekçi ana baba tutumu (β =.13, t =3.69, p =.000), araştırmacı tip (β =.06, t =2.12, p =.034), sosyal tip (β =.08, t =2.42,

$p=.016$) ve girişimci ($\beta=.10$, $t=2.84$, $p=.005$) ile çalışma anlayışı arasında pozitif; ve sanatçı tip ($\beta=-.11$, $t=-3.99$, $p=.000$) ile çalışma anlayışı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Bununla birlikte sınıf düzeyi ($\beta=.04$, $t=1.20$, $p=.230$), otoriter ana baba tutumu ($\beta=-.01$, $t=-.09$, $p=.926$), gerçekçi tip ($\beta=.02$, $t=.52$, $p=.604$) ve geleneksel tipin ($\beta=-.00$, $t=-.09$, $p=.929$) çalışma anlayışının yordanmasında anlamlı bir katkısı görülmemektedir ($p>.05$). Okul türünün genel lise olması ve cinsiyetin kız olması çalışma anlayışını artırmaktadır. Ayrıca yaş arttıkça çalışma anlayışı da artmaktadır. Ele alınan değişkenlerden çalışma anlayışını en fazla yordayan değişkenler, mesleki olgunluk ile demokratik ana baba tutumları olmuştur ($\beta=.26$, $\beta=.21$).

2.2 “Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordamakta mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular.

Ergenlerin okul türü, sınıf düzeyi, yaş, cinsiyet, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tiplerinin, ergenlerin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordayıp yordamadığına yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo-11’de verilmiştir.

Tablo 11. Çalışma Anlayışı Yaşamı Devam Ettirme-Gücün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Sh	β	t	p	ikili r
Sabit	30.52	2.66		11.48	.000	
Okul Türü	1.23	.43	.08	2.84	.005	.09
Sınıf Düzeyi	.37	.59	.02	.63	.531	-.11
Cinsiyet	1.90	.53	.12	3.61	.000	.10
Yaş	1.74	.45	.14	3.88	.000	.15
Mesleki Olgunluk	.04	.01	.09	3.32	.001	.15
Demokratik	.09	.02	.14	4.44	.000	.16
Koruyucu- İstekçi	.12	.03	.15	4.13	.000	.08
Otoriter	-.04	.04	-.04	-.83	.407	-.05
Gerçekçi	-.03	.03	-.03	-1.00	.320	-.03
Araştırmacı	.02	.03	.02	.69	.493	.04
Sanatçı	-.10	.02	-.13	-4.44	.000	-.01
Sosyal	.06	.03	.07	1.84	.066	.17
Girişimci	.13	.04	.13	3.44	.001	.17
Geleneksel	.03	.03	.03	.94	.347	.11

Not: R= .35, R^2 = .13, F= 14.12

Analizde yer alan değişkenlerin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü ne derece açıkladıkları regresyon analizi ile incelenmiş ve açıklayıcı değişkenlerin bir bütün olarak çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür (R = .35, R^2 = .13, $F_{(14, 1387)}= 14,12$, p = .000).

Tablo 11 incelendiğinde, okul türü (β =.08, t =2.84, p =.005), cinsiyet (β =.12, t =3.61, p =.000), yaş (β =.14, t =3.88 p =.000), mesleki olgunluk (β =.09, t =3.32, p =.001), demokratik ana baba tutumu (β =.14, t =4.44, p =.000), koruyucu istekçi ana baba tutumu (β =.15, t =4.13, p =.000), ve girişimci (β =.13, t =3.44, p =.001) kişilik tipi ile çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç alt ölçek puanları arasında pozitif; sanatçı (β =-.13, t =-4.44, p =.000) kişilik tipi ile çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (p <.05). Bununla birlikte sınıf düzeyi (β =-.02, t =-.63, p =.531), otoriter ana baba tutumu (β =-.04, t =-.83, p =.407), gerçekçi (β =-.03, t =-1.00, p =.320), araştırmacı (β =.02, t =.69, p =.493) ve sosyal (β =.07, t =1.84, p =.066) kişilik tipinin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç puanlarına anlamlı bir katkısı görülmemektedir (p >.05). Okul türünün genel lise olması ve cinsiyetin kız olması

çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü artırmaktadır. Ayrıca yaş arttıkça çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç de artmaktadır. Ele alınan değişkenlerden, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü en fazla yordayan değişkenler, koruyucu istekçi ana baba tutumu, yaş ve demokratik ana baba tutumu olmuştur ($\beta=.15$, $\beta=.14$, $\beta=.14$).

2.3 “Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı öz belirlemeyi yordamakta mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular.

Ergenlerin okul türü, sınıf düzeyi, yaş, cinsiyet, mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tiplerinin, ergenlerin çalışma anlayışı öz belirlemeyi yordayıp yordamadığına yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo-12’de verilmiştir.

Tablo 12. Çalışma Anlayışı Öz Belirlemenin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Sh	β	t	p	ikili r
Sabit	21.61	3.96		5.46	.000	
Okul Türü	1.34	.64	.05	2.08	.038	.03
Sınıf	1.21	.88	.05	1.38	.168	-.06
Cinsiyet	4.23	.78	.16	5.41	.000	.19
Yaş	1.60	.67	.08	2.40	.016	.05
Mesleki Olgunluk	.22	.02	.32	12.75	.000	.41
Demokrat	.25	.03	.22	7.86	.000	.32
Koruyucu- İstekçi	.11	.04	.09	2.75	.006	-.02
Otoriter	.03	.07	.02	.42	.675	-.16
Gerçekçi	.06	.04	.04	1.45	.149	.01
Araştırmacı	.10	.04	.07	2.72	.007	.17
Sanatçı	-.10	.03	-.08	-3.01	.003	.07
Sosyal	.12	.05	.08	2.39	.017	.22
Girişimci	.10	.05	.07	1.94	.053	.13
Geleneksel	-.04	.05	-.02	-.77	.444	.04

Not: R= .51, R^2 = .26, F= 35.08

Analize giren değişkenlerin çalışma anlayışı öz belirlemeyi ne derece açıkladıkları regresyon analizi ile incelenmiş ve açıklayıcı değişkenlerin bir bütün olarak çalışma anlayışı öz belirlemeyi anlamlı şekilde yordadığı görölmüştür ($R = .51$, $R^2 = .26$, $F_{(14, 1387)} = 35.08$, $p = .00$).

Tablo 12 incelendiğinde, okul türü ($\beta = .05$, $t = 2.08$, $p = .038$), cinsiyet ($\beta = .16$, $t = 5.41$, $p = .000$), yaş ($\beta = .08$, $t = 2.40$, $p = .016$), mesleki olgunluk ($\beta = .32$, $t = 12.75$, $p = .000$), demokratik ana baba tutumu ($\beta = .22$, $t = 7.86$, $p = .000$), koruyucu istekçi ana baba tutumu ($\beta = .09$, $t = 2.75$, $p = .006$), araştırmacı ($\beta = .07$, $t = 2.72$, $p = .007$) ve sosyal ($\beta = .08$, $t = 2.39$, $p = .017$) kişilik tipi ile çalışma anlayışı öz belirleme arasında pozitif; sanatçı ($\beta = -.08$, $t = -3.01$, $p = .003$) kişilik tipi ile çalışma anlayışı öz belirleme arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır ($p < .05$). Bununla birlikte sınıf düzeyi ($\beta = .05$, $t = 1.38$, $p = .168$), otoriter ana baba tutumu ($\beta = .02$, $t = .42$, $p = .675$), gerçekçi ($\beta = .04$, $t = 1.45$, $p = .149$), girişimci ($\beta = .07$, $t = 1.94$, $p = .053$) ve geleneksel ($\beta = -.02$, $t = -.77$, $p = .444$) kişilik tipinin çalışma anlayışı öz belirlemeye anlamlı bir katkısı görölmemektedir ($p > .05$). Okul türünün genel lise olması ve cinsiyetin kız olması çalışma anlayışı öz belirlemeyi artırmaktadır. Ayrıca yaş arttıkça, çalışma anlayışı öz belirleme de artmaktadır. Ele alınan değişkenlerden çalışma anlayışı öz belirlemeyi en fazla yordayan değişkenler, mesleki olgunluk ve demokratik ana baba tutumu olmuştur ($\beta = .32$, $\beta = .22$).

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA ve YORUM

Bu bölümde ilk olarak, ÇAE'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin elde edilen bulgular tartışılmış; sonrasında çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirlemenin açıklanmasına yönelik çoklu regresyon analizine ilişkin elde edilen bulgular tartışılmıştır. Tartışma ve yorum, bulguların verildiği düzene uygun başlıklar altında yapılmıştır.

5.1. ÇAE'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

ÇAE'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgular, ÇAE'nin ergenlerin çalışma anlayışlarını ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir. iki alt ölçekten oluşan 36 maddelik envanterin, bireylerin çalışma anlayışlarını belirlediği düşünülmektedir. 5'li likert ölçeği şeklinde düzenlenen envanterden alınabilecek en düşük puan 36, en yüksek puan ise 180'dir. Yüksek puan bireyin çalışma anlayışının yüksek olduğuna, düşük puan ise bireyin çalışma anlayışının düşük olduğuna işaret etmektedir. Envanterin yapı geçerliği, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yoluyla belirlenmiştir. Faktör analizi ile yapılan analizler sonucunda 36 maddenin ölçütlere (madde faktör yükü en az .30 ve iki faktör arasında fark en az .15) uygun olduğu belirlenmiş ve iki faktörde toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Faktör analizinde elde edilen sonuçlar, araştırma literatüründe önerilen ve kabul edilebilir aralıklar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büyüköztürk, 2006). Envanterin yapı geçerliğini belirlemek için ikinci olarak doğrulayıcı faktör analizi ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ÇAE'nin yaşamı devam ettirme-güç ve öz belirleme olmak üzere iki boyutlu psikolojik bir yapıdan oluştuğu ve bu iki yapının genel bir yapıyı ölçtüğüne dair geçerli kanıt elde edilmiştir. İki alt boyut "çalışma anlayışı"na karşılık gelen genel bir boyutu yüksek düzeyde temsil etmektedir. Güvenirlik çalışmasında ise iç tutarlık katsayısı, test-tekrar test, testi yarılama ve madde

toplam korelasyonlarına bakılmış ve elde edilen değerler, envanterin yüksek bir tutarlık gösterdiğini kanıtlar nitelikte bulunmuştur. Bütün bu sonuçlardan sonra ÇAE'nin ergenlerin çalışma anlayışlarını belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

5.2. Çalışma Anlayışının Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması

2.1. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışını yordamakta mıdır? alt problemine ilişkin bulguların tartışılması.

