

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
MATEMATİK EĞİTİMİ**



**İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMEN ADAYLARININ
MESLEKİ ÖNEMLERİ İLE BÖLÜM MEMNUNİYETLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP YILDIRIM

BALIKESİR, OCAK - 2016

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
MATEMATİK EĞİTİMİ



İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMEN ADAYLARININ
MESLEKİ ÖNEMLERİ İLE BÖLÜM MEMNUNİYETLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LISANS TEZİ

ZEYNEP YILDIRIM

Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Serkan PERKMEN (Tez Danışmanı)

Doç. Dr. Yunus Emre YILDIRIR

Yrd. Doç. Dr. Tugay TUTKUN

BALIKESİR, OCAK - 2016

KABUL VE ONAY SAYFASI

Zeynep YILDIRIM tarafından hazırlanan “İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMEN ADAYLARININ MESLEKİ ÖNEMLERİ İLE BÖLÜM MEMNUNİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 25.01.2016 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Doç. Dr. Serkan PERKMEN

Üye
Doç. Dr. Yunus Emre YILDIRIR

Üye
Yrd. Doç. Dr. Tugay TUTKUN


.....

.....

.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş olan bu tez Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunca onanmıştır.

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Doç. Dr. Necati ÖZDEMİR

.....

ÖZET

İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMEN ADAYLARININ MESLEKİ ÖNEMLERİ İLE BÖLÜM MEMNUNİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP YILDIRIM

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. SERKAN PERKMEN)

BALIKESİR, OCAK - 2016

Bu çalışmanın temel amacı Dawis'in Birey- Çevre Uyum Teorisi'nin ışığı altında matematik öğretmen adaylarının mesleki değerleriyle bölüm tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca bu tez bir mesleki önem ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçeğe dayalı olarak öğretmen adaylarının ihtiyaç ve değerlerini ölçmeyi amaçlamıştır.

Araştırmaya, 2013-2014 öğretim yılının Bahar Döneminde Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi İlköğretim ve Ortaöğretim Matematik Bölümünde öğrenim gören toplamda 224 öğrenci (61 erkek (%27) ve 163 kadın (%73)) katılmıştır.

Sonuçlar İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin meslek hayatlarında en çok başarı ve diğergamlığa değer verdiklerini ortaya koymuştur. Bulgulara göre mesleklerinde başarı ve diğergamlığa önem veren ancak rahatlığa önem vermeyen bireylerin bölüm tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Teori bu yönüyle matematik eğitiminde kariyer yapmak isteyenler öğrencilere ışık tutabilir.

ANAHTAR KELİMELER: Memnuniyet, mesleki değer, İşe Uyum Teorisi, Matematik Öğretmenliği

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN PRE-SERVICE ELEMENTARY MATHEMATICS TEACHERS' VOCATIONAL VALUES AND DEPARTMENTAL SATISFACTON

MSC THESIS

ZEYNEP YILDIRIM

BALIKESIR UNIVERSITY INSTITUTE OF SCIENCE

DEPARTMENT OF ELEMENRRARY

(SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. SERKAN PERKMEN)

BALIKESİR, JANUARY 2016

The main purpose of the current study was to examine the relationship between pre-service teachers' vocational values and departmental satisfaction in light of Person-Environment Correspondence Theory proposed by Dawis. In addition, this thesis was aimed at developing a scale to measure people's vocational values and to examine pre-service mathematics teachers' vocational needs and values.

The participants were 224 pre-service mathematics teachers (61 male (27%) and 163 female (73%)) enrolled in Balikesir University's Necatibey Faculty of Education. Data were collected in 2013-2014 academic year.

The results showed that the pre-service mathematics teachers value achievement and altruism most. In addition, those who value achievement and altruism and those who does not value comfort were found to be satisfied in their department. Based on these results, Person-Environment Correspondence Theory seem to offer a helpful framework to understand pre-service mathematics' departmental satisfaction.

KEYWORDS: Satisfaction, vocational values, theory of work adjustment, mathematics education

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ	iv
TABLO LİSTESİ	v
SEMBOL LİSTESİ	vi
ÖNSÖZ	vii
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Amacı	2
1.2 Araştırmanın Önemi	2
1.3 Problemler ve Alt Problemler.....	3
1.4 Sayıtlılar	4
1.5 Tanımlar	4
1.6 Sınırlılıklar.....	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI	6
2.1 Değer Kavramı	6
2.2 Değerlerin Oluşumu	6
2.3 Değerlerin İşlevi	8
2.4 Değerlerin Sınıflandırılması	8
2.5 Mesleki Değerler	9
2.6 Birey- Çevre Uyum Teorileri	12
2.6.1 Holland’ın Mesleki Kişilik Teorisi	13
2.6.1.1 Kişilik Tipleri ve Özellikleri	13
2.6.2 Birey-Çevre Uyum Teorisi.....	16
2.7 Birey-Çevre Uyum Teorileri İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	23
2.7.1 Holland’ın Mesleki Gelişim Teorisi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	23
2.7.2 Dawis’ in Birey-Çevre Uyum Teorisi (İş Uyumu Teorisi) İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	25
3. YÖNTEM	29
3.1 Araştırma Modeli	29
3.2 Evren ve Örneklem.....	29
3.3 Veri Toplama Araçları.....	29
3.3.1 Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	35
3.4 Verilerin Analizi.....	36
4. BULGULAR ve YORUMLAR	42
4.1 Betimsel İstatistik	42
4.2 Çıkarımsal İstatistik.....	46
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	47
6. KAYNAKLAR	51
7. EKLER	57

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 : Birey-çevre uyum teorilerinin şematik gösterimi.....	12
Şekil 2.2: Holland'ın mesleki tercih altıgeni.	16
Şekil 2.3: Lofquist ve Dawis'in işe uyum sürecinin kavramsallaştırılması.....	20
Şekil 2.4: Kariyer seçim süreci (Swanson and Fouad, 1999, s.64).	22
Şekil 3.1: Cevap formunun aktarımı.....	38
Şekil 3.2: Soru numaraları.	39
Şekil 4.1: Memnuniyet frekansı.....	42
Şekil 4.2: İhtiyaçların ortalaması.....	43
Şekil 4.3: Değerlerin ortalaması.	45
Şekil 5.1: Üçlü hata bandı.....	49

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: Holland' ın altı kişilik tipi (Swanson and Fouad, 1999, s. 45).	15
Tablo 2.2: Minnesota önem ölçeğindeki maddeler (Dawis, 2002, s. 440).....	18
Tablo 3.1: Minnesota önem ölçeği (Dawis, 2002, s. 440).	31
Tablo 3.2: Araştırmacının orijinal MIQ' dan seçtiği boyutlar.	34
Tablo 3.3: Cevap formu.	36
Tablo 3.4: İhtiyaç maddelerine verilen kodların tablosu.....	37
Tablo 3.5: Gerçekte karşılaştırılan maddeler.	38
Tablo 3.6: Cevap matrisi	40
Tablo 3.7: Öğrencilerin cevaplarının puanlanması.	41
Tablo 4.1: En çok önem verilen ilk üç ihtiyacın frekans ve yüzdeleri.....	44
Tablo 4.2: En çok önem verilen ilk üç değerin frekans ve yüzdeleri.....	46

SEMBOL LİSTESİ

- OECD** : Ekonomik kalkınma ve işbirliği örgütü
MIQ : Minnesota önem ölçeği
TVOMIQ : Minnesota önem ölçeğinin türkçe versiyonu

ÖNSÖZ

Bu çalışmamda değerli bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, destek olan, sabırlı yaklaşımıyla emek ve zamanını esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Serkan PERKMEN'e ve çok teşekkür ederim.

Ayrıca üzerimde emeği olan ve bu çalışmada hem desteklerini hem de mesleki bilgilerini, tecrübelerini paylaşan değerli hocam Doç. Dr. Yunus Emre YILDIRIR'a çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans zamanımın zor anlarında ilgisini esirgemeyen, çalışmalarına zemin ve fırsat oluşturan, hayatta her daim desteğini gördüğüm değerli anne, babama ve eşime sonsuz teşekkür ederim.

Anket çalışmamda değerlerini paylaşan katılımcılara ve buna izin veren eğitimcilerimize de katkılarından ötürü teşekkür ederim.

1. GİRİŞ

Bireylerin meslek yaşamlarındaki önem öncelikleri farklı farklıdır. Kimi çalışanlar için toplum içerisindeki sosyal statü ön planda olurken bazıları için yapılan işin fazla gelir getiren bir iş olması ön planda olabilir. İş yerinde bireyin kendi kararlarını alabiliyor olması , o birey için ücret faktörünün önüne geçebilir. Bir başka çalışan ise işinin prestijli bir iş olmasına aldığı ücretten daha fazla önem verebilir.

Değerler ile meslek seçimi arasında bir ilişki vardır. Bireyler değerlerinin karşılanabileceği mesleklerde çalışmak isterler. Örneğin paraya önem veren bireyler çok gelir getiren meslekleri tercih etmeye meyilli iken, rahatlığa önem veren bireyler çok stresli olmayan meslekleri seçmeye meyillidirler.

Değerlerin aynı zamanda mesleki memnuniyetle de ilişkisi vardır. Örneğin, bir birey bağımsız çalışmaya önem veriyorsa, çalıştığı iş de onun bağımsız çalışmasına olanak sağlıyorsa, bu birey büyük ihtimalle işinden tatmin olur. Başka bir örnek verecek olursak, kişi iş yaşamında bir başkasından emir almak istemiyorsa, ancak amirinden emir aldığı bir işte çalışıyorsa, bu bireyin işinden tatmin olma ihtimali azdır. Bir başka ifade ile bir kişinin işinden tatmin olabilmesi için çalıştığı iş çevresinin bireyin değerlerini ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekir.

Dawis' in 2002 yılında ortaya atmış olduğu Birey-Çevre Uyum Teorisi, mesleki değerlerin meslek seçimi ve mesleki tatmindeki yerini incelemiştir. Bu teoriye göre meslek yaşantısında bireylerin değerlerini altı kategoride toplamak mümkündür. Başarı, rahatlık, statü, diğergamlık, emniyet ve özerklidir. Bu teoriye göre bireylerin değerleri ile çalıştığı çevrenin özellikleri arasında uyum olması mesleki tatminin yüksek olmasını sağlar.

Türkiye' de Birey-Çevre Uyum Teorisi' nin kullanışlılığı Müzik Öğretmenliği (Perkmen, Çevik ve Alkan, 2012) ve Öğretim Teknolojileri Bölümü öğrencileri (Perkmen,2012) üzerinde denenmiştir. Bu iki çalışmada değerler ile bölüm tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar teorinin Türkiye' de öğretmen adaylarının bölüm tatminini anlamada kullanışlı olabileceğini göstermiştir.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Dawis' in ortaya attığı Birey-Çevre Uyum Teorisi'nin ışığı altında matematik öğretmen adaylarının mesleki değerleriyle bölüm tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca bu tez bir mesleki önem ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçeğe dayalı olarak öğretmen adaylarının ihtiyaç ve değerlerini ölçmeyi amaçlamıştır.

1.2 Araştırmanın Önemi

Bir toplumun refah düzeyinin artırılabilmesi, okullarda verilen eğitimin kalitesine bağlıdır. Eğitimin daha iyi ve öğrencilerin daha başarılı olabilmesi için de nitelikli öğretmenlere gereksinim duyulmaktadır (Özyar, 2003). Nitelik ise eğitim programı, öğrenci seçimi, eğitim süreci, öğretim elemanı ile gençlerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını kapsayan geniş bir kavramdır (Ataünal, 1996).

Nitelikli öğretmen yetiştirme konusu gerek Türkiye' nin gerekse diğer ülkelerin önemli problemleri arasında sayılabilir. Çoğu OECD ülkesinde (ABD, İngiltere ve Almanya ve vb.) öğretmenlerin yaklaşık %40 'ının çalışmaya başladıktan üç ya da beş yıl sonra başka meslek dallarına geçtikleri gözlemlenmiştir (Scheopner, 2010). Türkiye' de ise ülke genelinde bu yönlü geniş çapta bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak literatür irdelendiğinde öğretmenlerin mesleki tatmini etkilediği düşünülen bir çok değişkene rastlanmaktadır. Ücret, terfi, gelişim imkânları, çalıştıkları okulun yapısı, eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürdükleri sınıfın atmosferi, meslekte geçirmiş oldukları süre, öğrenci davranışları, çalışma arkadaşları, sosyal gereksinimler (Aliyeva, 2001), yaş ve deneyim (Erdoğan, 1991), cinsiyetleri (Al-Mashaan, 2003), öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyi (Aliyeva, 2001) gibi değişkenlere çalışmalarda yer verilmektedir .

Bireyin bölüm memnuniyeti ile mesleki memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülebilir. Diğer bir ifade ile bir öğrencinin bölüm memnuniyetinin ilerideki mesleki memnuniyetini tahmin etmede önemli bir bulgu olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini dışsal faktörler (akademik bölümler, yönetim ve öğretim elemanları (Erdoğan ve Uşak, 2004),

yönlendirme-rehberlik ve kampüs yaşamı (Gatfield,Barker and Graham,1999) ve içsel faktörler (kişilik (Perkmen ve Şahin, 2013; Çevik, Perkmen, Alkan ve Shelley, 2013; Gencür, 2011) ve değerler (Perkmen, 2012; Perkmen ,Çevik ve Alkan, 2012)) etkiler.

Her ne kadar Gencür (2011) matematik öğretmen adaylarının bölüm tatminini incelese de bu çalışma, yalnızca kişisel faktörlerden kişilik ile bölüm tatmini arasındaki ilişkiye yoğunlaşmıştır. Gencür' ün bu çalışmasında kişilik, bölüm tatmininin %16' sını açıklayabilmiştir. Anlaşılacağı üzere bölüm tatminine kişilik dışında etki eden başka faktörler de vardır. Literatüre dayalı olarak bu çalışmada kişisel faktörlerden birinin de değerler olabileceği düşünüldü. Önceden de ifade edildiği gibi Perkmen, Çevik ve Alkan (2012) ve Perkmen (2012) çalışmalarında değerlerin bölüm tatminindeki rolünü incelemişlerdir. Ancak literatürde ayrıntılı olarak belirtileceği üzere bu iki çalışmada da bazı yöntemsel problemler mevcuttur.

Birey-çevre uyum teorilerine dayalı olarak bu çalışmada mesleki değerlerin matematik öğretmen adaylarının bölüm tatminlerini açıklayabileceği düşünüldü. Eğer bu tez mesleki değerler ile bölüm tatmini arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarırsa, matematik öğretmenliği öğrencilerinin bölüm tatminine etki eden bir başka kişisel faktör bulunmuş olunacaktır. Buna dayalı olarak neye önem veren bireylerin matematik öğretmenliği bölümünde okuması gerektiğine ilişkin literatüre katkı sağlanacaktır.

1.3 Problemler ve Alt Problemler

Bu çalışmanın ana problem cümlesini “Matematik öğretmenliği öğrencilerinin mesleki değerleri ile bölüm tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu ile ifade etmek mümkündür. Ayrıca,

- Matematik öğretmenliği öğrencileri bölümlerinde okumaktan memnunlar mıdır?
- Matematik öğretmen adayları mesleklerinde en çok neye ihtiyaç duymaktadır?
- Matematik öğretmenliği öğrencileri hangi mesleki değerlere önem vermektedir?

- Birey-çevre uyum teorisi matematik öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini anlamada faydalı bir bakış açısı sunmakta mıdır?

soruları ise çalışmanın alt problemlerini oluşturmaktadır.

1.4 Sayıtlar

Bu araştırmada;

- 1) Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “Mesleki Önem Ölçeği” ve “Memnuniyet Ölçeği” nin ilköğretim matematik öğretmen adaylarının mesleki önemlerini ortaya çıkarmada etkili ve yeterli olduğu,
- 2) Öğretmen adaylarının uygulanan ölçekte yer alan sorulara samimi ve doğru cevaplar verdikleri,

varsayılmıştır.

1.5 Tanımlar

Memnuniyet: Kişinin ihtiyaçlarının karşılandığını hissettiğinde ortaya çıkan duygudur (Dawis, England and Lofquist, 1964, s.11).

Değer: Alternatif davranış biçimleri arasından seçim yapmak ve bunları değerlendirmek için kullanılan normatif standartlardır (Rokeach, 1973, s.3).

Mesleki değer : Mesleki ihtiyaçların gruplanmış halidir (Dawis,2002).

İhtiyaç : Bir şeyin eksikliğidir (Dawis,2002).

Başarı : Bireyin yeteneklerini kullanmaya önem vermesinin ve yaptığı işten “başarı hissi” elde etmesinin önemi (Dawis,2002).

Rahatlık : Kendini rahat hissetmenin ve stresli olmamanın önemi (Dawis,2002).

Özerklik : Bağımsız olmanın ve kontrolün bireyin kendisinde olduğu hissini önemi (Dawis,2002).

Diğergamlık : Diğeri insanlarla uyum içinde çalışmanın ve diğeri insanlara hizmet etmenin önemi (Dawis,2002).

Emniyet : İstikrar, düzen ve geleceğı kestirebilmenin önemi (Dawis,2002).

Statü : Lider pozisyonda olma ve diğeri insanların gözünde saygınlığın önemi (Dawis,2002).

Uyum: Birey ile çevresi arasındaki ahenkli ilişki (Dawis and Loftquist,1991).

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Dawis'in birey-çevre uyum teorisi ile,

2. 2013 – 2014 Eğitim Öğretim yılında Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü' nde okuyan 224 ilköğretim matematik öğretmen adayı ile,

3. Veri toplama araçlarından “Mesleki Önem Ölçeğı” ve “Memnuniyet Ölçeğı” ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1 Değer Kavramı

Değer kelimesi, Türkçe’ de “değmek” kökünden türemiştir ve “bir şeye karşılık olma” anlamına gelmektedir (Hançerlioğlu,1976, s.275). Türk Dil Kurumu (1983) değeri ; “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık” olarak tanımlamıştır. Rokeach (1973, s.3) göre değerler “alternatif davranış biçimleri arasından seçim yapmak ve bunları değerlendirmek için kullanılan normatif standartlardır”.

2.2 Değerlerin Oluşumu

Her insanın davranışlarını yönlendiren, iyi ya da kötü olarak etiketleyen yargılar bulunmaktadır. Bir davranışı diğerine tercih ederken, nerede nasıl davranacağımızı ya da neyi yapıp neyi yapmayacağımızı düşünürken hareketlerimizi kontrol eden, ölçü koyan, yönlendiren ve de belirleyen bir sistem vardır. Bu sistem kişinin değerlerinden oluşmaktadır. Bu değerler sistemi gelişimsel bir süreç izler ve bireyin doğumundan ölümüne kadar olan süreyi kapsar (Erden ve Akman, 2002). Değer oluşumu, öğrenme kuramlarına göre farklı farklıdır.

Davranışçı kurama göre, onaylanan ve pekiştirilen davranışlar doğru, onaylanmayan ve cezalandırılan davranışlar yanlış olarak kabul edilir (Erden ve Akman, 2002). Operant koşullanmaya göre davranış öğrenmede onay gören davranışların tekrar edilme ihtimali yüksektir. Örneğin bir toplumda kaçak elektrik kullanımı cezalandırılmaz ise bu tutumun tekrar edilme olasılığı artacaktır. Toplum tarafından sosyal onay verilen bu tutumlar zaman içerisinde sürekli tekrar edile geldiğinden artık doğru davranış olarak algılanır hale gelir. Başka bir ifade ile bu algı davranış halini alır. Böylece yeni değerler oluşur. Bu nedenle değerlerin ortaya çıkmasında sosyal onay önemli bir etkidir (Ulusoy ve Dilmaç, 2015).

Sosyal öğrenme kuramına göre değer öğrenmede bireyin çevresinden kimi rol model kişi olarak aldığı da önemlidir. Birey kendisine örnek olarak seçtiği kişideki

tutum ve davranışları taklit eder ve bunları içselleştirir. Bir değer, birey tarafından öğrenilmesinde bireyin çevresinde rol model olarak aldığı kişideki tutumu taklit edip, bu tutumu örnek alması önemlidir (Seçer, 2002). Özellikle ailede çocukların ebeveynlerinin davranışlarını model alıp zamanla içselleştirmeleri sosyal öğrenme kuramının temel varsayımını oluşturur. Bu teoriye göre değer yargılarının kişinin doğup büyüdüğü ve yaşadığı çevreden beslenerek ve etkilenecek şekilde şekillendiğini söylemek mümkündür (Ünal,1981; Özbay, 2004; Arı, 2005). Çünkü birey çevresiyle etkileşim içerisindedir. Bireyin en yoğun ilişki içerisinde olduğu çevre de kuşkusuz ailesidir. Dolayısıyla bireylerin aileleriyle benzer değer yargılarına sahip olması doğal bir sonuçtur.

Bişşsel öğrenme kuramlarına göre değerlerin oluşmasında bilgi ve düşünce boyutunun da önemli olduğunu söylememiz mümkündür. Kişi etrafında olup bitenlerden, yeni öğrendiklerinden, toplumsal olaylardan etkilenir. Bu etkilenme kişinin duygu, düşünce ve bilgi boyutunu da değiştirir ve bu da bireyin değerlerini yeniden yapılandırmasına neden olur. Birey artık tercihlerini bu yeni öğrendikleri doğrultusunda yapabilir ve böylece yeni değerler edinebilir (Sarı, 2005).

Bir toplumda değerlerin ifade edilmesi, simgelenmesi ve aktarılması bireyin sosyal rolü sayesinde olur. Sosyal roller arasında mesleki, dini, kişisel, sosyal gibi kimlikler vardır. Kişinin toplum içinde sahip olduğu rol ona neyi yapıp yapmaması , nasıl yapması, neye ne derecede kıymet vermesi gerektiğini biçimlendiren bir tür yaptırımdır (Ulusoy ve Dilmaç, 2015). Örneğin toplumda bir hakime yüklenen sosyal rol işinde adil karar vermesi ve adaleti sağlamasıdır. Mesleğinde bu role uygun davranan hakim (ve hakimin kararları) toplum tarafından eleştirilmez, sosyal destekle kabul görür. Aksi durumda ise hakimin saygınlığı sosyal destek görmediğinden azalır.

Genel hatlarıyla değerleri oluşturan ve etkileyen ana faktörler; politika, din, etnik yapılar, inançlar, gelenek ve görenekler, aile, öğretmenler (Rhodes and Roux, 2004), akran grupları, arkadaşlar, yaşam deneyimleri, kültür, sosyal çevre, meslek, yaş, cinsiyet, medya, eğitim ve sosyal hareketler, okullar, üniversiteler, teknolojideki gelişmeler, sosyal yargılar (Common Cause, 2014), öğrenenin dürtüleri, özentileri, zevkleri, tutumu, kabiliyeti, mizacı (Chakrabarti, 2003) şeklinde özetlenebilir

2.3 Değerlerin İşlevi

Değerler bir toplumdaki bireylerin davranış, tutum ve düşüncelerini nasıl ifade edeceklerine dair bir çerçeve çizer. Diğer bir ifade ile bireylerin olaylar karşısında nasıl bir tutum sergileyecekleri değerler tarafından belirlenir. Bu sayede bireyin doğru ve yanlış ayırmasına yardımcı olur (Dilmaç, 2007).

Değerler bireyin tutum ve davranışlarına yön verir. Bireyleri kabul gören davranışları yapmaya ve istenilmeyen davranışlardan kaçınmaya zorlar. Böylece değerler, bireyin topluma uyum sağlama sürecine katkıda bulunmuş olur (Kıllıoğlu,1990).

Değerlerin topluma fayda sağlaması için, insanların değerler üzerinde tartışma ortamı yaratmayacak şekilde fikir birliğine varmaları ve değerleri insan ilişkilerinde birer kural olarak görmeleri gerekmektedir. Birey içinde yaşadığı topluma uyum sağlamalıdır. Birey ve toplum için bu zorunlu bir durumdur (Aydın, 2008, s.58).

Benzer değerlere sahip bireylerin oluşturduğu toplum kuşkusuz daha uzun ömürlü olacaktır. Çünkü değerler bireyleri aynı payda altında toplar. Bu da iletişimi kuvvetlendirir. Dolayısıyla değerler sayesinde bireyler arasında dayanışma sağlanırken çatışma azalır. Bu da toplumun ömrünün uzun olması anlamına gelir (Fichter, 1990).