Çalışma anlayışına ilişkin regresyon analizi sonuçları, ergenlerin okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumlarının demokratik, koruyucu-istekçi, otoriter alt boyutları, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişken mesleki kişilik tipleri, çalışma anlayışına ilişkin varyansın %23'ünü açıklamıştır. Araştırma sonuçları, okul türü ile çalışma anlayışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde cinsiyet ile çalışma anlayışı arasında da pozitif bir ilişki söz konusudur ve cinsiyet çalışma anlayışının önemli bir yordayıcısı durumundadır. Mesleki olgunluk ise çalışma anlayışının en önemli yordayıcısı olmuş onu sırasıyla demokratik ana baba tutumu, cinsiyet ve koruyucu-istekçi ana baba tutumu izlemiştir. Mesleki kişilik tiplerine bakıldığında, araştırmacı, sosyal ve girişimci pozitif; sanatçı kişilik tipi çalışma anlayışını negatif yönde yordamaktadır. Gerçekçi ve geleneksel mesleki kişi tipinin ise çalışma anlayışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Elde edilen bulgulara yönelik çalışma anlayışı ile ilgili doğrudan ya da dolaylı yapılan araştırmalara bakıldığında, okul türü düzeyinde öğrencilerin çalışma anlayışlarını inceledikleri araştırmada Ferrari ve arkadaşları (2009), klasik lise ve teknik lise öğrencilerinin çalışma anlayışlarında herhangi bir ilişki bulamamış ve bunun nedeni olarak, araştırma kapsamına farklı okul türlerinin alınmasına rağmen, bu okul türlerinin benzer demografik özellikler göstermeleri olarak belirtmişlerdir. Bu araştırmada ise ergenlerin Anadolu lisesine göre genel lisede okumalarının çalışma anlayışının yordanmasına katkıda bulunmasının nedeni, araştırma kapsamına alınan liselerin farklı

bölgelerden seçilmiş olması olabilir. Çünkü bireyin yaşadığı çevre, bireyin davranışlarında etkili olmakta ve bireyin davranışlarını yönlendirmektedir. Dolayısıyla farklı çevrelerde yetişen bireylerin ailelerinden, arkadaşlarından ve diğer çevre özelliklerinden etkilenmeleri farklı olabilmektedir. Bir diğer neden, genel lisede öğrenim gören öğrencilerin Anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilere göre, kendilerini çalışma dünyasına daha yakın hissetmeleri çalışma anlayışının yordanmasına daha fazla katkı sağlamış olabilir.

Porfeli (2007)'nin 9-12. sınıflarla çalışma değerleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, sınıf düzeyi arttıkça çalışma değerinin etkisinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, bu araştırmada elde edilen bulguları desteklememektedir. Çünkü bu araştırmada ergenlerin 10 ya da 11. Sınıfta olmalarının çalışma anlayışını yordamada katkısı anlamlı bulunmamıştır. Özkul (2007)'un üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada ise, öğrencilerin 1. Sınıf ya da son sınıfta olmalarının çalışma değerlerinde bir farklılığa yol açmadığı bulgularıyla benzerlikler göstermektedir. sınıf düzeyinin çalışma anlayışının yordanmasında önemli bir katkısının olmamasının nedeni, 10 ve 11. Sınıflarda bulunana öğrencilerin çalışmayı benzer düzeyde algılamaları olabilir.

Araştırmada erkek öğrencilere göre kız öğrencilerin çalışma anlayışının yordanmasına daha fazla katkı sağladıkları bulunmuştur. Bu bulgu, Post-Kammer (1987)'in 15 çalışma değerinin, mesleki olgunluğu etkileyip etkilemediğinin araştırıldığı çalışmasında elde edilen bulguları ve Beutell ve Brenner (1986)' in çalışma değerlerinde cinsiyet farklılıklarını araştırdığı çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Erkek öğrencilere göre kız öğrencilerin çalışma anlayışlarının yüksek olması, geçmişte kadın çalışana, yüklenmiş bir takım toplumsal inançlardan kaynaklanmış olabilir. Geçmişte toplumda var olan tutumlar ve kadınların çalışmasının hoş karşılanmaması, kız öğrencilerin bu yanlış inanışları kırma çabasından kaynaklanıyor olabilir. Çalışmanın kendileri için erkeklerden bağımsız olma, kendi kararlarını verebilme, ekonomik özgürlük kazanarak güç elde etme ve kendi bireysel kapasitelerini kullanabilecekleri bir araç olarak algılamaları, erkeklere göre çalışmayı farklı değerlendirmelerine neden olmuştur. Kızlar için çalışma, erkeklere oranla kendilerini kanıtlayacakları ve geçmişte var olan ama kısmen devam eden yanlış

inanışları kırma çabası olarak değerlendirilmesi, çalışma anlayışının yordanmasına daha fazla katkı sağlamış olabilir.

Araştırmada ergenlerin yaşları arttıkça çalışma anlayışının yordanmasına daha fazla katkı sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Pillay ve arkadaşlarının (2003a, 2003b) 25 yaş ve üzeri yetişkinlerle yapmış oldukları iki araştırmada, genel olarak daha yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre, çalışma ile ilgili daha net ifadeler kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka anlatımla genç çalışanlara göre daha yaşlı çalışanlar, çalışmayı, bir iş, kişisel güç ve doyum elde etme aracı olarak kullanmaktadırlar. Bu bulgular, araştırmada elde edilen bulguları destekler nitelikte düşünülebilir. Ergenlerin yaş arttıkça çalışma anlayışının yordanmasına daha fazla katkı sağlamalarının nedeni, daha genç bireylerin henüz çalışmanın ne olduğu ile ilgili yeterince bir anlayış kazanamamalarına ve çalışmanın kendileri için ne anlam ifade ettiğini henüz kavrayamamalarına yorumlanabilir.

Meslek seçimi ve mesleki doyumda, çalışmanın önemi üzerinde durduğu çalışmasında Greenhaus (1971), çalışmanın öneminin anlaşılmasının bireyin meslek seçimine ve bir noktada da mesleki olgunluğa yardım ettiğini dile getirmektedir. Meslek gelişimiyle ilgili gelişim görevlerini gerçekleştiren bireyin çalışmayla ilgili farklı algıları, düşünceleri ve yaşantıları fark ederek çalışmanın önemini kavrayacaklarını ve böylece daha isabetli bir meslek seçiminde bulunabileceklerini dile getirmektedir. Greenhaus, bu çalışmasında, mesleki gelişim sürecinde önemli bir etken olan, mesleki olgunlukla ilgili doğrudan ifadelerde bulunmasa bile süreç olarak ele alındığında meslek gelişimin içinde yer alan mesleki olgunluğun bireylerin çalışmaya yüklediği anlam üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu açıdan değerlendirilecek olursa, mesleki olgunluğun çalışma anlayışının önemli bir yordayıcısı olma bulgusunu destekler niteliktedir. Benzer şekilde Nevill ve Super (1988), bireyin çalışma rolünün önemini anlamasının, çalışma algısı ve çalışmaya yüklediği anlamı kavramasına yardımcı olduğunu ve mesleki olgunluğu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Post ve Kammer (1987)'in yapmış olduğu araştırmada ise içsel ve dışsal çalışma değerleri ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmada, 9 ve 11. Sınıf öğrencilerin çalışma değerleri ile mesleki olgunluk arasında ilişkiler olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. İlişkiler incelendiğinde kızların ve erkeklerin, çalışma değerlerinin birbirinden farklı olduğu ama mesleki olgunluk ile çalışma değerleri arasındaki ilişkinin her iki grup için negatif olduğu sonucu elde edilmiştir. Bir başka ifadeyle mesleki olgunluk puanları yükselirken çalışma değerleri puanları düşmektedir. Bu bulgu, bu çalışmada elde edilen bulgularla çelişir niteliktedir. Çünkü, bu araştırmada mesleki olgunluk puanlarıyla çalışma anlayışı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgu, Post ve Kammer'in yapmış olduğu araştırma bulgularıyla çelişmektedir.

Ryu ve Mortimer (1996), ebeveynlerin meslek ve çalışma değerlerini araştırarak, çocuklarının çalışma değerleriyle ilişkisini ortaya koymuşlardır. Ebeveynlerin çocuklarıyla girmiş oldukları ilişkilerde onları destekleyici olmalarının, çocuklarının içsel çalışma değerlerini beslediğini bulmuşlardır. Bu bulgu, araştırmada elde edilen demokratik anne baba tutumunun çalışma anlayışını yordaması ile tutarlı gibi gözükmemektedir. Çünkü, demokratik anne babalar çocuklarının bağımsız davranma, kendi yeterliklerini kullanma gibi konularda onları cesaretlendirmektedir. Anne babaların çocuklarını destekliyor olması onların çalışma anlayışları üzerinde de etkili olabilecektir. Benzer şekilde Kohn ve Schooler (1983)'da ebeveynlerin ve özellikle de babaların, işte başarılı olmalarının çocuklarının çalışma değerlerini etkilediğini belirtmektedirler. Bir başka ifadeyle işte başarılı olan ya da olamayan ebeveynler, işte yaşadıkları yaşantıları eve taşımakta ve kendileri çalışmayı nasıl algılıyorlarsa bunu çocuklarına o şekilde aktarmakta oldukları ifade edilmektedir.

Gerçekçi ve geleneksel kişilik tipine sahip olmayla çalışma anlayışı arasında bir ilişki bulunmazken, araştırmacı, sosyal ve girişimci tiplerinde pozitif, sanatçı kişilik tipinde ise negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Mesleki kişilik tipleri ile çalışma anlayışını inceleyen araştırmalar olmamakla birlikte çalışma değerleri ile mesleki kişilik tiplerini inceleyen araştırmalarda literatür, benzer sonuçlar vermektedir. Örneğin Rottinghaus ve Zytowski (2006) çalışmasında, tiplerin çalışma değerleriyle ilişkili olduğunu ve araştırmacı kişilik tipinin çalışmada, daha çok bağımsız olma ve entelektüelliğe değer verdiklerini ama buna karşılık çalışmada güvenlik ve kişilerarası ilişkiye değer vermediklerini bulmuştur. Sanatçı kişilik tipinin estetiğe, sosyal kişilik tipinin başkalarına yardım etmeye, girişimci kişilik tipinin statüye değer verdiklerini

bulmuştur. Bu araştırma, Rottinghaus ve Zytowski'nin kişilik tipleri ile çalışma değerleri arasında ilişkinin olduğu sonucuyla benzerlikler göstermektedir. Bu çalışmada da yukarıda dile getirilen mesleki kişilik tipleriyle, çalışma anlayışı arasında bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Ancak sanatçı kişilik tipinin, çalışma anlayışı ile ilişki ters yöndedir. Bu durum, sanatçı kişilik tipinin aradıkları çevre özellikleriyle açıklanabilir. Bu tipler rutin işlerden hoşlanmayan, özgür olmak isteyen ve bağımsız olmayı isteyen bireylerdir. Araştırmada sanatçı kişilik tipine sahip bireylerin çalışma anlayışlarının negatif ilişkisi, bu bireylerin ülkemiz şartlarında aradıkları çalışma çevrelerinin özelliklerinin karşılanmadığını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Bu bulgulardan yola çıkarak araştırma, özellikle mesleki olgunluk, cinsiyet ve demokratik ana baba tutumları ile ergenlerin çalışmayı nasıl anladıkları konusunda güçlü deliller ortaya koymaktadır. Mesleki olgunluk, bireyin ilgili gelişim görevlerini karşılaması olarak düşünüldüğünde, ergenlerin çalışma değerlerinin belirginleşmesi, çalışma ve işin insan yaşamında sağladığı doyumları (ekonomik, sosyal ve psikolojik) kabul etme, çalışma ve işin insan yaşamında sağladığı önemi kavrama ve çalışmaya karşı güdülenme gibi gelişim görevlerini karşılaması beklenmektedir. Bu gelişim görevlerini karşılayan bireylerin çalışma anlayışlarının da yüksek olacağı beklenebilir. Bir başka önemli nokta anne babaların çocuklarını yetiştirme biçiminin, bireylerin çalışma anlayışlarında etkili olabileceğidir. Mesleki kişilik tiplerine gelince, her tipin farklı özellikleri ve bu özelliklerle ilgili olarak farklı çalışma çevreleri arama eğilimleri vardır. Dolayısıyla farklı mesleki kişilik tipine sahip bireylerin çalışmaya bakış açıları, aradıkları çalışma çevrelerine uyumlu olarak değişebilecektir.