Değerler bireyin kendine uygun sosyal rolü seçmesine yardım eder. Örneğin bir idarecide olması gereken başat rolü, çalışanlar arasında adaleti ve eşitliği sağlama olarak algılayan bir toplumda mesleğin sınırları tam olarak belirlenmiş demektir. Dolayısıyla bireyler, bir sosyal rolü değerlerin yardımıyla daha kolay seçebilirler (Ulusoy ve Dilmaç, 2015).

2.4 Değerlerin Sınıflandırılması

Değer ifadesi soyut bir kavram olduğundan bir çok tanım yapılmıştır. Buna bağlı olarak da çok sayıda sınıflandırma ortaya çıkmıştır. En yaygın olarak kullanılan sınıflandırmalar: Nelson ve Allport, Vernon and Lindzey (1960) vb. sınıflamalardır.

Örneğin Nelson değerleri üç grupta incelemiştir. Bunlar bireysel değerler, sosyal değerler ve grup değerleridir. Bireysel değerler bireyin kişisel tercihleriyle ilgilidir. Grup değerleri bir grubun üyeleri arasında kabul gören kurallardır. Grubun üyeleri tarafından paylaşılan değerler grubu birbirine bağlar. Bu bağ ne kadar kuvvetli ise grup o kadar uzun süre ayakta kalır. Sosyal değerler ise toplum içinde adalet, saygı, yardımseverlik, bencil olmama, eşitlik gibi kabul gören değerlerdir (Michael and John, 1988).

Allport, Vernon ve Lindzey (1960) ise değerleri teorik (bilimsel), ekonomik, sosyal, estetik, siyasi ve dini değer olmak üzere 6 farklı grupta incelemiş ve sınıflandırmıştır:

Teorik (Bilimsel) Değer: Bu değer kapsamında bilgi, eleştiri, muhkeme, deney ve gözlem toplum için önemli görülen kavramlardır.

Ekonomik Değer: Bu değeri önemli gören bireyler için hayatta ilk başta maddiyat gelir. Bu değeri benimseyen bireylerin davranışlarına faydacılık ve pratiklik yön verir.

Estetik Değer: Bu değeri benimseyen bireyler için uyum ve ahenk ön plandadır. Bu tip bireyler sanatsız bir toplum düşünemezler.

Sosyal Değer: Diğergamlık, gerçek arkadaşlık, yardımsever olma, kibarlık ve alçak gönüllülük bu değere önem veren bireyler tarafından benimsenir.

Siyasi Değer: Politik değerleri olan bireyler toplum içinde otorite sahibi olmaya, insanlar tarafından sayılmaya, kişisel güce ve zengin olmaya önem verirler.

Dini Değer: Hayatlarında mistik konulara önem verirler. Bu değere önem veren bireyler tüm davranışlarını dini değerleri esas alan kurallara göre şekillendirirler.

2.5 Mesleki Değerler

Literatürde çeşitli mesleki değerleri sınıflandırma çalışmaları vardır. Bu konuda yapılan öncü ve önemli çalışmalardan bir tanesi de Super ve arkadaşlarının (1957) çalışmasıdır. Buna göre mesleki değerler on iki kısımda incelenebilir:

1. Yaratıcılık (creativity)

2. Entelektüel Uyarım (intellectual stimulation)
3. Başarı (achievement)
4. Bağımsızlık (independence)
5. Prestij (prestige)
6. Ekonomik Kazanç (economic returns)
7. Güvenlik (security)
8. İş Ortamı (surroundings)
9. Yönetimle İlişkiler (supervisory relations)
10. Yakın İş Arkadaşlığı (associates)
11. Yaşam Tarzı (way of life)
12. Çeşitlilik (variety)

Dawis ve Lofquist (1984) ise mesleki değerleri altı kategoride incelemiştir. Bu kategoriler aşağıdaki gibidir: (Bu değerler ayrıntılı olarak ileriki bölümlerde ele alınmıştır.)

1. Başarı
2. Rahatlık
3. Statü
4. Diğergamlık
5. Emniyet
6. Özerklik

Türkiye’ de ise mesleki değerlerin sınıflandırılması ile ilgili çeşitli çalışmalar vardır. Bu çalışmalardan birisini Kuzgun (1988) gerçekleştirmiş olup, mesleki değerleri dokuz kategoride incelemiştir:

1. Yeteneğini kullanma
2. Yaratıcılık
3. Yarışma
4. İş birliği
5. Değişiklik
6. Düzenli yaşam
7. Liderlik
8. Kazanç
9. Ün sahibi olma

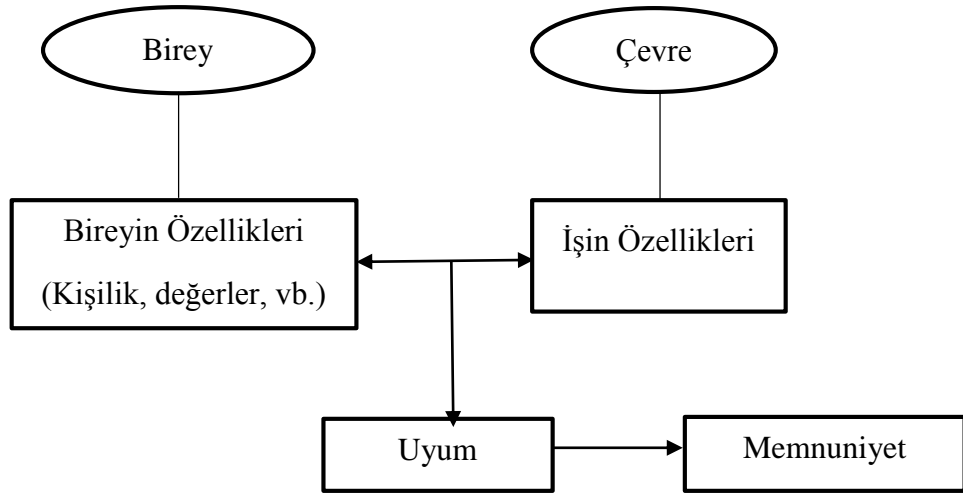
Pişkin (2013) ise literatürdeki mesleki değerleri ölçen envanterleri incelemiş ve bunların arasından yaygın olarak kullanılanları belirlemiştir. Yaygın olarak kullanılan meslek değerlerinin on beş tanesi aşağıdaki gibidir:

1. **Ekonomik Kazanç** : Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama .
2. **Toplumsal Saygınlık**: Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma, statü ve itibar sahibi olma.
3. **Sosyal güvence** : İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedecek bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma.
4. **Güvenlik** : İşin tehlikelerden uzak, güvenli ortam ve koşullarda yapılması
5. **Meslekte İlerleme** : Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.
6. **Yetenekleri Kullanma** : Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.
7. **Yaratıcılık** : İşin yeniliklere açık olması, özgün şeyler ve düşünceler keşfetme, tasarlama ve bunları uygulayabilme olanağı tanınması.
8. **Bağımsızlık** : Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme.
9. **Güç ve Otorite – Liderlik** : Başkalarını yönetecek ve denetleyecek bir konumda olma.
10. **İkna** : İşin başkalarını ikna edip, onları etkileyerek belli eylemlere yöneltme olanağı tanınması.
11. **Değişiklik** : İşlerin çeşitli olması ve sıkça değişik görev ve etkinlikler yapabilme olanağı tanınması. Ayrıca işin yeniliklere açık olması, işin kendini güncelleyebilmesi.
12. **Düzenlilik** : Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin rutin ve düzenli olması.
13. **İşbirliği** : İşin başkalarıyla işbirliği yapma ve sorumluluğu onlarla paylaşma olanağı tanınması.
14. **Tanınma – Ün Sahibi Olma** : Çevresinde bilinen bir kişi olma.
15. **Özel Yaşam** : İşin kişinin özel yaşamına zaman ayırabilmeye olanak tanınması (s. 62)

2.6 Birey- Çevre Uyum Teorileri

Birey – çevre uyum teorileri birey ile mesleki çevresi arasındaki uyuma odaklanır. Bu teorilere göre birey ile mesleği (çevresi) arasında uyum varsa birey büyük bir ihtimalle işinden tatmin olur ve yüksek verimlilik gösterir. Birey – çevre uyumunun memnuniyetle olan ilişkisi Şekil 2.1’ de görülmektedir.

Şekilde görüldüğü gibi bireyin sahip olduğu özellikler (kişilik, değer, vb.) ile işin özellikleri arasında bir uyum varsa bireyin işinden memnun olma ihtimali yüksektir. Örneğin, bir birey kişilik özelliği itibarı ile konuşkan bir bireyse ve de çalıştığı iş bireyden konuşkan olmasını istiyorsa, burada bir uyum söz konusudur. Dolayısıyla bireyin işinden memnun olma ihtimali yüksektir. Bir başka örnek olarak bir birey paraya çok değer veriyorsa, ancak çalıştığı iş bireye az para kazandırıyorsa burada bir uyumsuzluk söz konusudur ve bu da mesleki tatminsizliğe yol açabilir.



Şekil 2.1 : Birey-çevre uyum teorilerinin şematik gösterimi.

Dawis’in birey-çevre uyum teorisi ve Holland’ın mesleki kişilik teorisi birey-çevre uyum teorilerindedir. Bu teoriler birey-çevre arasındaki uyumun önemine işaret eder. Bu iki teori birçok bakımdan birbirine benzemesine rağmen Holland’ın teorisi bireyin özelliklerinden kişiliğe vurgu yaparken, Dawis’in teorisi ise değerlere vurgu yapar.

2.6.1 Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi

John L. Holland bu teoriyi 1959 yılında ortaya atmıştır. Ortaya atıldığından bu güne sayısız makale ve teze konu olan bu teori, insanlar ve iş çevreleri arasındaki ilişkiye ışık tutmak için geliştirilmiştir. Holland, birey ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bu teoriyi dört önermeye dayanarak kurgulamıştır. Bu önermeler aşağıdaki gibidir: (Holland, 1959)

1. Kişilik itibarı ile meslek yaşamında altı tip insan vardır: Gerçekçi, sosyal, girişimci, araştırmacı, artistik ve geleneksel.
2. Aynı isimleri taşıyan (araştırmacı çevre, gerçekçi çevre, sosyal çevre, girişimci çevre, artistik çevre ve geleneksel çevre) altı tür iş çevresi vardır.
3. Bireyler yetenek ve hünelerlerini sergileyebilecekleri iş çevresi arayışı içerisindedir.
4. Bireyin mesleki davranışı kişilik ile çevre arasında olan etkileşimden etkilenir.

2.6.1.1 Kişilik Tipleri ve Özellikleri

Holland (1959) bireylerin kişiliklerini altı tip altında incelemiştir. Bunlar:

Gerçekçi Tipler (R) : Bu kişiliğe sahip bireylerin fiziksel güçleri yüksektir. Makine ve alet kullanmayı, bağ ve bahçe işlerini severler. Bu kişiler için otomobil tamirciliği, elektrikçilik, mühendislik çiftçilik, atlet vb. meslekleri uygun mesleklerdir.

Araştırmacı Tipler (I) : Bu tipler problemlerin çözümüne bilimsel açıdan yaklaşırlar. Onlar için analitik, yaratıcı ve soyut düşünebilme yetisi fiziksel güçten daha önemlidir. Araştırmacı tipler entelektüel, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı ve bağımsız insanlardır. Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronot vb. meslekler bu kişilik tipine uygun mesleklerdir.

Artistik Tipler (A) : Bu kişilik tipi bağımsız, estetik olan ve sistematik olmayan faaliyetlere ilgi duyarlar. Müzik, sanat ya da yazı ile kendilerini ifade etmekten hoşlanırlar. Heyecanlı, hayalci, fevri, duygusal ve sezgileri güçlü

bireylerdir. Yazar, ressam, aktör, müzisyen ve mimarlık vb. meslekler bu kişilik tipine uygun mesleklerdir.

Sosyal Tipler (S) : Diğer insanlara karşılık beklemeden yardım etmeyi seven, empati kurabilen, dostluğa önem veren, sabırlı, nazik vb. bireyler bu gruba girerler. Bu tip bireyler problemleri konuşarak çözmeyi severler. Makinelerle uğraşmak yerine insanlarla iletişim halinde olmayı tercih ederler. Bu kişilik tipine öğretmen, halkla ilişkiler uzmanı, eğitimci, psikolojik danışman vb. örnek olarak verilebilir.

Girişimci Tipler (E) : Bu tipler başkalarını ikna etmede ve etkilemede oldukça başarılı, meraklı, maceracı ve sosyal bireylerdir. Zenginliğe, güce ve statüye önem verirler. Satıcı, pazarlamacı, politikacı, avukat vb. bu kişilik tipine uygun mesleklerdir.

Geleneksel Tipler (C) : Bu tip bireyler kurallara sıkı sıkıya uyarlar, hiyerarşiye, önem veren, dikkatli, titiz ve itaatkar bireylerdir. Kayıt tutma, veri işleme, hesap yapma, muhasebe vb. işlerde oldukça başarılıdırlar. Bankacı, kütüphaneci, muhasebeci, finans elemanı vb. bu kişilik tipine uygun mesleklerdir.

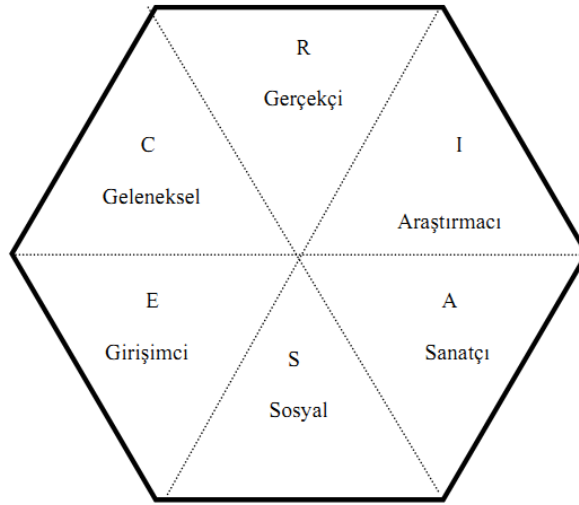
Holland' ın ifade ettiği bu kişilik tiplerinin özellikleri Tablo 2.1' de özetlenmiştir.

Tablo 2.1: Holland' ın altı kişilik tipi (Swanson and Fouad, 1999, s. 45).

KİŞİLİK TİPİ	BELİRGİN ÖZELLİKLERİ	BASKIN TALEPLER / ETKİNLİKLER	TİPİK MESLEKLER
GERÇEKÇİ	Sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, erkeksi, anti sosyal, uyumlu, içten, doğal, sabırlı, iç görüleri ve başarıma güdüleri fazla	*Kas etkinliği, motor koordinasyonu gerektiren işler *Açık havadaki işler, mekanik, sistematik çalışmalar *Nesneler, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinlikler	Otomobil tamircisi-her çeşit araç teknisyeni, elektrikçi, mühendis, ziraat ile ilgili meslekler, beden eğitimi öğretmeni
ARAŞTIRMACI	Entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, yöntemci, bağımsız, popüler olmaktan hoşlanmayan	*Analitik gözlem yapma *Sistematik deneysel çalışma *Fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları araştırma	Biyolog, genetikçi, matematikçi, kimyager, fizikçi, astronot, antropolog, tıp teknisyeni
ARTİSTİK	Heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, uyumlu olmayan, duyarlı ve etkileyici	*Estetik faaliyetler yapar *Tutkulu, bağımsız, sistematik olmayan aktiviteler *Sanatsal etkinlik ve ürünler yaratma *Bağımsız yaratıcı çalışmalar	Yazar, ressam, aktör, tiyatro sanatçısı, müzisyen, kompozitör, dekoratör ve mimar
SOSYAL	Yardımsaver, sorumluluk sahibi, sosyal işbirliğine yatkın, empatik, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik, anlayışlı	*İnsanlarla birlikteliği sağlayan aktiviteler *Başkalarını eğiterek geliştirmek, yardım etmek *Başkalarını ikna etme, yönlendirme	Sosyal hizmet uzmanı, rehabilitasyon danışmanı, psikolog, psikolojik danışman, halkla ilişkiler uzmanı, üniversite öğretim üyesi, öğretmen
GİRİŞİMCİ	Dışa dönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan	*Başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler *Sosyal eğlendirici etkinlikler *Organize edilmiş çalışmalar	Satıcı, pazarlamacı, komisyoncu, menajer, politikacı, avukat
GELENEKSEL	Dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, öz denetimli, hayal gücünden yoksun, dengeli	*Sistemli kurallara bağlı aktiviteler *Nesnelerle ilgili sistematik çalışmalar *Kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleri, veri işleme makineleri kullanma	Banka veznedarı, kütüphaneci, daktilograf, postacı, muhasebeci, kitapçı, finans elemanı

Holland (1959), teorisindeki kişilik tiplerinin arasındaki ilişkiyi, altıgen bir model üzerinde anlatmıştır. Teoriye göre çoğu insanda bir tipin baskın olarak ortaya çıktığı ancak bunun yanında daha az baskın olan bir ya da iki tipin özelliklerinin de bireyde var olabileceğini ileri sürülmüştür. Şekil 2.2' de gösterilen Holland' ın

altıgenine göre birbirine yakın kişilik tipleri altıgende birbirine yakın, birbirine uzak olan kişilik tipleri de birbirine uzak olan köşelerde yer almıştır. Altıgen üzerindeki yakınlık, kişilik tipleri arasındaki uyumu ifade ederken, uzaklık da uyumsuzluğu ifade eder. Örneğin altıgende, gerçekçi tip ile uyum gösteren araştırmacı ve geleneksel tipler, en yakın köşelerde yer alırken, gerçekçi tip ile en az uyum gösteren sosyal tip birbirine en uzak köşelerde yer alırlar. Bu uzaklık gerçekçi insanların nesne merkezli bireyler iken, sosyal tiplerin insan merkezli bireyler olmasından kaynaklanmaktadır.



Şekil 2.2: Holland'ın mesleki tercih altıgeni.

2.6.2 Birey-Çevre Uyum Teorisi

Bu teori ilk başta İş Uyumu Teorisi olarak ortaya atılmış, ancak daha sonraları Birey-Çevre Uyum Teorisi olarak genelleştirilmiştir. Dawis (2002) bu teori kapsamında ,bireylerin ihtiyaçlarını yirmi bir ve değerlerini altı kategori altında toplamıştır. Örneğin ilerleme, tanınma , yetki ve sosyal statü birer ihtiyaçtır ve statü değeri altında toplanmıştır. Bu ihtiyaç ve değerler Tablo 2.2' de gösterilmiştir.

Başarı en genel anlamıyla bireyin yeteneklerini ve hünelerini sergilemeye önem vermesidir. Bu kategori iki ihtiyaçtan oluşur: Bunlar; yetenek kullanımı (bireyin mesleğinde yeteneklerini sergileyebilmesi) ve başarıdır (işin bireye başarı hissini verebilmesi).

Rahatlık, bireyin rahat ve stressiz bir iş yaşamında çalışmaya önem vermesidir. Değerlerin rahatlık boyutu altı ihtiyaçtan oluşmaktadır. Bunlar: etkinlik (bireyin işinde meşgul olmak istemesi), bağımsızlık (bireyin işine karışanın olmaması), çeşitlilik (bireyin işinde rutin işlerin dışında farklı şeyler yapmak istemesi), ücret (işin maddi getirisinin iyi olması), güvenlik (bireyin yarınından emin olması) ve çalışma şartlarıdır (işin çalışma şartlarının iyi olması).

Statü, bireyin iş yaşamında diğer çalışanlardan daha üst pozisyonda olmaya verdiği önemdir. Bu boyut dört ihtiyaçtan oluşur: Bunlar ; ilerleme (bireyin kariyerinde yükselme olanağı), tanınma (mesleğin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi), yetki (lider konuma gelerek insanlara emir vermek) ve sosyal statüdür (diğer insanların gözünde mesleğinden dolayı kazanılan saygınlık).

Diğergamlık, kişinin iş arkadaşları ile ahenk içinde çalışma ve topluma hizmet etmeye verdiği önemdir. Diğer bir deyişle diğergamlık , bireyin iş arkadaşlarının uyumlu ve iyi insanlar olmasına (iş arkadaşları), diğer insanlara ve topluma hizmet etmeye (sosyal hizmet) ve yaptığı işin ahlaki ve evrensel değerlerle bağdaşmasına (ahlaki değerler) verdiği önemdir.

Emniyet, işverenin bireye bilinmedik bir biçimde davranmayacağını bilmesinin, yarınlarından emin olmasının önemidir. Diğer bir deyişle emniyet, bireyin çalıştığı iş yerinin açık , belirgin ve kesin olarak önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütülmesine (şirket politikaları), işverenin çalışanları desteklemesine (denetleme-insani ilişkiler) ve işverenin şirket çalışanlarını iyi eğitmesine (denetleme-teknik) verdiği önemdir.

Özerklik, çalışanın bağımsız olmaya verdiği önemdir. Değerlerin bu boyutu bireyin işinde, kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma serbestliği hakkı tanınmasına (sorumluluk), sorumlu olduğu sahada yenilik tasarlama ve gerçekleştirmeye dönük bağımsız hareket etme ve kendi yöntemlerini kullanabilme olanağı sağlamasına (yaratıcılık) ve mesaisini planlama yetkisine sahip olmaya (özerklik) verdiği önemdir.

Tablo 2.2: Minnesota önem ölçeğindeki maddeler (Dawis, 2002, s. 440).

Değerler	İhtiyaç Maddeleri
1.Başarı	1.1.Yetenek kullanımı
	1.2.Başarı
2.Rahatlık	2.1.Etkinlik
	2.2.Bağımsızlık
	2.3.Çeşitlilik
	2.4.Ücret
	2.5.Güvenlik
	2.6.Çalışma şartları
3.Statü	3.1.İlerleme
	3.2.Tanınma
	3.3.Yetki
	3.4.Sosyal statü
4.Diğergamlık	4.1.İş arkadaşları
	4.2.Sosyal hizmet
	4.3.Ahlaki değerler
5.Emniyet	5.1.Şirket politikaları
	5.2.Denetleme-insani ilişkiler
	5.3.Denetleme-teknik
6.Özerklik	6.1.Özerklik
	6.2.Yaratıcılık
	6.3.Sorumluluk

Birey-çevre uyum teorisi bireyin işinden memnun olup olmadığını ve işinde ne kadar uzun süre kalabileceğini tahmin eden bir teoridir. İş uyumu teorisine göre, bireyler doğası gereği çevreleriyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çalışırlar, ki burada uyum birey ve çevre arasındaki “ahenkli ilişki” (Lofquist and Dawis,1991, s.18) olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre, eğer birey ve çevre arasında bir uyum varsa, çalışan işinden memnun olur ve yüksek verimlilik gösterir.