2.2. Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordamakta mıdır? alt problemine ilişkin bulguların tartışılması

Çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güce ilişkin regresyon analizi sonuçları, değişkenlerin tümünün çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güce ilişkin varyansın %13'ünü açıkladığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, okul türü, cinsiyet ve yaş ile çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde mesleki olgunluk, demokratik ana baba tutumu ve mesleki

kişilik tiplerinden girişimci kişilik tipi, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü pozitif yönde etkilemektedir. Sanatçı kişilik tipi ile çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç arasında ise negatif bir ilişki söz konusudur. Sınıf düzeyi, otoriter ana baba tutumu, gerçekçi, araştırmacı, sosyal ve geleneksel kişilik tipinin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme ve güç üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, okul türünün genel lise olmasının çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordamada anlamlı katkısı olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Özkul (2007)'un, mezun olunan lise türüne göre, üniversite öğrencilerinin, çalışma değerlerini incelediği araştırmasında elde etmiş olduğu bulgularla benzerlik göstermemektedir. Bu çalışmada ise öğrencilerin genel lisede öğrenim görmelerinin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç üzerinde anlamlı katkısının olması, bu tür liselere devam eden öğrencilerin çalışmayı ayakta kalma, yaşamı devam ettirme, güç elde etme gibi boyutlarla düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Anadolu lisesine gelen öğrencilerin, akademik başarı, ailenin sosyo ekonomik düzeyi, eğitim düzeyi gibi etkenlerin genel lisedeki öğrencilere oranla yüksek olduğu düşünüldüğünde, bu öğrencilerin çalışmaya bakış açıları farklılaşabilmektedir. Anadolu lisesindeki öğrencilerin, çalışmayı ayakta kalmak, yaşamı devam ettirmek ya da güç elde etmekten çok kendi kişisel yeteneklerini kullanma, kendilerini ortaya koyma gibi çalışmayı kişisel bir gelişim aracı olarak değerlendirmeleri olabilir. Genel lisede okuyan öğrencilerin ise çalışmayı, yaşamlarını devam ettirmede en önemli araçlardan birisi olarak görmeleri, genel lisede okumanın çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç üzerinde daha fazla katkıda bulunmasını sağlamış olabilir.

Araştırmada, ergenlerin 10 ya da 11. Sınıfta olmalarının, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordamada anlamlı katkısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Porfeli'nin (2007) yaptığı çalışmada, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ile ilişkili olabilecek, ekonomik güven ve çalışmanın sonuçları alt ölçeklerindeki çalışma değerlerinden elde edilen sonuçlarla benzerlikler göstermemektedir. Porfeli (2007), sınıf düzeyi arttıkça, öğrencilerin para kazanmak, ekonomik güven elde etmek gibi değerlere daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu açıdan bakıldığında çalışmada elde edilen bulguların bu çalışmada elde edilen bulgularla çeliştiği söylenebilir.

Beutell ve Brenner (1986), 25 çalışma değerinden 18'inin kadınlar, 12'sinin erkekler tarafından yüksek düzeyde ifade edildiğini ve kadınların ekonomik sonuçlar, rahat çalışma çevresi değerlerine, erkeklerin ise terfi ve risk alma değerlerine daha fazla vurgu yaptıkları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Post-Kammer (1987) ise kızların ekonomik sonuçları daha fazla dile getirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada, cinsiyetin kız olmasının, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç üzerinde anlamlı katkısı olduğu sonucu, her iki araştırmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Çünkü çalışma anlayışı yaşamı devama ettirme-güç, yaşamı devam ettirmek, ayakta kalmak, geçim sağlamak ve para kazanmak gibi çalışmanın unsurlarını kapsamaktadır. Bu noktadan bakıldığında, sonucun kızlar lehine çıkması şaşırtıcı değildir. Değişen yaşam biçimi ve toplumsal inanışlarla birlikte kadınların çalışma hayatına daha fazla yerleşmeye başlamaları ve bunu da kendileri için olumsuzluklarla karşılaştıklarında, bununla mücadele edebilmenin bir yolu olarak görüyor olmaları çalışma anlayışı yaşamı devama ettirme-güç üzerinde daha fazla bir katkıya neden olmuş olabilir. Bir başka anlatımla, çalışmayan kadın başkalarına bağımlıdır ve belki de başkalarının sayesinde ayakta kalmaktadır. Oysa çalışan kadın başkalarından bağımsızdır ve yaşadığı problemler (şiddetli geçimsizlik, boşanma vb.) karşısında en sonunda çalışıyor olmaları, onların ayakta kalmalarını sağlayabilir. Bu durum kızların çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün yordanmasına, daha fazla katkı sağlamasının nedeni olabilir.

Yaş, ergenlerin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme ve gücü önemli bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, yaş arttıkça, ergenlerin çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güce katkısının attığı sonucu bulunmuştur. Bu bulgu, Pillay ve arkadaşlarının (2003a) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Pillay ve arkadaşları, genç çalışanlara göre daha yaşlı çalışanların çalışmayı para, güvenlik ve ayakta kalma aracı olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Pillay ve arkadaşları her ne kadar çalışan bireyler üzerinde araştırma yapmış olmalarına rağmen, yaşamı devam ettirme-güç alt boyutu, ekonomik kazanç ve ayakta kalmayı da içermesi nedeniyle araştırma sonuçlarını kısmen destekler niteliktedir. Ayrıca, daha genç ergenlerin çalışmayla ilgili algı, tutum, inanç ve değerlerinin daha yaşlı ergen gruplarına göre olgunlaşmadığı anlamına da gelebilir. Ayrıca, ülkenin ekonomik koşullarını değerlendirme, gücü nasıl elde edeceğine ilişkin

bilinç düzeyi, yaşamda zorluklarla nasıl mücadele edeceğini kavrama ve bu mücadelede neyi nasıl kullanacağını fark etme gibi nedenler konusunda, daha yaşlı ergenlerin genç ergenlere göre daha fazla olgunlaşmış değerlendirmelere sahip olmaları ve çalışmaya yönelik algılarının artması, yaş arttıkça çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücü yordamaya, katkının fazla olmasının nedeni olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre ana baba tutumlarından demokratik ve koruyucu-istekçi ana baba tutumu da, yaşamı devam ettirme-gücün önemli yordayıcıları olmuştur. Bu bulgu, Phillips ve Sandstrom (1990)'un bulgularıyla kısmen benzerlikler göstermektedir. Anne babaların çalışma yoluyla elde ettikleri inançların, çocukların çalışmaya bakış açılarını etkilediği; ebeveynlerden çalışma ile ilgili olumsuz yaşantılar elde eden bireylerin, çalışmayı daha çok para kazanmak ve güç elde etme olarak algılamalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırma bulgusunu desteklemekle birlikte, demokratik anne baba tutumuna sahip bireylerin de çalışmayı yaşamı devam ettirme-güç olarak algılamaları ilginçtir. Bu tutuma sahip ergenlerin çalışmayı, yaşamı devam ettirme-güç olarak değerlendirmelerinin nedeni, ülkemiz gerçekleri düşünüldüğünde her ne olursa olsun çalışmanın öncelikle para kazanma ve yaşamı devam ettirme aracı olarak algılanması olabilir. Koruyucu ana baba tutumunun önemli bir yordayıcı olmasının nedeni Ketterson ve Blustein (1997) ile Schmitt-Rodermund ve Vondracek (1999)'in de dile getirdiği gibi anne babanın beklentileriyle karşılaşan bireyin, bu beklentileri karşılarken kendi beklentilerini göz ardı etmesi olabilir. Yani, çocuklarının üzerine düşen ve kendi beklentilerini karşılamasını isteyen anne babalar, çocuklarının çalışmaya bakış açılarını etkilemekte ve çocukları kendi beklentilerinden çok anne babanın beklentileriyle çalışma anlayışlarını oluşturmaları olabilir.

Üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer önemli sonuç, mesleki olgunluğun, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün çok güçlü bir yordayıcısı olmamasıdır. Bunun nedeni, mesleki olgunluk düzeyi arttıkça, bireylerin, içinde para kazanmak, ayakta kalmak, geçim sağlamak gibi ifadelerin yer aldığı yaşamı devam ettirme-gücü, meslekte gerekli olan becerileri gerçekleştirmekten daha önemliymiş gibi algılanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

2.3 Ergenlerin, okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumu ve mesleki kişilik tiplerinin, birlikte çalışma anlayışı öz belirlemeyi yordamakta mıdır? alt problemine ilişkin bulguların tartışılması

Çalışma anlayışı öz belirlemeye ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre, ergenlerin okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, ana baba tutumlarının demokratik, koruyucu-istekçi, otoriter alt boyutları, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci mesleki kişilik tiplerine ilişkin puanlar birlikte, çalışma anlayışı öz belirlemeye ilişkin varyansın %26'sını açıklamıştır. Araştırma sonuçları, okul türü, cinsiyet ve yaşın çalışma anlayışı öz belirleme ile pozitif yönde ilişkisi olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde mesleki olgunluk, otoriter ana baba tutumu ve koruyucu-istekçi ana baba tutumu ile araştırmacı ve sosyal kişilik tipinin çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında pozitif katkısı olmuştur. Sanatçı kişilik tipinin çalışma anlayışı öz belirleme ile negatif yönde bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Mesleki olgunluk, çalışma anlayışı öz belirlemenin en önemli yordayıcısı olmuş ve bunu sırasıyla demokratik ana baba tutumu ve cinsiyet izlemiştir. Sınıf düzeyi, otoriter ana baba tutumu ile gerçekçi, girişimci ve geleneksel kişilik tipinin çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında anlamlı bir katkısı olmamıştır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türünün genel lise olması, önceki bulgularda olduğu gibi burada da çalışma anlayışı öz belirlemede anlamlı düzeyde etkili olmuştur. Bu bulgu, Özkul (2007) ile Ferrari ve arkadaşlarının (2009) yapmış olduğu araştırmaları desteklememektedir. Ferrari ve arkadaşlarının (2009) yapmış olduğu araştırmada, çalışma anlayışı ile okul türleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özkul'un yapmış olduğu araştırmada ise, çalışma değerleri arasında yer alan bireyi geliştiren çalışma değeri ile okul türleri arasında ilişki bulunmamıştır. Bireyi geliştiren çalışma değeri kısmen, çalışma anlayışı öz belirleme ile benzerlik göstermektedir. Çalışma anlayışı öz belirleme maddelerine bakıldığında, özerk olma, yeteneklerini, becerilerini sergileme, kendini olduğu gibi ortaya koyma gibi ifadeler söz konusudur. Dolayısıyla, genel lisede öğrenim gören öğrencilerin çalışmayı, özerk olma, becerilerini geliştirme ve kendilerini ortaya koyma aracı olarak algılamaları, çalışma anlayışı öz belirlemeye daha fazla katkı sağlamalarının nedeni olabilir.

Cinsiyet değişkeni ele alındığında, cinsiyetin kız olması çalışma anlayışı öz belirlemeye daha fazla katkıda bulunmuştur. Bir başka ifadeyle erkeklere göre kızların, çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında katkıları daha fazladır. Bu bulgu kısmen Ferrari ve diğerlerinin (2009) elde ettiği bulgularla benzerlikler göstermektedir. Araştırmada, erkeklere göre kızların çalışmayı, psikolojik yararlılıkla yani kişisel özelliklerini kullanma fırsatı vermayla tanımlamışlardır. Bu bulgu çalışma anlayışı öz belirlemenin kişisel gelişimi de içerdiği dikkate alındığı tutarlı gözükmemektedir. Kızların erkeklere göre çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasına daha fazla katkıda bulunmalarının nedeni ise başka toplumsal olgularda kendilerini yeterince ifade edemeyen kızların, çalışmayı kendilerini ifade etme ve belki de kendilerini kanıtlama fırsatı verdiğini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada ise Özkul (2007), kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre çalışmayı bireyi geliştiren ve eğlendiren bir faktör olduğuna daha duyarlı olduklarını vurgulamaktadır. Bu bulgu araştırmada elde edilen bulguyla kısmen örtüşüyor gözükmemektedir.

Elde edilen bulgulara göre yaşın artması ile çalışma anlayışı öz belirleme arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Bir başka anlatımla yaş arttıkça, çalışma anlayışı öz belirlemeye katkı artmaktadır. Bunun nedeni yaş ilerledikçe bireylerin çalışmaya ilişkin bilgi, anlayış ve tutumlarının zenginleşmesinden ya da meslekte bilgi, beceri, yetenek ve diğer kişilik özelliklerini kullanmanın çalışmayla gerçekleşeceğinin farkına varılmasından kaynaklanıyor olabilir. Oysa, Warr'ın (2008), 15-65 yaş arası bireylerin çalışma değerlerini incelediği araştırmada, yaş arttıkça bireylerin çalışma değerlerini belirtme oranlarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırma bulgularıyla benzerlik göstermemektedir.

Mesleki olgunluk, çalışma anlayışı öz belirlemenin en önemli yordayıcısı olarak gözükmemektedir. Bir başka ifadeyle araştırma, mesleki olgunluk ile çalışma anlayışı öz belirleme arasında bir ilişki olduğunu ve mesleki olgunluk arttıkça çalışma anlayışı öz belirlemenin de arttığını göstermektedir. Patton ve Creed (2002), çalışmanın önemi üzerine yaptıkları araştırmada, çalışma ile mesleki olgunluk arasındaki etkiyi incelemiş ve çalışmanın öneminin yeterince anlaşılmasının mesleki olgunluğu etkilediğini bulmuşlardır. Benzer şekilde Greenhaus ve Sklarew (1981) ile Sugalski ve Greenhaus'un

(1986) yaptıkları araştırmada, çalışmanın bireyleri mesleki araştırmalar yapma konusunda daha fazla güdülediklerini bulmuşlardır. Bu bulgular araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Mesleki olgunluk açısından düşünüldüğünde bu sonuçların şaşırtıcı olduğu beklenemez. Mesleki olgunluk, içinde, kişinin kendi yeteneklerine, ilgilerine ve özelliklerine uygun mesleği seçmesi, özgür davranması ve kendi sorumluluğunu alması gibi ifadeler barındırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında çalışma anlayışı öz belirleme benzer ifadeler taşımaktadır. Bu durum mesleki olgunluk arttıkça çalışma anlayışı öz belirlemeye katkıyı artırıyor olabilir.

Çalışma anlayışı öz belirlemenin önemli yordayıcılarından birisi de, demokratik ana baba tutumu bulunmuştur. Bunun yanında koruyucu-istekçi ana baba tutumu da çalışma anlayışı öz belirlemeyi az da olsa yordamaktadır. Çalışma anlayışı öz belirleme, kişisel gelişim, doyum elde etme, potansiyelini kullanma ve üretken olma gibi bir takım özellikleri içinde barındırmaktadır. Demokratik ana baba tutumuna ve kısmen koruyucu-istekçi ana baba tutumuna sahip anne babanın, çocuklarına yaklaşımında hemen hemen benzer özellikleri dikkate aldıkları göz önüne alındığında elde edilen bulguların anlamlı olduğu söylenebilir.

Araştırmacı, sanatçı (negatif) ve sosyal kişilik tipi çalışma anlayışı öz belirlemenin diğer yordayıcıları olarak bulunmuştur. Araştırmacı ve sosyal kişilik tipi puanı arttıkça çalışma anlayışı öz belirleme artmakta, buna karşılık sanatçı kişilik tipi puanı arttıkça çalışma anlayışı öz belirleme azalmaktadır. Araştırmacı kişilik tipi yeterliliklerle problemlere çözüm bulma, kendi becerilerini üst düzeyde kullanma; sanatçı kişilik tipi, bağımsız olma, yeteneklerini ve becerilerini bağımsız çalışabilecekleri çevrelerde kullanma; sosyal kişilik tipi, başkalarına yararlı olma, özellikleri karşılayan çevreler aramaktadırlar. Bu bağlamda, araştırmacı ve sosyal kişilik tipinin bu özellikleri gerçekleştirme ve karşılama olarak çalışmayı bir araç olarak görmeleri katkının nedeni olarak düşünülebilir. Bunun yanında sanatçı kişilik tipine sahip bireylerin çalışmayı kendilerini sınırlayan bir araç olarak görmeleri ise katkının negatif yönde gerçekleşmesinin nedeni olarak algılanabilir.

Regresyon analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki olgunluk çalışma anlayışı ve çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında en önemli yordayıcı

olmuştur ama aynı zamanda çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün yordanmasında da etkisi bulunmuştur. Bunun anlamı mesleki olgunluk arttıkça ergenlerin çalışma anlayışlarının arttığı anlamına gelebilir.

Bir diğer sonuç ise, otoriter ana baba tutumunun hiçbir regresyon eşitliğinde çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç çalışma anlayışı öz belirlemede etkisi bulunmamıştır. Aynı şekilde gerçekçi ve geleneksel kişilik tipinin de çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirlemede etkisinin olmadığı bulunmuştur. Sanatçı kişilik tipi ile çalışma anlayışı, çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-güç ve çalışma anlayışı öz belirleme arasındaki etki negatif yönde bulunmuştur.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, ergenlerin çalışma anlayışının açıklanmasına yönelik sonuçlara ve bu sonuçlar göz önüne alınarak çalışma anlayışı ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara ve uygulamacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6. 1 Sonuçlar

1. ÇAE'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgular dikkate alındığında, ÇAE'nin benzer örneklem grupları için çalışma anlayışını ölçebilecek yeterliğe sahip olduğu söylenebilir.

2. Çalışma anlayışının yordanmasında, okul türü, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, demokratik ana baba tutumu, koruyucu-istekçi ana baba tutumu, araştırmacı, sosyal ve girişimci kişilik tipi ile pozitif yönde, sanatçı kişilik tipi ile negatif yönde ilişkilidir.

3. Çalışma anlayışının yordanmasında sınıf düzeyi, otoriter ana baba tutumu, gerçekçi ve geleneksel kişilik tipinin ilişkisi bulunmamaktadır.

4. Mesleki olgunluk; okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri değişkenleri arasında çalışma anlayışının en güçlü yordayıcısıdır.

5. Çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün yordanmasında, okul türü, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, demokratik ana baba tutumu, koruyucu-istekçi ana baba tutumu ve girişimci kişilik tipi ile pozitif yönde, sanatçı kişilik tipi ile negatif yönde ilişkilidir.

6. Çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün yordanmasında, sınıf düzeyi, otoriter ana baba tutumu, gerçekçi, araştırmacı, sosyal ve geleneksel kişilik tipinin ilişkisi bulunmamaktadır.

7. Ana baba tutumlarından koruyucu-istekçi ana baba tutumu; okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, demokratik ana baba tutumu, otoriter ana baba tutumu ve mesleki kişilik tipleri değişkenleri arasında çalışma anlayışı yaşamı devam ettirme-gücün en güçlü yordayıcısıdır.

8. Çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında, okul türü, cinsiyet, yaş, mesleki olgunluk, demokratik ana baba tutumu, koruyucu-istekçi ana baba tutumu ve araştırmacı ve sosyal kişilik tipinin pozitif yönde, sanatçı kişilik tipinin ise negatif yönde ilişkisi bulunmaktadır.

9. Çalışma anlayışı öz belirlemenin yordanmasında, sınıf düzeyi, otoriter ana baba tutumu, gerçekçi, girişimci ve geleneksel kişilik tipinin katkısı y bulunmamaktadır.

10. Mesleki olgunluk; okul türü, sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş, ana baba tutumları ve mesleki kişilik tipleri değişkenleri arasında çalışma anlayışı öz belirlemenin en güçlü yordayıcısıdır.

6.2 Öneriler

6.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma kariyer danışması uygulamaları ve değerlendirmeleri için önemli ipuçları vermektedir. Ergenlerin çalışma anlayışları ile ilişkili boyutlar dikkate alınarak, kariyer planlamasında çalışmanın önemi üzerinde durulup, ergenlerin çalışma anlayışlarının farkına varmaları sağlanarak doğru ve isabetli meslek seçiminde bulunmaları sağlanabilir.

2. Çalışmanın doğasında var olan değişikliklere karşı psikolojik danışmanlar duyarlı davranabilir ve gerek psikolojik danışma ilişkisinin başlangıç evrelerinde gerekse mesleki rehberlik uygulamalarında danışanların çalışmayla ilgili görüşlerini keşfetmeleri yararlı olabilir.

3. Çalışma anlayışını önemli düzeyde açıklayıcı olarak bulunan mesleki olgunluk, ana baba tutumları ve cinsiyetin irdelenmesi gerekir. Mesleki rehberlik programlarında bu değişkenlerle birlikte çalışma anlayışına da yer verilmesi programların etkililiğini artırabilir.

4. Çalışmayla ilgili yaşantılar, bireyin ilk iş deneyimi ile ortaya çıkmaz. Çalışmayla ilgili ilk izlenimler dolaylı yollardan edinilmektedir. Birey bir çocuk olarak ebeveynlerini izler ve onları dinleyerek iş dünyası ve çalışma konusunda tutumları, inançlarını, algılarını edinmeye başlar. Bu nedenle kariyer planlamasında ebeveynler sürece dahil edilerek ebeveynler ile birlikte ergenlerin kariyer planlamalarına yardımcı olunabilir.