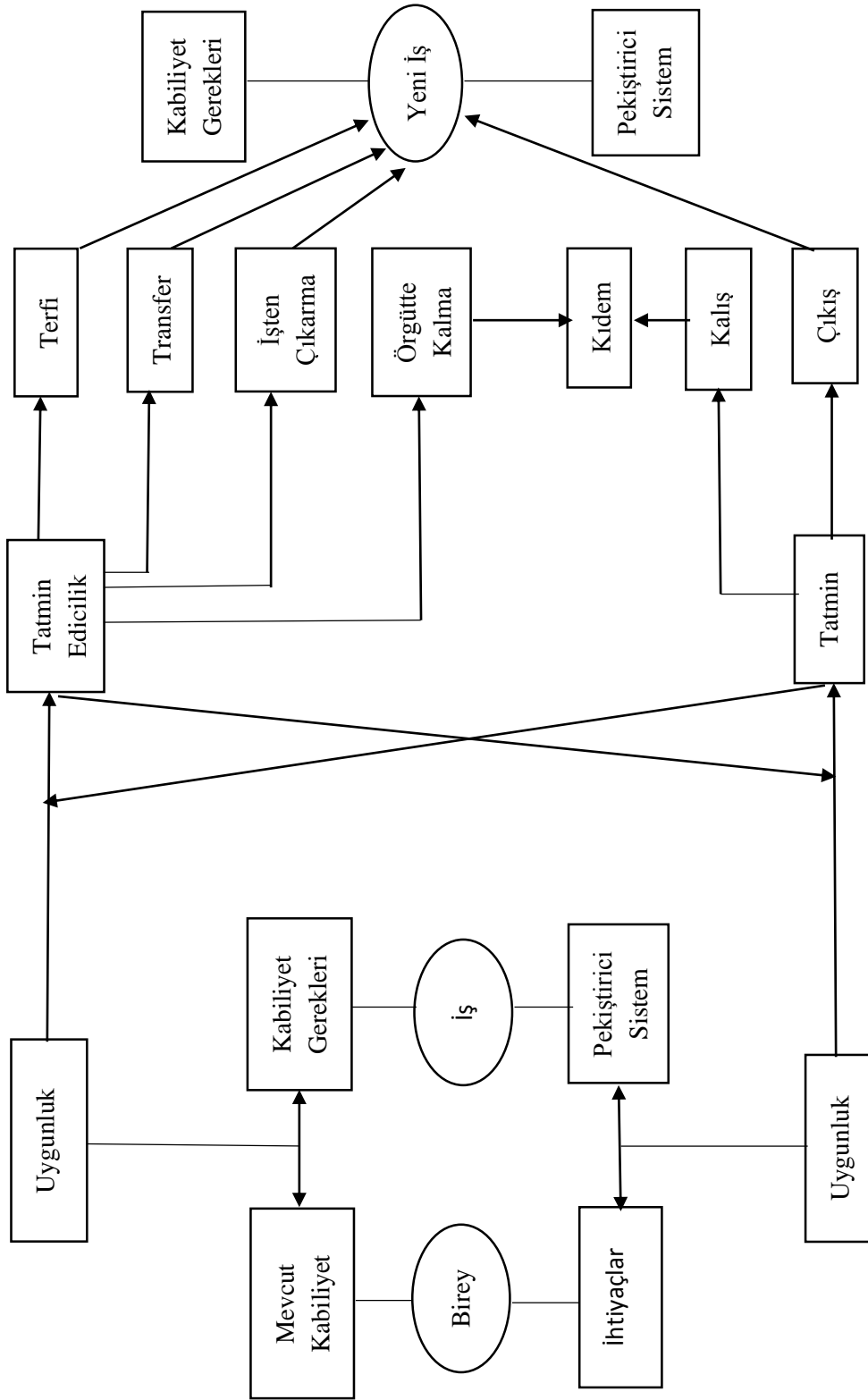
Bu teori değerler ile iş arasındaki uyumun önemine vurgu yapar. Bireyler değerlerinin karşılanabildiği iş çevresinde tatmin olurlar ve performansları artar. Örneğin bir birey yeteneklerini sergilemeye önem vermiyorsa ve yeteneklerini sergileyebileceği bir iş çevresinde çalışmaktaysa mesleki tatmini ve performansı büyük olasılıkla yüksek olur. Eğer bu birey yeteneklerinin sergilenmesine imkan

sağlamayan bir işte çalışırsa performans ve tatmin düzeyinin yüksek olması beklenemez.

Bu teoride iki model mevcuttur. 1.model (Şekil 1) “Bireyin İşe Uyum Süreci” ni incelerken 2.model (Şekil 2) “Bireyin Meslek Seçim süreci” ni inceler.

Şekil 1’ de sol alt tarafta görüldüğü gibi bireyin bir takım değerleri vardır, işin de aynı zamanda pekiştireç mekanizması vardır. Bireyin değerleri ile işin pekiştireç mekanizması arasında bir uyum varsa birey işinden büyük bir ihtimalle tatmin olur, tatmin olursa işinde kalır ve işi sağlamlaştırır. Eğer bireyin değerleri ile işin pekiştireç mekanizması arasında bir uyum yoksa birey işinde muhtemelen tatmin olmaz, işinden ayrılabilir ve yeni bir iş arayışına gidebilir. Aynı döngü tekrar başlar.

Şekil 1’de sol üst tarafta görüldüğü gibi bireyin yetenek ve becerileri, işin de gerektirdiği bir takım kabiliyetler vardır. Bu ikisi karşılıklı olarak birbirinin gereksinimlerini karşılamada ne kadar uyumlu ise işveren çalışanından o kadar memnun olur. Eğer işveren çalışanından memnun ise çalışan işinde yerini muhafaza eder ve işi sağlamlaştırır veya terfi ya da daha iyi bir bölüme transfer olur. Çalışan ve yeni iş arasında aynı döngü tekrar yaşanır. Eğer işveren çalışanından memnun değilse çalışan işten çıkarılır ve yeni iş arayışına gider. Aynı döngü yine gerçekleşir.

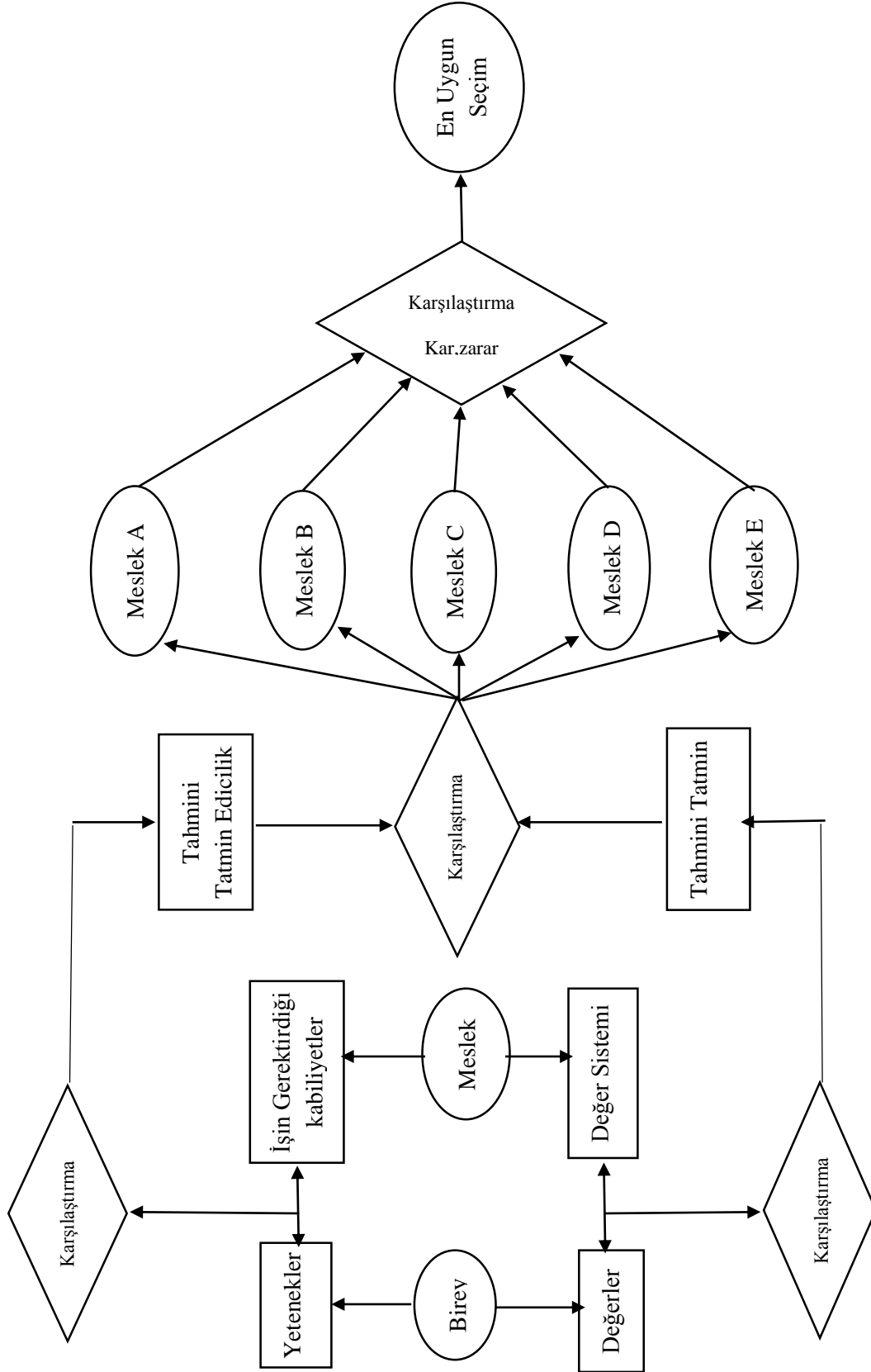


Şekil 2.3: Lofquist ve Dawis'in işe uyum sürecinin kavramsallaştırılması.

Kaynak: Erdoğan, N. (2003), Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.44

Şekil 2' de sol alt tarafta görüldüğü gibi bireyin değerleri, seçmeyi düşündüğü mesleğin ise değer mekanizması vardır. Birey kendi değerleri ile seçeceği mesleğin bu değerleri ne derece doyurabileceğini karşılaştırılarak tahmini bir memnuniyet belirlemeye çalışır.

Şekil 2' de sol üst tarafta görüldüğü üzere bireyin yetenekleri, mesleğin de icra edilebilmesi için gerekli olan kabiliyetler vardır. Bireyin yetenekleri ile mesleğin gerektirdiği kabiliyetler karşılaştırılarak seçilecek mesleğin, birey tarafından ne derece hakkıyla icra edilebileceğinin tahmini yapılmaya çalışılır. Bu süreçler sonucunda yani, bireyin işinden ve işin de bireyden ne derece memnun olabileceğinin tahmini karşılaştırılır. Böylece kişiye uygun olabilecek meslekler belirlenir. Birey bu kaydedilen mesleklerin avantaj ve dezavantajlarını karşılaştırır ve kendisine en uygun mesleği seçer.



Şekil 2.4: Kariyer seçim süreci (Swanson and Fouad, 1999, s.64).

2.7 Birey-Çevre Uyum Teorileri İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Gerek Türkiye’ de gerek Dünya’ da Holland ve Birey-Çevre Uyum Teorilerini teorik çerçeve olarak kullanan çok sayıda çalışma mevcuttur (Perkmen ve Şahin, 2013; Perkmen, Çevik, Alkan ve Shelley, 2013; Teachout, 2001; Gencür , 2011; Perkmen, 2012; Perkmen, Çevik ve Alkan, 2012; Deng, Armstrong and Rounds, 2007; Tang, 2009; Primavera, Bruna, Katigbak, Church, White and Peradilla, 2010; Lofquist and Dawis, 1978; Melchiori and Church, 1997; Bretz and Judge, 1994; Tziner, Meir and Segal, 2002; FeijVelde, Taris and Taris, 1999).

2.7.1 Holland’ ın Mesleki Gelişim Teorisi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Holland Teorisi ortaya atıldığından itibaren gerek ABD’ de (Teachout, 2001; Deng, Armstrong and Rounds, 2007) gerek dünyanın çeşitli ülkelerinde (Tang, 2009; Primavera, Bruna, Katigbak, Church, White and Peradilla, 2010) gerekse Türkiye’ de (Perkmen ve Şahin, 2012; Çevik, Perkmen, Alkan ve Shelley, 2013; Gencür, 2011) çok çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların temel amacı Holland altıgeninin geçerliliğini ispat etmeye çalışmak ve mesleki kişiliğin bireylerin tatmin ve performansına olan etkisini incelemektir. Bu çalışmalar genel itibarı ile Holland altıgenini kısmi olarak desteklemiş ve kişiliğin meslek seçimi, tatmini ve performansında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Perkmen ve Şahin (2012) “Who Should Study Instructional Technology?” isimli çalışmalarında öğretim teknolojileri öğrencilerinin bölüm memnuniyetleri ile mesleki kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi (BÖTE) bölümünden 103 lisans öğrencisi katılmıştır. Bu çalışmada BÖTE öğrencilerinin en çok sosyal, ardından geleneksel ve sanatsal kişilik tipine sahip oldukları bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre mesleki memnuniyet ile gerçekçi ve geleneksel kişilik tip puanları ile pozitif, sanatsal kişilik tip puanları ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Çevik, Perkmen, Alkan ve Shelley (2013) “Who should study music education?” isimli çalışmalarında müzik öğretmeni adaylarının kişilikleri ile müzik alanında eğitim görmekten duydukları memnuniyet arasındaki ilişkiyi Holland’ ın

Teorisi ışığı altında incelemişlerdir. Araştırmaya müzik öğretmenliği bölümünde okuyan 99 lisans öğrencisi katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre müzik öğretmenliği öğrencileri en çok sanatsal sonra sosyal ve geleneksel kişilik tipine sahip oldukları bulunmuştur. Beklenenin aksine araştırmacı kişilik tip puanı düşük çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, bölüm tatmini ile sosyal ve artistik kişilik puanlarının arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Teachout (2001) “The relationship between personality and teaching effectiveness of music student teachers” isimli çalışmalarında ABD’ de eğitim gören 84 müzik öğretmenliği öğrencisinin mesleki kişilik tipi ile öğretmenlik performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada müzik öğretmenliği öğrencileri en çok sanatsal, sonra sosyal ve araştırmacı kişilik tipini yansıtmışlardır. Ancak mesleki kişilik tipi ile öğretmenlik performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Gencür (2011) “İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetlerinin Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında ilköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca bu çalışmada Holland’ ın meslek seçim teorisinin ilköğretim matematik öğretmenliğinin mesleki memnuniyetini anlamadaki kullanışlılığı araştırılmıştır. Araştırmaya ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 518 İlköğretim matematik öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmen adayları sırasıyla sosyal , geleneksel ve artistik kişiliğe sahip bireylerdir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre kişilik tiplerinden sadece sosyal kişilik tip puanı ile bölüm memnuniyeti arasında anlamlı ilişki çıkmıştır. Ayrıca girişimcilik tip puanı en düşük çıkmıştır.