5. Okullarda meslekleri tanıtıcı panel, seminer konferans vb etkinlikler yapılmalıdır. Bu etkinliklerde öğrencilerle çalışmanın ne anlama geldiği konusunu tartışmak meslek seçimlerini kolaylaştırabilir.

6. Ergenlerin geleceklerine büyük ölçüde yön verecek önemli bir karar öncesinde, meslekleri tanıtım ve alana yöneltme çalışmaları için rehberlik saatleri dışında özel zaman dilimi ayrılması, mümkün olduğu takdirde öğrenci ve ebeveynlerin birlikte bu etkinliğe katılmalarının sağlanması ve aynı zamanda çalışmanın ne anlam ifade ettiğinden söz edilmesi, ergenlerin meslek seçiminde neleri dikkate almaları gerektiği konusunda yararlı olabilir.

7. Psikolojik danışmanların, kariyer planlamasında grup rehberliği ve grup danışması yoluyla öğrencilerin çalışma anlayışlarını tartışmaları yararlı olabilir.

6.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada kullanılan ve bu çalışma için geliştirilen “Çalışma Anlayışı Envanteri-ÇAE” ilk kez bir araştırmada kullanılmıştır. Dolayısıyla aracın, başka araştırmalarda da kullanılarak geçerliği ve güvenirliği test edilebilir.

2. Çalışma anlayışının açıklamasına yönelik elde edilen veriler, genel lise ve Anadolu liseleri ile 10 ve 11. sınıflardan toplanmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda farklı okul türleri ve farklı sınıf düzeyi seçilerek toplanacak verilerle çalışma grubundaki farklılıklar ortaya konulabilir.

3. Çalışma anlayışının açıklanmasına ilişkin yapılan bu çalışmada, SED bir değişken olarak dikkate alınmamıştır. Yeni araştırmalarda SED’e göre ergenlerin çalışma anlayışının farklılaşıp farklılaşmadığı test edilebilir.

4. Çalışma anlayışı ile ilgili olabilecek öz saygı, psikolojik iyi olma gibi başka ilişkiler ele alınarak yeni araştırmalar yapılabilir.

5. Araştırma, Ankara ili Yenimahalle ve Çankaya ilçelerinde yapılmıştır. Farklı bölgeler seçilerek ve farklı örneklemeler oluşturularak çalışma anlayışı incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Ankara Ticaret Odası. (2007). *Genç İşsiz Ordusu*. Ankara: Ankara Ticaret Odası. <http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1108&l=1> adresinden 10.6.2009'da alınmıştır.
- Astin, H. S. (1984). The Meaning of Work in Women's Lives: A Sociopsychological Model of Career Choice and Work Behavior. **The Counseling Psychologist**, **12**(4), 117-126.
- Axelrod, S.D. (1999). **Work and the Evolving Self: Theoretical and Clinical Considerations**. Hillsdale, NJ: The Analytic Press.
- Balkıs, M. (2004). An Adaptation Study of The Self-Directed Search in Turkish Culture. **Eğitim Araştırmaları Dergisi (Eurasian Journal of Educational Research)**, **17**, 54-63.
- Baumeister, R. F. (1991). **Meaning of Life**. New York: The Guilford Press.
- Baumrind, D. (1966). Effects of Authoritative Parental Control on Child Behaviors. **Child Development**, **37**(4), 887-907.
- Bayındır, A. (1999). **Bireylerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Anne Babalarının Tutumlarını Algılamaları Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Berings D., De Fruyt, F., and Bouwen, R. (2004). Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. **Personality and Individual Differences**, **36**(2), 349-364.
- Beutell, N. J. and Brenner, O. C. (1986). Sex Differences in Work Values. **Journal of Vocational Behavior**, **28**(1), 29-41.
- Bilal, G.(1984). **Demokratik ve Otoriter Olarak Algılanan Anne-Baba Tutumlarının Çocukların Uyum Düzeyine Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Blustein, D. L. (1999). A Mach Made in Heaven? Career Development Theories and the School-to-Work Transition. **Career Development Quarterly**, **47**(4), 348-352.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrative Psychology of Working. **Journal of Vocational Behavior**, **59**(2), 171-182.

- Blustein, D. L. (2006). **The Psychology of Working. A New Perspective For Career Development, Counseling and Public Policy.** Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Blustein, D. L., Prezioso, M. S. and Schultheiss, D. P. (1995). Attachment Theory and Career Development: Current Status and Future Directions. **The Counseling Psychologist**, **23**, 416-432.
- Blustein, D. L., Chaves, A.P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Kevin, G., Şirin, S. and Bhati, K. S. (2002). Voices of the Forgotten Half: The Role of Social Class in the School-to-Work Transition. **Journal of Counseling Psychology**. **49** (3), 311-323.
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P. and Flum, H.. (2004). Toward a Relational Perspective of the Psychology of Career and Working: A Social Constructionist Analyses. **Journal of Vocational Behavior**, **64**(3), 423-440.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. and Devoy, J. E. (2008) The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. **Career Development Quarterly**, **56**(4), 294-308.
- Bowe, J., Bowe, M. and Streeter, S. (2000). **Gig: Americans Talk about Their Jobs.** New York: Three Rivers Press.
- Braude, L. (1983). **Work and Worker: A Sociological Analysis.** Malabar, Fla: R.E. Krieger Pub. Co.
- Browder, D. M., Wood, W. M., Test, D. W., Karvonen, M. and Algozzine, B. (2001). Reviewing Resources on Self determination. A Map for Teachers. **Remedial and Special Education**, **22**(4), 233-244.
- Brown, D. (2002a). **Career Choice and Development.** San Francisco: Jossey Bass.
- Brown, D. (2002b). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement. **Journal of Counseling and Development**, **80**(1), (p. 48-56).
- Brown, D. (2003). **Career Information, Career Counseling and Career Development.** Boston: Allyn and Bacon
- Brown, R. W. and Lenneberg, E.H. (1965). **A Study in Language and Cognition.** In R. Teevan and R. C. Birney (Eds). Introductory Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc., 254-265.

- Büyüköztürk, Ş. (2006). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS uygulamaları ve Yorum.** (6.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cantor, N. and Mischel, W. (1979). Prototypicality and Personality: Effects on Free Recall and Personality Impressions. **Journal Research in Personality**, **13**, 187-205.
- Chaves, A. P. , Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T. and Perry, J. C. (2004). Conception of Work: The View From Urban Youth. **Journal of Counseling Psychology**, **51**(3), 275-286.
- Cinamon, R. G., and Gifsh, L. (2004). Conceptions of Work Among Adolescents and Young Adults With Mental Retardation. **Career Development Quarterly**, **52**(3), 212-224
- Constantine, M.G., Erickson, C.D., Banks, R. W. and Timberlake, T. L. (1998). Challenges to the Career Development of Urban Racial and Ethnic Minority Youth: Implications for Vocational Intervention. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, **26**(2), 83-95.
- Cooksey, E. C., Menaghan, E. G. And Jekielek, S. M. (1997). Life Course Effekts of Work and Family Circumtances on Children. **Social Forses**, **76**, (2) 637-667
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.** New York: Plenum.
- Deci, E. L., and Ryan, R.M., (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. **Learning & Individual Differences**, **8**(3), 165-183.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry**, **11**(4), 227–268.
- Demiriz Serap (1997). **9 ve 12 Yaş Çocuklarının Benlik Kavramı İle Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Donkin, R. (2001). **Blood, Sweat and Tears: The Evolution of Work.** New York: Texere.
- Duffy, R. D., Borges, N. J. and Hartung, P. J.. (2009). Personality, Vocational Interests, and Work Values of Medical Students. **Journal of Career Assessment**, **17**(2), 189-200.

- Düzgün, Ş. (1995). **Lise Öğrencilerinin Psikolojik Belirtileri İle Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişkiler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Edgell, S. (2006). **The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work**. London; Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Federico, R. C. and Schwartz, J.S. (1983). **Sociology**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Fehr, B. (1988). Prototype Analysis of The Concepts of Love and Commitment. **Journal of Personality and Social Psychology**, 55, 557-579.
- Fehr, B. and Russell, J. A. (1991). The Concept of Love Viewed From a Prototype Perspective. **Journal of Personality and Social Psychology**, 60(3), 425-438.
- Ferrari, L., Nota, L. and Soresi, S. (2008). Conceptions of Work in Italian Adults With Intellectual Disability. **Journal of Career Development**, 34(4), 438-464
- Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L., Murphy, K. A. and Kenna, A. C. (2009) Constructions of Work Among Adolescents in Transition. **Journal of Career Assessment**, 17(1), 99 - 115.
- Fitzgerald, L. F. and Crites, J. O. (1980). Toward a Career Psychology of Women: What do We Know? What Do We Need to Know? **Journal of Counseling Psychology**, 27, 44-62.
- Fisher, T. A., Padmawidjaja, I. (1999). Parental Influences on Career Development Perceived by African American and Mexican American College Students. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, 27(3), 136-154
- Flouri, E. and Buchanan, A. (2002) The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity. **Career Development Quarterly**, 51(1), 36-43.
- Flum, H. (2001). Relational Dimension in Career Development. **Journal of Vocational Behavior**, 59(1), 1-16
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. And Garrod, D. (2005) A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. **Journal of Psychology**, 139(1) 5-32.

- Gabora, L., Rosch E. ve Aerts, D. (2008). Toward an Ecological Theory of Concepts. **Ecological Psychology**, 20, 84–116.
- Gallos, J. V. (1989). **Exploring Women's Development: Implications for Career Theory, Practice and Research**. In M. B. Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence (Eds). Handbook of Career Theory (p. 110-132). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Gini, A. (2000). **My Job, My Self: Work and The Creation of The Modern Individual**. New York: Routledge.
- Gini, A. and Sullivan, T. J. (1989). (Eds). **It Comes with the Territory: An Inquiry Concerning Work and the Person**. New York: Random House
- Glover, Robert W. and Marshall, Ray. (1993). Improving School-to-Work Transition of American Adolescents. **Teacher College Record**, 94(3), 588-610.
- Gökçedağ, S.(2001). **Lise Öğrencilerinin Okul Başarısı ve Kaygı Düzeyi Üzerinde Anne- Baba Tutumlarının Etkilerinin Belirlenip Karşılaştırılması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Greenhaus, Jeffrey H. (1971). Self-Esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**, 1(1), 75–83.
- Greenhaus, J. H. and Sklarew, N. D. (1981). Some Sources and Consequences of Career Exploration. **Journal of Vocational Behavior**, 18 (1), 1–12.
- Grint, K. (2005). **The Sociology of Work**. Malden, MA: Polity Pres.
- Guerra, A. L. and Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting Career Indecision In College Students: The Roles of Identity Formation and Parental Relationship Factors. **Career Development Quarterly**, 47, (3), 255-266.
- Gündoğan, N. (2001). **Genç İşsizliği**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güneş (Azizoğlu), T. (1993) **Ana Baba Tutumları İle Diğer Bazı Değişkenlerin Lise Öğrencilerinin Mesleki İlgilerine Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Heidegger, M. (1996). **Being and Time**. Albany, NY: State University of New York Press.