Deng, Armstrong and Rounds (2007)’ ın “The fit of Holland’s RIASEC model to US occupations” isimli çalışmalarında ABD Çalışma Bakanlığı tarafından belirlenen ABD işgücü piyasası ve iş gücünün yaklaşık %85’ ini temsil eden mesleklere olan ilgi incelenmiştir. Çalışmaya 838 üniversite öğrencisi katılmıştır. Holland’ ın modelinin ABD için uygunluğunu belirleyebilmek için iki ve üç boyutlu analizler yapılmıştır. Yapılan ikili analizler sonucu Holland modelinin ABD’ yi temsil eden meslekler ile uyumlu olmadığı bulunmuştur. Ancak yapılan üç boyutlu analizler sonucu Holland modelinin Prediger’ in İnsanlar/Somut şeyler ve Fikirler/Veri modeli ile tutarlı olduğu bulunmuştur.

Tang (2009)' in "Examining the Application of Holland' s Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students" isimli çalışmasında Çinli üniversite öğrencilerinin mesleki ilgileri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek kültürler arası ortamlarda Holland'ın kariyer geliştirme teorisinin uygulanabilirliğini araştırmaktadır. Çalışmaya 165 Çinli üniversite öğrencisi katılmıştır. Çok boyutlu ölçüm sonuçları Holland' in RIASEC modelini genel itibarı ile desteklemiştir.

Primavera, Church, Katigbak, Bruna, White and Peradilla (2010)' nin "The structure of vocational interests in Filipino adolescents" isimli çalışmalarının amacı Filipinli yükseköğretim öğrencilerinin mesleki ilgilerini incelemektir. Araştırmaya Mabini Akademisinde okuyan 503 yükseköğretim öğrencisi katılmıştır. Bu öğrencilere kültürleri ile alakalı 93 çalışma alanı ve 303 meslek adı ile ilgili mesleki ilgilerini ölçen bir anket uygulanmıştır. Madde düzeyinde ana bileşenlerin analiz edilmesiyle genel ilgiler, prestij ve cinsiyet tipi boyutları belirlenmiştir. Ayrıca daha belirgin ilgileri vasıfsız / yarı vasıflı çalışanları, erkek egemenliğini, mühendislik / teknolojiyi, bilimi, sağlığı, sanatı, ticareti, kamu yönetimi / hukuku ve eğitimi ölçen ölçekleri elde etmek için faktör analizi yapılmıştır. Yapılan ilgi ölçeği, Holland' in tipleri ile cinsiyet farklılığı arasında beklenildiği gibi benzerlikler olduğunu göstermiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre bayanların sağlık, sanat, ticaret ve eğitim alanlarında ve erkeklerin vasıfsız işler ve teknoloji/mühendislik çalışma alanlarında yüksek ilgiye sahip oldukları bulunmuştur.

2.7.2 Dawis' in Birey-Çevre Uyum Teorisi (İş Uyum Teorisi) İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Birey-çevre uyum teorisi ile ilgili gerek ABD' de (Lofquist and Dawis, 1978; Melchiori and Church, 1997; Bretz and Judge, 1994) gerek diğer ülkelerde (Tziner, Meir and Segal, 2002; Feij, Velde, Taris and Taris, 1999) gerekse Türkiye' de (Perkmen, 2012; Perkmen, Çevik ve Alkan, 2012) çok çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalarda genel itibarı ile bu teorisinin hipotezlerinin desteklenip desteklenmediğine yoğunlaşılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları genel itibarı ile bu teorisinin geçerliliğini ispatlamıştır.

Lofquist and Dawis (1978) “Values as Second-Order Needs in the Theory of Work Adjustment ” isimli çalışmalarında Minnesota Önem Ölçeği üzerinde faktör analizi yapmışlardır. Analiz sonucunda beklenildiği üzere altı faktör çıkmıştır (başarı, rahatlık, statü, diğergamlık, emniyet, özerklik). Ayrıca bu altı değer boyutu, pekiştireç tercihleri (dış çevre, insan, bireyin kendisi ile ilgili) ve iş durumu yaklaşımı (rekabetçi ve rekabetçi olmayan) üst sınıfları altında kategorize edilebileceği ifade edilmiştir.

Melchiori and Church (1997) “Vocational Needs and Satisfaction of Supported Employees ” isimli çalışmalarında 45 zihinsel engelli çalışan ile 45 engeli olmayan çalışanın mesleki ihtiyaçları ile tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırmacılar aynı zamanda birey-çevre uyum teorilerinin önerdiği, ihtiyaç-pekiştireç mekanizması uyumunun, çalışanların memnuniyetini tahmin etmedeki işlevselliğini araştırmışlardır. İki grup arasında incelenen 17 ihtiyaç maddesi açısından farklılıklardan çok benzerlikler vardır. Bu iki grup arasında, 17 ihtiyaç maddesinin 13’ ünde ve 17 iş tatmin boyutundan 9’ unda herhangi bir fark bulunamamıştır. Bu çalışmada zihinsel engelli bireylerde, engelsiz olanlara oranla, uyum ile tatmin arasındaki ilişki daha yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak birey-çevre uyum teorisi, zihinsel engeli olan çalışanların mesleki memnuniyetini anlamada daha faydalı bir bakış açısı sunmuştur.

Bretz and Judge (1994) “Person-Organisation Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure and Career Success ” isimli çalışmalarında birey-çevre uyumu ile iş tatmini ve meslekte yükselme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları genel itibarı ile birey-çevre uyum teorisinin hipotezlerini desteklemiştir. Aynı zamanda bu çalışmada, kariyer başarısının göstergesi olan maaş ve meslekte yükselmenin bireyin mesleki memnuniyetine doğrudan etki ettiği bulunmuştur.

Tziner, Meir and Segal (2002) “ Occupational Congruence and Task-Related Attributes: How Do They Relate to Work Performance?” isimli çalışmalarında 359 İsraili subayın iş performansları ile kişilik ve işle ilgili yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre dışa dönük kişilik stili ve uyumun iş performansı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Feij, Velde, Taris and Taris (1999) “ The Development of Person-Vocation Fit: A Longitudinal Study Among Employees” isimli çalışmalarında mesleki ilgi ile

mesleğin gerektirdiği beceriler arasındaki uyumu iki aşamalı olarak incelemişlerdir. Araştırmaya Hollanda'dan 492 birey katılmıştır. Araştırmanın teorik çerçevesini Dawis' in iş uyumu ve Holland' ın uyum teorileri oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre genç bireyler mesleki ilgilerini, işin gerektirdiği becerileri ya da her ikisini birden değiştirerek kendi karakterleri ile mesleki çevreleri arasındaki dengeyi sağlamaya çalışmışlardır. Araştırmanın sonuçları teorik çerçeve olan Holland ve Dawis' in teorilerini genel itibarı ile destekler niteliktedir.

Perkmen (2012) “Testing The Utility of Person – Environment Correspondence Theory With Instructional Technology” adlı çalışmasında, birey-çevre uyum teorisinin Türkiye'deki bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler üzerindeki geçerlik ve kullanılabilirliğini incelemiştir. Araştırmaya BÖTE bölümünde okuyan 211 öğrenci ve 3 bilgisayar öğretmeni katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Minnesota Önem Ölçeğinin Türkçe versiyonu (TVOMIQ) (Perkmen, Cevik ve Alkan, 2012) ve tahmini pekiştirme mekanizması ölçeği (PRPQ) (Perkmen, Cevik ve Alkan, 2012) kullanılmıştır. Bu çalışmada BÖTE öğrencilerinin en çok başarıya ardından özerkliğe değer verdiği bulunmuştur. Ancak ileride bilgisayar öğretmeni pozisyonunda çalışacak olmanın yeteneklerini körelteceğine ve mesleğin onlara “başarı hissini” veremeyeceği inancına sahip oldukları saptanmıştır. Bireyin değerleri ile pekiştirme mekanizması arasındaki bu uyumsuzluğun öğrencilerin tahmini mesleki tatminleriyle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara dayalı olarak bu araştırmacılar, birey-çevre uyum teorisinin öğretim teknolojileri öğrencilerinin memnuniyetini anlamada kullanışlı bir teorik çerçeve çizdiğini ifade etmişlerdir.

Perkmen ,Çevik ve Alkan (2012) “Pre-Service Music Teachers' Satisfaction: Person-Environment Fit Theory” adlı çalışmalarında Türkiye' de müzik öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin değerlerini ve birey ile çevre arasındaki uyumun mesleki memnuniyetteki rolünü araştırmışlardır. İşe uyum teorisine ek olarak bu çalışmada iki faktör ve değer tutarsızlık teorilerinin öğrencilerin mesleki memnuniyetlerini anlamak için teorik çerçeve olarak kullanmışlardır. Çalışmaya müzik eğitimi bölümünden 85 öğrenci katılmıştır. Sonuçlar öğrencilerin en çok başarıya, ardından özerkliğe değer verdiklerini göstermiştir. Ancak ileride müzik öğretmeni olarak çalışmanın yeteneklerini körelteceğine inandıkları saptanmıştır. Bulgular başarı ve özerklik değerleri ile tahmini memnuniyet arasında dikkat çekici bir tutarsızlığın olduğunu göstermiştir.

Literatürden anlaşılıyor ki, birey-çevre uyum teorileri (Holland Teorisi ve Birey-Çevre Uyum Teorisi) meslek seçimlerini ve mesleki tatminlerini anlamada faydalı bir bakış açısı sunmaktadır. Ancak Türkiye’ de birey-çevre uyum teorilerini konu alan çalışmalar kısıtlıdır. Tezin bir sonraki bölümünde belirtileceği üzere Türkiye’ de yapılan iki çalışmada da bir takım yöntemsel eksiklikler mevcuttur. Bu çalışmanın amacı bu yöntemsel eksiklikleri azaltarak birey-çevre uyum teorisinin matematik öğretmen adaylarının bölüm tatminlerini anlamadaki kullanışlılığını incelemektir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması (uygulama), verilerin çözümlenmesi ve yapılan istatistiksel analiz yöntemleri hakkında bilgi verilecektir.

3.1 Araştırma Modeli

Araştırma modeli, araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir .

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar,2005). Araştırmada matematik bölümü öğretmen adaylarının mesleki önem ile bölüm memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 öğretim yılının Bahar Döneminde Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü öğrencileri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme bu bölümde öğrenim gören öğrenciler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmaya toplamda 224 öğrenci (61 erkek (%27) ve 163 kadın (%73)) katılmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Mesleki Önem Ölçeği” ve “Memnuniyet Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, öğrencilerin normal ders saatinde toplanmıştır. İlköğretim Matematik Bölümü derslerine giren öğretim elemanlarından izin alınarak anketler uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından öğrencilere anket

dağıtılmadan önce, araştırmanın amacı ve anket hakkındaki bilgiler sözlü olarak da açıklanmıştır. Öğrenciler, anketi 10 dakika içinde cevaplamışlardır.

Çalışmada kullanılan ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümün amacı öğrencilerin kişisel bilgilerini elde etmektir. Bunun için öğrencilere kaçınıcı sınıfta oldukları, yaşları ve cinsiyetleri sorulmuştur.