- Heilbroner, R. and Singer, A. (1984). **The Economic Transformation of America: 1600 to Present**. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Herr, E. L. and Cramer, S. H. (1996). **Career Guidance and Counseling Through the Life Span : Systematic Approaches**. New York : Harper Collins.
- Herriot, P. (2001). **The Employment relationships. A Psychological Perspective**. New York: Taylor and Francis.
- Holland, J. L. (1973). **Making Vocational Choices: A Theory of Careers**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall,
- Hotchkiss, L and Borow H. (1996). **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments**. In D.Brown and L. Brooks (Ed.), **Career Choice and Development** . (p 281-336), San Francisco: Jossey-Bass..
- Hu, L. and Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. **Structural Equation Modeling**, 6, (1), p. 1-55.
- Huang, Ya-Rong, (1995, November). *The Accentuation Effect of Academic Majors on Undergraduate Work Values and Holand's Theory*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Orlando, FL.
- Ingledeu, D. K., Markland, D. and Sheppard, K. E. (2004). Personality and Self-Determination of Exercise Behaviour. **Personality and Individual Differences**. 36(8), 1921-1932.
- Isaacson, L.E. (1986) **Career Information in Counseling and career Decelopment** (4th ed), Boston: Allyn, Bacon.
- Johnson , M. K. and Mortimer, J. T. (2002). Career Choice and Development from a Sociological Perspective. In D. BROWN and Associates, (Editors), **Career Choice and Development**. (p. 37-81). San Francisco: Jossey Bass..
- Jöreskog, K. G. and Sörbom, D. (1999). **LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language**. USA, Lincolnwood: Scientific Software International.
- Karataş, K. (1996). **Genç İşsizliği: Ekonomik, Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları**. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayın No: 2

- Kargı, E. (2002). **Okulöncesi Öğretmenliği Programında Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Algıları İle Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kasser, V. G. and Ryan, R. M. (1999). The Relation of Psychological Needs for Autonomy and Relatedness to Vitality, Weil-Being, and Mortality in a Nursing Home. **Journal of Applied Social Psychology**, **29**(5), 935-954.
- Kaya, Ö. (1994). **Annelere Verilen Eğitimin Çocuklarına Karşı İstenmedik Tutumlarına Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kearns, J. N. and Fincham, F. D. (2004). A Prototype Analysis of Forgiveness. **Society for Personality and Social Psychology**, **30**(7), 838-855.
- Kelloway, E.K. (1998). **Using LISREL For Structural Equation Modelling: A Researcher's Guide**. USA, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ketterson, T. U. and Blustein, D. L.. (1997). Attachment Relationships and the Career Exploration Process. **Career Development Quarterly**, **46**(2), 167-178.
- Kocacık, F. (2000). **Çalışma Sosyolojisi**. Sivas: Dilek Matbaası.
- Kohn, M. L. and Schooler, C. (1983). **Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification**. Norwood, N.J.: Ablex Publishing Corporation.
- Krapp, A. (2005). Basic Needs and the Development of Interest and Intrinsic Motivational Orientations. **Learning and Instruction**, **15**(5), 381-395.
- Kulaksızoğlu, A. (2004). **Ergenlik Psikolojisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kutluğ, Y. (2007). **Çocuk Gelişimi Eğitimi İle Okulöncesi Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Kendini Kabul Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1972). **Ana Baba Tutumlarının Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1994). Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı Meslek Seçimi. **Bilim ve Teknik Dergisi**, **(325)**, 50-54.

- Kuzgun, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2008). Meslek Seçiminde Bilinmesi Gerekenler. Web: www.sosyalhizmetuzmani.org/mesleksecimi.doc. adresinden 20 Mayıs 2009'da alınmıştır.
- Kuzgun, Y. ve Eldeleklioğlu, J.. (2005). Ana Baba Tutumları Ölçeği (Ergenler ve Yetişkinler İçin). Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.) **Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi: 1, PDR'de Kullanılan Ölçekler**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2005). Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.) **Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi: 3**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E. and Deci, E. L. (2000). Within-Person Variation in Security of Attachment: A Self-Determination Theory Perspective on Attachment, Need Fulfillment, and Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**, **79**(3), 367-384.
- Lambert, N. M., Graham, S. M. and Fincham, F. D. (2009). A Prototype Analysis of Gratitude: Varieties of Gratitude Experiences. **Personality and Social Psychology Bulletin**, **35**(9), 1193-1207.
- Landau, S. and Everitt, B. S. (2004). **A Handbook Of Statistical Analyses Using SPSS**. Florida, USA. Chapman & Hall/CRC Press LLC
- Landy, F. J. (1989). **Psychology of Work Behavior**. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Pub.
- Larwood, L. and Gutek, B. A. (1987) **Working Toward a Theory of Women's Career Development**. In B. A Gutek and L. Larwood (Eds). *Women's Career Development* (p. 170-183). Newbury Park CT: Sage.
- Laughlin, C. and Barling, J..(2001). Young Worker's Work Values, Attitudes and Behaviors. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, **74**(4), 543-558.
- Levine, K. J. and Hoffner, C. A. (2006). Adolescents' Conceptions of Work: What Is Learned From Different Sources During Anticipatory Socialization?. **Journal of Adolescent Research**. **21**(6), 647-669.

- Leong, F. T. L., Hardin, E. E., and Gaylor, M. (2005). Career specialty choice: A combined research-intervention project. **Journal of Vocational Behavior**, 67(1), 69-86.
- Martin-Baro, I (1989). Political Violence and War as Causes of Psychosocial Trauma in El Salvador. **International Journal of Mental Health**, 18, 3-20.
- Mau, W. C., Domnick, M. and Ellsworth, R. (1995). Characteristics of Female Students who Aspire to Science and Engineering or Homemaking Occupations. **Career Development Quarterly**, 43(4), 323-337
- Mervis, C. B. and Rosch E. (1981). Categorization of Nature Objects. **Annual Review of Psychology**, 32, 89-115.
- Naidoo, A. V. (1993). **Factors affecting the career maturity of African American University students: A causal model**. Ph.D Thesis, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Naidoo, A. V., Bowman, S. L. and Gerstein, L. H. (1998). Demographics, Causality, Work Salience, and the Career Maturity of African-American Students: A Causal Model. **Journal of Vocational Behavior**. 53(1), 15-27 .
- Neff, W.S. (1985). **Work and Human Behavior**. (3rd ed.). New York: Aldine Publishing Company.
- Nevill, D. D. Super, D. E. (1988). Career Maturity and Commitment to Work in University Students. **Journal of Vocational Behavior**, 32(2), 139–151.
- Niles, S. G., and Harris-Bowlsbey, J. (2002). **Career Development Interventions in the 21st Century**. Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.
- O'Brien, G. E. (1986). **Psychology of Work and Unemployment**. New York: Wiley.
- Oğuz, Ö. (2008). **Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgüven, İ. E. (2001). **Ailede İletişim ve Yaşam**. PDREM Yayınları Ankara
- Özkul, A. S. (2007). **Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler: SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Parcel, T. L. and Menaghan, E. G. (1994) Early Parental Work, Family Social Capital, and Early Childhood Outcomes. **The American Journal of Sociology**, **99**(4), 972-1009.
- Patton, W. and Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. **Career Development Quarterly**, **49**(4), 336-351.
- Pike, G. R. (2006). Vocational Preferences and College Expectations: An Extension of Holland's Principle of Self-Selection. **Research in Higher Education**, **47**(5), 591-612
- Phillips, S., Sandstrom, K. L. (1990). Parental Attitudes Toward Youth Work. **Youth & Society**, **22**(2), 160-183.
- Pillay, H., Lewis, G. B., Wilss, L. and Rhodes, S. (2003a). Older and Younger Workers' Conceptions of Work and Learning at Work: A Challenge to Emerging Work Practices. **Journal of Education and Work**, **16**(4), 427-444.
- Pillay, H., Lewis, G. B., Wilss, L. and Lankshear, C. (2003b). Conceptions Of Work And Learning At Work: Impressions From Older Workers. **Studies in Continuing Education**, **25**(1), 97-111.
- Pine, G. J. and Innis, G. (1987). Cultural and Individual Work Values. **Career Development Quarterly**, **35**(4), 305-321.
- Porfeli, E. J., (2007). Work Values System Development During Adolescence. **Journal of Vocational Behavior**, **70**(1), 42-60.
- Post-Kammer, P. (1987). Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity of 9th- and 11th- Grade Boys and Girls. **Journal of Counseling and Development**, **65**(8), 420-423.
- Reardon, R. C., Bullock, E. E. and Meyer, K. E.. (2007). A Holland Perspective on the U.S. Workforce From 1960 to 2000. **Career Development Quarterly**. **55**(3), 262-274.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., and Ryan, R. M. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. **Personality and Social Psychology Bulletin**, **26**(4), 419-435.
- Richardson, M. S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. **Journal of Counseling Psychology**, **40**(4), 425-433.

- Rojewski, J.W. and Yang, R. (1997). Longitudinal Analysis of Select Influences on Adolescents' Occupational Aspirations. **Journal of Vocational Behavior**, **51**(3), 375-410.
- Rosch, E. (1973). Natural Categories. **Cognitive Psychology**, **4**, 328-350.
- Rosch, E. (1975). Cognitive Representations of Semantic Categories. **Journal of Experimental Psychology: General**, **104**(3), 192-233.
- Rosch, E. (1978). Principles of Categorization. In E. Rosch and B. B. Lloyd (Eds.), **Cognition and Categorization** (s. 27-71). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rosch, E., and Lloyd, B. (1978). Cognition and Categorization. **Journal of Social and Personality Relationships**, **38**, 410-124.
- Rottinghaus, P. J. and Zytowski, D. G. (2006). Commonalities among adolescents' work values and interests. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, **38**, 211-221.
- Russell, J. A. (1991). In Defense of a Prototype Approach to Emotion Concepts. **Journal of Personality and Social Psychology**. **60**(1), 37-47.
- Ryan, R.M.(1995). Psychological needs and the facilitation of integrative process. **Journal of Personalit**, **63**(3), 397-427.
- Ryan, R.M., ve Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. **American Psychologist**, **55**(1), 68-78.
- Ryan, R.M., ve Deci, E.L. (2006). Self-Regulation and The Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? **Journal of Personality**, **74**(6), 1557-1586.
- Ryu, S. and Mortimer, J. T. (1996). **The "Occupational Linkage Hypothesis" applied to occupational value formation in adolescence**. In J. T. Mortimer and M. D. Finch (Eds.), *Adolescents, work, and family: An intergenerational developmental analysis* (p. 167-190). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sagiv, L. (2002). Vocational Interests and Basic Values. **Journal of Career Assessment**, **10**(2), 233-257.
- Sahranç, Ü. (2000). **Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Denetim Odaklarına Göre Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Santos, P. J. and Coimbra, J. L. (2000). Psychological Separation and Dimensions of Career Indecision in Secondary School Students. **Journal of Vocational Behavior**, **56**(3), 346-362.
- Savickas, M. L. (1993). Career Counseling in the Postmodern Era. **Journal of Cognitive Psychotherapy**, **7**, 205-215.
- Schmitt-Rodermund, E. and Vondracek, F. W. (1999). Breadth of interests, exploration, and identity development in adolescence. **Journal of Vocational Behavior**, **55**(3), 298-317.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W. and Crouter, A. C. (1984), The Influence of the Family on Vocational Development. **Journal of Marriage and the Family**, **46**(1), 129-143.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A Relational Approach to Career Counseling: Theoretical Integration and Practical Application. **Journal of Counseling and Development**. **81**(3), 301-310.
- Schumacker, Randall E. ve R.G. Lomax (2004). **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Sharf, Richard S. (2006). **Applying Career Development Theory to Counseling**. Belmont, CA : Thomson, Brooks/Cole.
- Shertzer, Bruce. (1981). **Fundamentals of Guidance**. Boston: Houghton Mifflin
- Schneider, B. and Stevenson D. (1999). **The Ambitious Generation: America's Teenagers-Motivated but Directionless**. New Haven, CT: Yale University Press.
- Stead, G. B. and Watson, M. B. (1998). Career Research in South Africa: Challenges for the Future. **Journal of Vocational Behavior**. **52**(3), 289-299.
- Stone, J. R. ve J.T. Mortimer (1998). The Effect of Adolescent Employment on Vocational Development: Public and Educational Policy Implications. **Journal of Vocational Behavior**, **53**(2), 184-214.
- Stumpf, S. A. and Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. **Journal of Vocational Behavior**. **30**(3), 258-269.
- Sugalski, T. D., and Greenhaus, J. H. (1986). Career Exploration and Goal Setting Among Managerial Employees. **Journal of Vocational Behavior**, **29**(1) 102-114.

- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. **American Psychologist**, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). **The Psychology of Careers : An Introduction to Vocational Development**. New York : Harper.
- Super, D. E. (1968). **Opportunities in Psychology Careers**. New York: Educational Books Division of Universal Pub. and Distributing Corp.
- Super, D. E. (1970). Work Values Inventory. Boston: Houghton-Mifflin.
- Super, D. E. (1976). **Career education and the meaning of work**. Washington: U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. **Journal of Vocational Behavior**, 16 (3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), **Career Choice And Development: Applying Contemporary Theories**. (197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. and Nevill, D. D. (1984). Work Salience As A Determinant Of Career Maturity In High School Students. **Journal of Vocational Behavior**. **25**(1), 30-44.
- Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). The Life Span, Life-Space Approach to Careers. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), **Career Choice and Development**, San Francisco: Jossey-Bass. 121-178.
- Swanson, C. L. and Fouad, N. A. (1999). Applying Theorises of Person-Environment Fit to the Transition from School to Work. **Career Development Quarterly**, **47**(4), 337-347.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (1996). **Using Multivariate Statistics**. Third Edition. Harper Collins Publishers.
- Talas, C. (1997). **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**. Ankara: İmge Yayınları.
- Taylor, R. J. (2003). **Linguistic Categorization: Prototypes in Linguistic Theory**. Clarendon Pres-Oxford
- Tevrüz, S. (2006). Endüstri-Örgüt Psikolojisinin Tarihçesi. S. Tevrüz (Ed.), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği. 1-14.

- Topsever, Y.(1991). **Psikolojide Araştırma Deney ve Analiz**. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Tuzgöl, M. (1998). **Ana-Baba Tutumları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuzer, H. (1994). **Ana-Baba ve Çocuk**. İstanbul. Remzi Kitabevi.
- Yeşilyaprak, B. (2003). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B., Güngör A. ve Kurç, G. (1996). **Eğitsel ve Mesleki Rehberlik**, Ankara: Varan Matbaası
- Young, R. A. and Friesen, J. D. (1992). The Intentions of Parents in Influencing the Career Development of Their Children. **Career Development Quarterly**, 40(3), 198-207.
- Yörükoğlu, A. (2000). **Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar**. İstanbul: Özgür Yayınları
- Warr, P. (2008). Work Values: Some Demographic and Cultural Correlates. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 81(4), 751–775.
- Whitbeck, L. B., Simons, R. L., Conger, R. D., Wickrama, K. A. S., Ackley, K. A. and Elder Jr., G. H. (1997). The Effects of Parents' Working Conditions and Family Economic Hardship on Parenting Behaviors and Children's Self-Efficacy. **Social Psychology Quarterly**, 60(4), 291-303.
- Wilson, W. J. (1996). **When Work Disappears: The World of The New Urban Poor**. New York: Random House.
- Zhang, S. and Stafford, L. (2007, May). *Prototype Analysis of Relational Maintenance Behaviors*. Paper Presented at the Annual Meeting of the International Communication Association, TBA, San Francisco, CA. Web: http://www.allacademic.com/meta/p172603_index.html adresinden 5 Temmuz 2009'da alınmıştır.
- Zytowski, D.G. (2006). **Super's Work Values Inventory, Revised, Technical Manual**. Adel, IA. <http://www.kuder.com/downloads/SWV-Tech-Manual.pdf> adresinden 20 Mayıs 2008'de alınmıştır.

Ek-1: Çalışma Anlayışı Envanteri

AÇIKLAMA: Burada sözü edilen ÇALIŞMA kavramı İŞ kavramı ile aynı anlamda kullanılmıştır. Bu nedenle “ÇALIŞMA” yı “İŞ” olarak düşününüz. Çalışma anlayışı ise çalışma ya da iş dendiğinde bireyde çağrıştırdığı anlamı ifade etmektedir. Aşağıda çalışma ile ilgili ifadeler verilmiştir. Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve katılma derecenizi uygun seçeneğe işaretleyerek belirtiniz. Cevap sütununda,

1. Kesinlikle katılmıyorum,
2. Katılmıyorum,
3. Kısmen katılıyorum
4. Katılıyorum
5. Tamamen katılıyorum, şeklinde yer almaktadır.

Seçeneklerden size uygun olanı cevaplayarak işaretleyiniz.
Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Maddeler	
1. Çalışma, insanın yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için para kazanmasıdır.	12345
2. Çalışma, mutluluk kaynağıdır.	12345
3. Çalışma, ilkeli ve planlı olmak demektir	12345
4. Çalışma insanın bir amaç uğruna emek sarf etmesidir.	12345
5. Çalışma, kişinin kendisini sürekli geliştirmesi için çaba göstermesidir.	12345
6. Çalışma, başkalarına maddi bağımlılıktan kurtulmadır	12345
7. Çalışma, bireyin yetenek ve ilgilerine uygun mesleği yapmasıdır.	12345
8. Çalışma, kişinin geçimini sağladığı bir yoldur.	12345
9. Çalışma, ülkeye, başkalarına ve kişinin kendine yararlı olmasıdır	12345
10. Çalışma, kişinin kendine olan güveninin temelini oluşturur	12345
11. Çalışma, yaşamda ulaşmak istenen hedefleri karşılamadır	12345
12. Çalışma, severek ve zevk alarak bir şeyler üretmektir	12345
13. Çalışma kişinin kendi ayakları üzerinde durabilmesidir.	12345
14. Çalışma, kişinin her gün belirli saatlerde belirli bir yerde belirli bir zaman harcamasıdır.	12345
15. Çalışma insanın yaşaması için gerekli olan bir ihtiyaçtır.	12345
16. Çalışma, verilen göreve dört elle sarılmaktır	12345
17. Çalışma, insanın bütün güçlerini kullanarak hedefe ulaşmadır	12345
18. Çalışma, kişinin yeteneklerini kullanabileceği bir araçtır	12345
19. Çalışma, kişinin kendini ve ailesini güvence altına almadır	12345
20. Çalışma, ekonomik güvenceye sahip olmaktır	12345
21. Çalışma, sosyal bir ortam hazırlayarak başkaları tarafından bir birey olarak kabul edilmeyi sağlayan bir yoldur	12345
22. Çalışma, kişinin özgür olduğunu ve özgürce davranabildiğini hissetmesidir	12345
23. Çalışma, yeri geldiğinde iş yerinde eğlenebilmektir	12345
24. Çalışma, içten gelerek, isteyerek etkinlikte bulunabilmektir	12345
25. Çalışma, insanın bilgi ve yeteneklerini kullanabildiği bir yoldur.	12345
26. Çalışma, zamanı değerli kullanıp onu iyi yönetebilmektir.	12345
27. Çalışma, kişinin sahip olduğu özelliklerinin farkına varmasıdır	12345
28. Çalışma, insanın yeni bir şeyler üretmesi ve özgün ürünler ortaya koyması anlamına gelir	12345
29. Çalışma, huzurlu bir gelecek demektir.	12345
30. Çalışma emeğin karşılığını almaktır.	12345
31. Çalışma, insanın azmini ve bir şeyler başarmak için harcadığı emeği ortaya koymasıştır.	12345
32. Çalışma, kişinin yaşamını en iyi şekilde sürdürebilmesi için gerçekleştirdiği eylemlerdir	12345
33. Çalışma, hiç kimseye minnet etmeme ve başkalarına muhtaç olmama anlamına gelir	12345
34. Çalışma, heyecanla değişik şeyler yapabilmektir	12345
35. Çalışma, kişinin başkaları üzerinde güç ve etkiye sahip olabilmesidir	12345
36. Çalışma, kişinin sahip olduğu alanda özgürlüğünü kullanmasıdır	12345

Ek-2: Mesleki Olgunluk Ölçeği

AÇIKLAMA

Ölçekte meslek seçimiyle ilgili tutum ve davranışları ölçen bazı ifadeler verilmiştir.

1. Sizden istenen, ifadeleri dikkatle okuyup bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu yani sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttığını belirtmenizdir.

2. Cevap kağıdında: A “Bana hiç uygun değil”, B “Bana pek uygun değil”, C “Bana biraz uygun”, D “Bana uygun”, E “Bana çok uygun” karşılığındadır.

3. Şimdi bir örnekle cevaplamanın nasıl yapılacağını görelim:

Örnek:

-Çok erken yaşlardan beri, bir meslek seçmem gerektiğini düşünüyorum.

Eğer sizin yukarıdaki ifadeye uygunluk dereceniz “Bana biraz uygun” ise aşağıda gösterildiği gibi cevap kağıdında C seçeneğinin altındaki aralığı işaretlemeniz gerekecektir.

A B C D E
() () () () ()

4. Cevap kağıdında her ifadeye ilişkin beş seçenekten yalnız birisini işaretleyeceğinizi ve cevapsız ifade bırakmamanız gerektiğini lütfen unutmayınız.

5. Ölçekte bulunan 40 ifadeyi 30 dakika içinde cevaplamaya çalışınız.

Başarılar diler katkılarınız için teşekkür ederim.