İkinci bölümde “Mesleki Memnuniyet Ölçeği” kullanılmıştır. Bu bölümde katılımcılara “*Üniversite sınavında, öğrenim görmek için matematik öğretmenliği bölümünü seçmekten (matematik öğretmenliğini bir meslek ve kariyer olarak seçmekten) ne kadar memnunsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar cevaplarını 1 ‘den 5 ‘e kadar değişen likert tipi ölçekte belirtmiştir (1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun Değilim, 3=Ne Memnunum Ne Memnun Değilim, 4=Memnunum, 5=Çok Memnunum) .

Üçüncü bölümde Minnesota Önem Ölçeği’ nin Türkçe versiyonu kullanılmıştır (Turkish version of Minnesota Importance Questionnaire (TVOMIQ) (Perkmen, Cevik ve Alkan, 2012)). Perkmen, bu ölçeği ABD’ de geliştirilen MIQ’ nun orjinalini baz alarak hazırlamıştır. Araştırmacı orijinal MIQ’ daki 21 ihtiyaç maddesini almış ve bu ihtiyaçların öğrenciler için ne kadar önemli olduğunu araştırmıştır. Katılımcılar yanıtlarını 0’ dan (hiç önemli değil) 4’ e kadar uzanan likert tipli ölçekte belirtmişlerdir.

MIQ, ilk olarak 1960’ lı yılların başında Minnesota Üniversitesinde İş Uyumu Teorisi’ ni test etmek ve uygulamasını yapabilmek için geliştirilmiş bir ölçektir (Lofquist, England and Dawis, 1964). Bu teoriye göre iş uyumu, birey ve iş çevresi arasındaki dinamik ve devamlı olan etkileşimdir. İş Uyumu Teorisi’ nde iş memnuniyetinin sağlanması için temel ihtiyaçlarla ilgili bir dizi tanımlamalar ve belirlemeler yapılmıştır. Teori kapsamında, literatür geniş bir şekilde irdelendikten ve bir dizi pilot çalışma tamamlandıktan sonra yirmi bir adet ihtiyaç maddesi tespit edilmiştir. Ardından bu maddeler altı değer grubu altında kategorize edilmiştir. Daha sonra bu yirmi bir ihtiyacın değerlendirilmesi için bir araç geliştirilmiş ve böylece Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.1: Minnesota önem ölçeği (Dawis, 2002, s. 440).

Değerler	Kategori
1.Başarı	1.1.Yetenek kullanımı: Bireyin yeteneklerini sergilemeye önem vermesi
	1.2.Başarı: İşin bireye “başarı hissini” verebilmesi
2.Rahatlık	2.1.Etkinlik: Bireyin işinde meşgul olmayı sevmesi
	2.2.Bireysellik: Bireye karışan olmaması
	2.3.Çeşitlilik: Mesleğin rutin işlerin dışında çeşitliliğe izin vermesi
	2.4.Ücret: Bireyin maddiyata ne kadar önem verdiği
	2.5.Güvenlik: İşin sağlamlığı
	2.6.Çalışma Şartları: İş, iyi çalışma şartlarına sahip olmalı.
3.Statü	3.1.İlerleme: İşin “dead-job” iş olmaması , kariyerinde yükselme olanağı
	3.2.Tanınma: Mesleğin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
	3.3.Yetki: Lider konuma gelerek insanlara emir vermek
	3.4.Sosyal statü: İşin sosyal statünün yükselmesine olanak sağlaması
4.Diğergamlık	4.1.İş arkadaşları: İş arkadaşlarının uyumlu ve iyi insanlar olması
	4.2.Sosyal hizmet: Diğer insanlara, topluma hizmet etmek
	4.3.Ahlaki değerler: Yaptığı işin ahlaki ve evrensel değerlerle bağdaşması
5.Emniyet	5.1.Şirket politikaları: İş yerinde adaletin birey için önemi
	5.2.Denetleme-insani ilişkiler: Patronun çalışanları desteklemesinin önemi
	5.3.Denetleme-teknik: Patronun şirket çalışanlarını iyi eğitmesinin önemi
6.Özerklik	6.1.Yaratıcılık: İşin bireyin yaratıcılığını sergilemesine olanak sağlaması
	6.2.Sorumluluk: İş yerinde bireyin kendi kararlarını kendisinin alabiliyor olması
	6.3.Özerklik: Çalışanın kendi işini planlayabiliyor olması

Mesleki ihtiyaçları belirlemeye yarayan MIQ, mesleki danışmanlık, kariyer planlaması ve iş bulma alanlarında kullanılabilir. Mesleki danışmanlıkta, danışman MIQ 'yu, bireylerin kendilerine özgü psikolojik ihtiyaçlarını anlamalarına yardım etmek ve bu ihtiyaçların işin çerçevesiyle ne kadar ilgili olduğunu fark etmelerini sağlamak için kullanır.

1965' te ve 1967' de MIQ' da çeşitli yenilemeler ve değişiklikler yapılmış ve ölçek bugünkü halini almıştır. Ölçekte başarı, rahatlık, statü, diğergamlık, emniyet, özerklik olmak üzere altı temel kategori (değer) vardır. Bu altı kategori ve bunların altındaki yirmi bir ihtiyaç Tablo 3.1' deki gibidir.

MIQ'nun iki formu vardır: İkili (karşılaştırmalı) form ve sıralama form. İkili (karşılaştırmalı) form yukarıdaki yirmi bir maddenin her birinin diğer yirmi tanesi ile ikililer halinde kıyaslanmasından oluşmuştur. Bu formda toplamda 210 soru vardır. Aşağıda ikili (karşılaştırmalı) formdan bir kesit gösterilmiştir.

- 7- a) Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmemeye olanak sağlaması
- 8- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- 9- a) Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
- 10- a) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**

Bu formda bireyden her soruda yazılı olan iki madde arasında karşılaştırma yaparak hangisinin kendisi için daha önemli olduğunu işaretlemesi istenmiştir.

Sıralama form ise ihtiyaç maddelerinin 5'erli gruplarından oluşmuştur. Aşağıda sıralama formdan bir kesit gösterilmiştir.

Grup 1

- a. Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
- b. Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmemeye olanak sağlaması
- c. Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
- d. Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- e. Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması

Grup 2

- a. Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- b. Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
- c. İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- d. Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- e. Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem

Bu formda, bireyden her bir grupta yazılı olan 5 maddeye önem sırasına göre 1 ile 5 arasında numara vermeleri istenmiştir. Numaralandırmanın kişi için en önemli olan maddeye 1 , daha sonraki önemli olan maddeye 2, ... ve en az önemli olan maddeye 5 numaralarını vermesi istenmiştir.

MIQ' nun Perkmen (2012) tarafından Türkçe versiyonu oluşturulmuştur. Türkçe versiyonu MIQ' da listelenen yirmi bir maddeye bağlı olarak hazırlanmıştır. Bu araştırmacı yapmış olduğu faktör analizinde teorinin de desteklediği gibi altı faktör bulmuştur. Ancak yirmi bir maddeden beş madde yığılması gereken faktöre yığılmamıştır. Bundan dolayı araştırmacı bu beş maddeyi ölçeğinden çıkarmıştır. Rahatlık değerinin altında bulunan etkinlik, bağımsızlık, çeşitlilik; emniyet değerinin altında bulunan şirket politikaları ve özerklik değerinin altında bulunan yaratıcılık maddeleri ölçekten çıkarılmıştır.

Perkmen' in çalışmasının problemi MIQ' daki maddeleri öğrencilere kıyaslatmamasıdır. Orijinal MIQ' da yukarıda da belirtildiği üzere iki yüz on madde vardır. Öğrencilerin iki yüz on tane maddeyi cevaplaması zaman alacağından diğer bir deyişle sürenin uzaması güvenilirlik problemine yol açacağından ve katılımcılara anketi cevaplamaları için araştırmacı tarafından herhangi bir ücret ödenemeyeceğinden dolayı Perkmen MIQ' nun orijinaline sadık kalamamıştır.

İhtiyaç maddelerini karşılaştırarak bireylerin neye ihtiyaç duyduğunu ve neye değer verdiğini anlamak daha doğru olacağından dolayı araştırmacı bu çalışmada ikili(karşılaştırmalı) formu kullanmıştır. Ancak, Perkmen' in çalışmasında olduğu gibi, yirmi bir maddenin ikili kıyaslanması sonucunda iki yüz on madde oluşacağından dolayı, bu ölçeğin doldurulması çok uzun sürmektedir. Katılımcılara da ölçeği doldurmaları için herhangi bir ücret ödenemeyeceğinden dolayı bu durum güvenilirlik problemine yol açabilmektedir. Bu sebepten dolayı yirmi bir madde için her bir

değerden ikişer tane olmak üzere on iki madde seçilmiştir. Bu seçim Tablo 3.2’ deki gibi yapılmıştır:

Tablo 3.2: Araştırmacının orijinal MIQ’ dan seçtiği boyutlar.

Değerler	Orijinal İhtiyaç Maddeleri	Seçilen İhtiyaç Maddeleri
1.Başarı	1.1.Yetenek kullanımı	1.1.Yetenek kullanımı
	1.2.Başarı	1.2.Başarı
2.Rahatlık	2.1.Etkinlik	
	2.2.Bağımsızlık	
	2.3.Çeşitlilik	2.3.Çeşitlilik
	2.4.Ücret	2.4.Ücret
	2.5.Güvenlik	
	2.6.Çalışma şartları	
3.Statü	3.1.İlerleme	
	3.2.Tanınma	3.2.Tanınma
	3.3.Yetki	3.3.Yetki
	3.4.Sosyal statü	
4.Diğergamlık	4.1.İş arkadaşları	4.1.İş arkadaşları
	4.2.Sosyal hizmet	4.2.Sosyal hizmet
	4.3.Ahlaki değerler	
5.Emniyet	5.1.Şirket politikaları	5.1.Şirket politikaları
	5.2.Denetleme-insani ilişkiler	5.2.Denetleme-insani ilişkiler
	5.3.Denetleme-teknik	
6.Özerklik	6.1.Özerklik	6.1.Özerklik
	6.2.Yaratıcılık	6.2.Yaratıcılık
	6.3.Sorumluluk	

Bu maddelerin cümle olarak açılımı Tablo 3.4' te görülmektedir.

Örneğin, anketin bir sorusunda katılımcıya mesleki yaşamında hangisine daha fazla önem verildiği sorulmuş ve katılımcı b maddesinin kendisi için daha önemli olduğunu belirtmiştir.

- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
- b)** Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması

Bu durumda öğrenci b maddesini işaretlemekle, mesleğinde yetenek ve kapasitesini çok iyi sergilemekten ziyade mesleğinin maddi getirisinin iyi olmasının kendisi için daha fazla önem taşıdığını ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile onun için mesleki yaşamda para, yetenek sergilemekten daha önemlidir.

Araştırmada kullanılan ölçek, seçilen bu on iki maddenin her birinin diğer on bir madde ile ikililer halinde kıyaslanmasından oluşmuştur. Dolayısıyla ölçekte toplamda altmış altı adet soru vardır. Ölçeği cevaplarırken katılımcıdan istenen, her soruda yazılı olan iki madde arasında karşılaştırma yaparak hangisinin kendisi için daha önemli olduğunu işaretlemesidir.

3.3.1 Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

1978 yılında Dawis and Lofquist “Values as Second-Order Needs In The Theory Of Work Adjustment” adlı çalışmada, daha önce belirlenen, yirmi bir adet ihtiyaç maddesinin altı kategoriye nasıl indirgendğini ispatlamıştır.

Her ne kadar MIQ ile ilgili çalışmalar ABD ve Türkiye’ de önceden yapılmış olsa da ikili (karşılaştırmalı) forma dayalı olarak Türkiye’ de bu çalışma ilk defa yapılmaktadır. Perkmen’ in (2012) yaptığı çalışmadaki yöntem problemine daha önceden değinilmişti.

Araştırmacı öncelikli olarak, seçmiş olduğu bu on iki maddeyi iki rehberlik uzmanına göstermiştir. Uzmanlar bu on iki maddenin görünüş geçerliliğinde hem fikir olmuşlardır. Daha sonra, bu tezin alt yapısını oluşturan Birey-Çevre Uyum Teorisi’ nin anlatıldığı seminerde, seçilen bu on iki madde ile oluşturulan altmış altı soruluk

ölçek, ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünde okuyan 30 öğrenciye uygulanmıştır. Yapılan bu pilot çalışmada öğrenciler maddelerin anlaşılır olduğunu, hiçbir soruda problem görmediklerini ifade etmişlerdir.