MADDELER	A	B	C	D	E
1. Meslekleri daha iyi tanımak için bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım.					
2. Tercih ettiğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her şeyi biliyorum.					
4. İnsan mesleğini tesadüfen seçer					
5. Öğretmenlerime, öğrettikleri konuların hangi mesleklerle ilgili oldukları hakkında sorular sorar, onlardan bu konularda beni aydınlatmalarını isterim.					
8. Bence lisede bir alan ve mesleğin nasıl seçildiğini araştırmaya gerek yoktur.					
9. Lisede öğrenim göreceğim alanı belirledim, ama kararımdan memnun değilim.					
11. Lisede okuyacağım alanı ve mesleğimi seçmeden önce hangi alanlarda daha çok hangi alanlarda daha az yetenekli olduğumu araştıracağım.					
13. Kendimi bildim bileli hangi mesleğe girmek istediğimi düşünürüm.					
14. Mesleki tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.					
15. Bir meslek seçerken dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki, en iyisi işi olurluna bırakmak diye düşünüyorum.					
16. Şimdiden meslek tercihleri üzerinde düşünmeyi gereksiz buluyorum.					
22. Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.					
23. Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.					
26. Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.					
27. Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl olup da emin ve kararlı olduklarına şaşıyorum.					
34. Şu ana kadar hangi meslekleri tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü her gün başka bir meslek bana çekici geliyor.					
35. Bana verilen sınav kitapçıklarındaki ve klavuzlardaki yönergeleri ve açıklamaları dikkatle okurum.					
36. Tercih ettiğim mesleği tanıtıcı toplantılara katılırım.					
37. Hangi mesleği ya da meslekleri seçebileceğimi ÖSS’ından aldığım puan belirleyeceği için şimdiden meslek seçimi üzerinde düşünmenin bir yararı olmadığını düşünüyorum.					
39. Lisede hangi alanda öğrenim yapacağımı belirledim, fakat o alanlardaki mesleklerden hangisini seçeceğime karar vermedim.					
40. Yeteneklerimi tanımam gerekiyor ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.					

Ek-3: Ana Baba Tutum Ölçeği

Yönerge:

Size ana babaların çocuklarını hangi yöntemle eğittiğini, çocuklarına toplumsal davranışlar kazandırırken nasıl davrandığını ifade eden cümlelerden oluşan bir liste verilmiştir. Sizden istenen, bu cümleleri okuyup bunların annenizin ya da babanızın sizi eğitirken genellikle benimsediği davranışlara ne derece benzediğini, onların tutumuna ne kadar uyduğunu düşünerek cevap kağıdınızdaki seçeneklerden uygun bulduğunuzu işaretlemenizdir.

Cevaplamanın nasıl olacağını bir örnekle görelim:

Okula gidiş geliş saatlerimi çok sıkı kontrol eder, kimlerle arkadaşlık ettiğimi sorgular.

1. Hiç uygun değil
2. Pek uygun değil
3. Biraz uygun
4. Uygun
5. Çok uygun

Eğer anne ya da babanız sizin hangi saat nerede olduğunuzu ve kimlerle ne yaptığınızı çok sıkı bir biçimde izliyorsa “Çok uygun” karşılığı olarak 4’ü, bunu çoğunlukla yapıyor ama bazen sizi serbest bırakıyorsa “Biraz uygun” karşılığı olarak 3’ü, sizi genellikle serbest bırakıyorsa “Pek uygun değil” karşılığı olarak 2’yi, sizin ne yaptığınızla hiç ilgilenmiyorsa “Hiç uygun değil” karşılığı olarak 1’i işaretlemeniz beklenmektedir.

Cevaplarınızı ifadelerin karşısında uygun gelen işaretleyiniz

Cevaplarınızda içten davranmaya çalışınız. Çünkü cevaplarınız araştırma amacı ile kullanılacak, hiçbir kurum ya da şahsa bildirilmeyecektir. Sonucu öğrenmek isterseniz size açıklama yapılacaktır.

Maddeler	1	2	3	4	5
1. Bana her zaman güven duygusu vermiş ve beni sevdiğini hissettirmiştir.					
3. Her yaptığım işin olumlu yanlarını değil kusurlarını görmüş ve beni eleştirmiştir.					
4. Her zaman başıma kötü bir şeyler gelecekmiş gibi beni koruyup kollamaya çalışır.					
12. Fiziksel ve duygusal olarak kendisine yakın olmak istediğim zaman soğuk ve itici davranırdı.					
13. Sorunlarımı onunla rahatlıkla konuşabilirim.					
14. Neden bazı şeyleri yapmam ya da yapmamam gerektiğini bana açıklar.					
15. Birlikte olduğumuz zamanlar ilişkimiz çok arkadaşçadır.					
16. Kendi istediği mesleği seçmem konusunda beni zorlamıştır.					
17. Sevmediğim yemekleri bana yarayacağı düşüncesiyle zorla yedirirdi.					
18. Sınavlarda hep üstün başarı göstermemi istemiştir.					
19. Kendimi yönetebileceğim yaşlarda bile her gittiği yere beni de götürür, evde yalnız kalmamdan kaygılanır.					
23. Benim gibi bir evladı olduğu için kendini bahtsız hissettiğini sanıyorum.					
24. Okulda başarılı olmam konusunda beni zorlar, kırık not aldığımda cezalandırırdı.					
25. Beni kendi emellerine ulaşmak için bir araç olarak kullanırdı.					
26. Beni daima yapabileceğimden fazlasını yapmaya zorlamıştır.					
27. Paramı nerelere harcadığımı ayrıntılı bir biçimde denetler.					
28. Her zaman, her işte kusursuz olmam gerektiği inancındadır					
30. Bana önemli ve değerli bir kişi olduğum inancını aşılamıştır					
31. Cinsellik konusunda karşılaştığım sorunları kendisine anlatmak istediğimde hep ilgisiz kalmıştır.					
32. Benim iyiliğimi istediğini, benim için neyin iyi olduğunu ancak kendisinin bileceğini söyler.					
33. Her zaman nerede olduğumu ve ne yaptığımı merak eder.					
36. Aile ilgili kararlar alınırken benim de fikrimi öğrenmek ister.					
37. Beni olduğum gibi kabul etmiştir.					
40. Benimle genellikle sert bir tonda ve emrederek konuşur.					

Ek-4 Kendini Arastırma Ölçeği (KAÖ)

AÇIKLAMA: Kendini Arastırma Ölçeği (KAÖ) tamamlamanızı gerektiren dört bölümden oluşmaktadır. 1- Etkinlikler 2- Yeterlilikler 3- Meslekler 4- Kendini Değerlendirme.

1. ETKİNLİKLER

Bu bölümde sıralanmış etkinlikler vardır. Eğer bu etkinlikleri yapmaktan hoşlanıyorsanız bu etkinlikler için “**Hoşlanırım**” ifadesini işaretleyin. Eğer hoşlanmıyorsanız veya ilgisizseniz “**Hoşlanmam**” ifadesini işaretleyin.

Maddeler	Hoşlanırım	Hoşlanmam
1. Elektrikli eşyaları tamir etmekten		
2. Araba tamir etmekten		
9. Motorlu makineleri veya aletleri kullanmaktan		
10. Bilimsel kitapları veya makaleleri okumaktan		
14. Fizik dersini almaktan		
15. Kimya dersini almaktan		
16. Matematik dersini almaktan		
24. Herhangi bir müzik türünde beste veya düzenleme yapmaktan		
31. Başkalarının kişisel problemlerine yardım etmekten		
32. Psikoloji ile ilgili kitapları veya makaleleri okumaktan		
41. Başkalarının çalışmalarına danışmanlık yapmaktan		
44. Organizatör veya ticari danışman olarak hareket etmekten		
52. Hata ya da kusur (eksiklik) olmaması için çalışma kağıtlarını veya ürünleri kontrol etmekten		
53. Kayıtları veya dosyaları güncelleştirmekten		
54. Büroda çalışmaktan		

2. YETERLİLİKLER

KAÖ’nin bu bölümde sıralanmış etkinlikler vardır. Eğer bu etkinlikleri iyi bir biçimde veya mükemmel bir şekilde yapabiliyorsanız “**Evet**” ifadesini işaretleyiniz. Eğer bu etkinlikleri kötü bir biçimde yapıyorsanız ya da hiç yapmamışsanız “**Hayır**” ifadesini işaretleyiniz.

Maddeler	Evet	Hayır
1. Verilen ölçümler doğrultusunda çizim yapabilirim.		
2. Otomobilin yağını veya tekerleğini değiştirebilirim.		
10. Matematiksel problemleri çözmek için cebir kullanabilirim.		
11. Bilimsel deney veya araştırma yapabilirim.		
23. Bir konuşmayı iyi bir yorumla okuyabilirim.		
24. Resim, sulu boya veya oyma çalışmaları yapabilirim.		
25. Beste yapabilirim veya düzenleyebilirim.		
31. Çocuklara kolaylıkla öğretim verebilirim.		
32. Yetişkinlere kolaylıkla öğretim verebilirim.		
33. Üzgün ve sorunları olan insanlara yardım etmede başarılıyım.		
34. Sosyal ilişkilerde iyi bir anlayışım vardır.		
41. Hırslı ve kararlı biriyim.		
42. İnsanlara kendi yöntemlerimle bir şeyler yaptırmada iyiyimdir.		
43. İyi bir tartışmacıyım.		
49. Basit veri işleme araçlarını kullanabilirim.		
50. Ticari belgeleri postalayabilirim.		
53. İş (Ticari) mektupları yazabilirim.		
54. Günlük büro işleri yapabilirim.		

Ek-4: Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ)

Devam

3. MESLEKLER

KAÖ ‘nın bu bölümünde sıralanmış meslekler vardır. Bu bir çok işe ilişkin sizin duygu ve tutumlarınızı ortaya koyan bir ölçektir. Eğer bu mesleklere ilgi duyuyorsanız veya bu mesleklerde çalışmak hoşunuza gidiyorsa “**Evet**” ifadesini işaretleyiniz. Eğer bu mesleklerden hoşlanmıyorsanız ya da bu meslekler ilginizi çekmiyorsa “**Hayır**” ifadesini işaretleyiniz

Maddeler	Evet	Hayır
1. Uçak teknisyeni		
2. Otomobil teknisyeni		
9. Helikopter Pilotu		
10. Elektronik teknikeri		
18. Botanikçi		
19. Bilimsel araştırma görevlisi		
20. Fizikçi		
21. Müzisyen		
31. Meslek danışmanı		
39. Sosyal Hizmetler Uzmanı		
40. Rehabilitasyon Danışmanı		
46. Mağaza yöneticisi		
49. TV İstasyon yöneticisi		
50. Hava alanı yöneticisi		
51. Muhasebeci		
54. Vergi memuru (uzmanı)		
56. Bilgisayar operatörü		
57. Finansal Analist		
59. Banka müfettişi		
60. Denetim elemanı		

4. KENDİNİ DEĞERLENDİRME

KAÖ’ nin son bölümü kendini değerlendirmedir. Burada belirtilen özelliklerin her biri için kendinizi yaşantılarınızla kıyasladığınızda ne derecede bu özelliklere sahip olduğunuzu işaretleyiniz; kendinizi tam olarak nasıl görüyorsanız en doğru biçimde değerlendirme yapınız. Ölçek üzerinde (1) yeteneğe en az, (7) ise en fazla derecede sahip olduğunuzu göstermektedir. Bu değerlendirmeyi uygun rakamı vererek yapınız ve her yetenek için 1’den 7’ye kadarki bir düzeyde kendinizi değerlendiriniz.

1-Mekanik Yetenek	1	2	3	4	5	6	7
2-Bilimsel Yetenek	1	2	3	4	5	6	7
3-Sanatsal Yetenek	1	2	3	4	5	6	7
4-Öğretme Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
5-Satış Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
6-Muhasebe Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
7-El Becerileri	1	2	3	4	5	6	7
8-Matematik Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
9-Müzik Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
10-Başkalarını Anlama	1	2	3	4	5	6	7
11-Yönetme Becerileri	1	2	3	4	5	6	7
12-Büro Becerileri	1	2	3	4	5	6	7