3.4 Verilerin Analizi

Betimsel istatistik yoluyla katılımcıların meslek hayatında en çok neye önem verdikleri ve matematik bölümünde okumaktan memnun olup olmadıkları, frekans ve yüzde hesabı yapılarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin cevaplarının daha kolay analiz edilebilmesi için excel programı kullanılmıştır. Öncelikli olarak, tüm öğrencilerin ankete verdikleri cevaplar Tablo 3.3' teki gibi bir cevap formu oluşturularak excel dosyasına kaydedilmiştir.

Tablo 3.3: Cevap formu.

ÖĞRENCİ NO	CEVAPLAR	
1.SORU	a	b
2.SORU	a	b
3.SORU	a	b
4.SORU	a	b
5.SORU	a	b
6.SORU	a	b
7.SORU	a	b
.....
.....
.....
64.SORU	a	b
65.SORU	a	b
66.SORU	a	b

Tablo 3.3' te görüldüğü üzere öğrencilerin ölçekteki altmış altı maddeye verdikleri cevapların hepsi a ve b şeklinde kodlanmıştır. Örneğin Tablo 3.3' e bakıldığında bir katılımcının birinci soruya verdiği cevabın b maddesi olduğu görülmektedir. Buradan öğrencinin b maddesini a maddesine tercih ettiğini anlayabiliriz. Ancak hangi maddeyi bir diğerine tercih ettiğini anlayamayız. Bunun

için ankette bulunan on iki ihtiyaç maddesine çeşitli kodlar verilmiştir. Bu kodlamalar Tablo 3.4' te sunulmuştur:

Tablo 3.4: İhtiyaç maddelerine verilen kodların tablosu.

Seçilen İhtiyaç Maddesi	İhtiyaç Maddesini Ölçen Soru Cümlesi	Verilen kod
Yetenek kullanımı	Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi bir şekilde sergileyebilmem	B1
Başarı	Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması	B2
Çeşitlilik	İşimin rutin (her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş olmaması	R1
Ücret	Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması	R2
Tanınma	Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi	S1
Yetki	Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi	S2
İş arkadaşları	Mesai arkadaşlarımin iyi ve uyumlu insanlar olması	D1
Sosyal hizmet	Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem	D2
Şirket politikaları	Mesleğimde bana işten çıkarılmama garantisi verilmesi	E1
Denetleme-insani ilişkiler	Çalıştığım iş yerinde adaletin olması	E2
Özerklik	Başında patron ve şef gibi üst birimlerden insanların olmaması	Ö1
Yaratıcılık	Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması	Ö2


Tablo 3.5’ te ise hangi soruda gerçekte hangi iki maddenin kıyaslandığı görülmektedir.

Tablo 3.5: Gerçekte karşılaştırılan maddeler.

Soru No	Seçilebilecek		Bu Soruda Hangi Maddelerin Karşılaştırıldığı	
	Muhtemel Cevaplar			
1.soru	a	b	D1 (İş arkadaşları)	B1 (Yetenek kullanımı)
2.soru	a	b	Ö1 (Özerklik)	E1 (Şirket politikaları)
3.soru	a	b	S1 (Tanınma)	R2 (Ücret)
.....
.....
.....
66.soru	a	b	B1 (Yetenek Kullanımı)	Ö2 (Yaratıcılık)

Daha sonra öğrencinin (a,b) formundaki cevapları, Şekil 3.1’ deki gibi yeni kodlara aktarılmıştır. Bu tabloda da görüldüğü üzere öğrenci birinci soruda b şıkkını şıkkına tercih etmekle aslında B1 şıkkını D1 şıkkına tercih etmiştir. Yani öğrenci için meslek hayatında B1 ile temsil edilen yetenek kullanımı ihtiyacı D1 ile temsil edilen iş arkadaşları ihtiyacından daha önemlidir.

n.ÖĞRENCİ	CEVAPLAR	
1.SORU	a	b
2.SORU	a	b
3.SORU	a	b
4.SORU	a	b
5.SORU	a	b
6.SORU	a	b
7.SORU	a	b
.....
.....
.....
64.SORU	a	b
65.SORU	a	b
66.SORU	a	b



n.ÖĞRENCİ	CEVAPLAR	
1.SORU	D1	B1
2.SORU	Ö1	E1
3.SORU	S1	R2
4.SORU	E2	S2
5.SORU	B1	R2
6.SORU	S2	B2
7.SORU	D1	Ö2
.....
.....
.....
64.SORU	S1	Ö1
65.SORU	D1	R1
66.SORU	B1	Ö2

Şekil 3.1: Cevap formunun aktarımı.

Bu aşamadan sonra bir ihtiyaç maddesinin diğer on biri ile hangi sorularda kıyaslandığını belirten Şekil 3.2 oluşturulmuştur. Örneğin, otuz dördüncü soruda B1 ve B2 maddeleri kıyaslanmıştır. Yine aynı şekilde altmış birinci soruda R1 ve S1 maddeleri kıyaslanmıştır.

	B1	B2	R1	R2	S1	S2	D1	D2	E1	E2	Ö1	Ö2
B1		34	38	5	13	25	1	51	63	15	41	66
B2			48	32	31	6	62	57	21	24	12	43
R1				47	61	56	65	10	23	42	58	27
R2					3	29	39	50	60	8	36	18
S1						26	9	37	53	16	64	20
S2							52	59	17	4	30	35
D1								28	40	11	54	7
D2									14	55	22	46
E1										19	2	45
E2											33	49
Ö1												44
Ö2												

Şekil 3.2: Soru numaraları.

Şekil 3.2 yardımıyla Tablo 3.6 oluşturulmuştur. Tablo 3.6' da araştırmaya katılan öğrencilerden birine ait cevap matrisi görülmektedir. Örneğin, bu öğrenci B1 ile R1' i kıyasladığında R1' i; B1 ile E1' i kıyasladığında B1' i ve R1 ile E1' i kıyasladığında R1' i tercih etmiştir. Öğrencinin bu ikili kıyaslamalardaki tercihlerinin frekansı on iki ihtiyaç maddesine ait puanları oluşturmuştur. Mesela ; bu öğrenci B1 ihtiyaç maddesini toplamda yedi kez seçmiştir. Dolayısıyla B1 ihtiyaç maddesine ait puanı yedidir. Yine aynı şekilde öğrenci D2 ihtiyaç maddesini dört kez seçmiştir, yani D2 ihtiyaç maddesine ait puanı dördür.

Tablo 3.6: Cevap matrisi

	B1	B2	R1	R2	S1	S2	D1	D2	E1	E2	Ö1	Ö2
B1		B2	R1	B1	B1	S2	B1	B1	B1	E2	B1	B1
B2			R1	B2	B2	S2	D1	D2	B2	E2	Ö1	B2
R1				R2	R1	S2	D1	R1	R1	E2	Ö1	R1
R2					S1	S2	D1	R2	E1	E2	R2	R2
S1						S2	S1	D2	S1	E2	Ö1	S1
S2							S2	S2	E1	S2	S2	Ö2
D1								D2	D1	E2	D1	Ö2
D2									E1	E2	Ö1	D2
E1										E2	Ö1	E1
E2											E2	E2
Ö1												Ö2
Ö2												

Tablo 3.6' dan anlaşılacağı üzere bir ihtiyaç maddesi diğer on bir ihtiyaç maddesi ile kıyaslanmıştır. Bu da bir maddenin en fazla on bir kez seçilebileceği ya da hiç tercih edilmeyeceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla her bir ihtiyaç maddesinin frekansı 0-11 arası bir değer olabilir. Sıfırın anlamı bu öğrenci bu ihtiyaç maddesini diğer on bir tanesi ile kıyaslarken hiç seçmemiştir. Frekansın büyük olması, ilgili ihtiyaç maddesinin birey için ne derece önemli olduğu anlamına gelmektedir.

Öğrencinin Tablo 3.6 yardımıyla tüm ihtiyaç maddelerine ait puanları hesaplandıktan sonra yeni bir tablo daha oluşturulmuş (Tablo 3.7) ve veriler bu tablonun “İHTİYAÇLAR” bölümüne aktarılmıştır.

Bir bireyin değer puanı hesaplanırken o değere ait iki ihtiyaç maddesinin ortalaması alınmıştır. Örneğin bir bireyin rahatlık değer puanını hesaplamak için R1 ile R2' nin aritmetik ortalaması alınmıştır. Yine aynı şekilde özerklik değer puanını hesaplamak için Ö1 ile Ö2' nin aritmetik ortalaması alınmıştır.

Tablo 3.7' de yer alan i_kod1, i_kod2, i_kod3 sütunlarına öğrencinin hesaplanan on iki ihtiyaç puanından en yüksek sayıdaki üç tanesinin kodu işlenmiştir.

Aynı şekilde bu tabloda yer alan altı adet değer puanının en yüksek sayıdaki üç tanesinin kodu d_kod1, d_kod2, d_kod3 sütunlarına işlenmiştir.

Örneğin dördüncü öğrencinin ihtiyaç puanları Tablo 3.7’deki gibi hesaplanmış olsun. Bu öğrencinin başarı değerinin puanı B1 ve B2 ihtiyaç puanlarının aritmetik ortalamasına $(7+5) / 2 = 6$ yani 6’ya eşittir. Ya da öğrencinin özerklik değerinin puanı Ö1 ve Ö2 puanlarının aritmetik ortalamasına $(5 + 3) / 2 = 4$ yani 4’e eşittir. Üç harfli ihtiyaç kodları ise öğrencinin en yüksek ilk üç ihtiyacıdır. Bu öğrencinin en yüksek ilk üç ihtiyacı E2(=10), S2(=9) ve B1(=7)’dir. Dolayısıyla i_kod1’e E2, i_kod2’ye S2 ve i_kod3’e B1 yazılmıştır. Üç harfli değer kodları ise öğrencinin en yüksek ilk üç değeridir. Bu öğrencinin en yüksek ilk üç değeri E(=7), S(=6,5) ve B(=6)’dir. Dolayısıyla d_kod1’e E, d_kod2’ye S ve d_kod3’e B yazılmıştır.

Tablo 3.7: Öğrencilerin cevaplarının puanlanması.

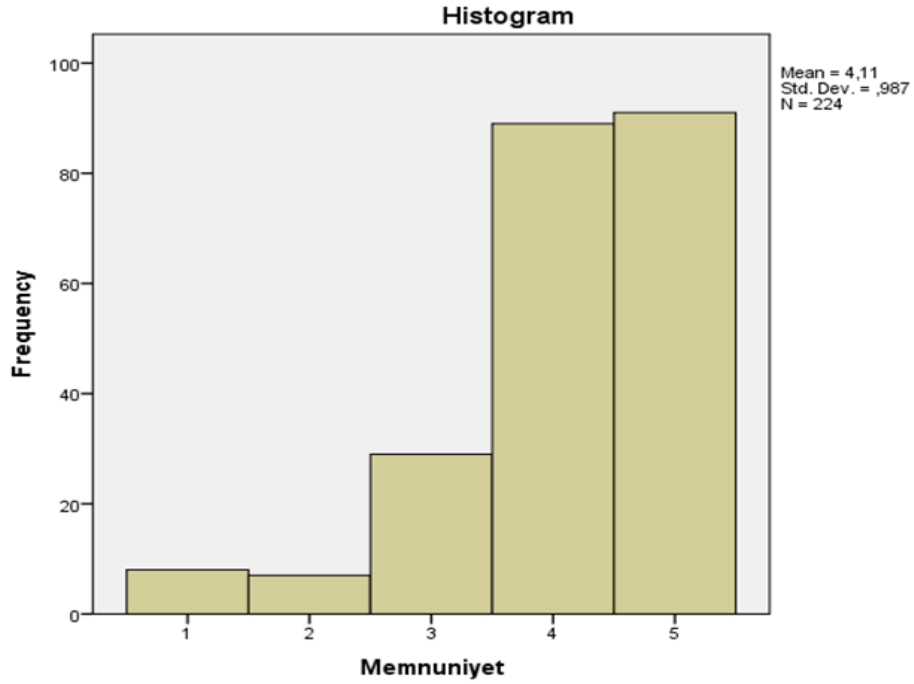
Öğr No	İHTİYAÇLAR												DEĞERLER						3 HARFLİ İHTİYAÇ KODU			3 HARFLİ DEĞER KODU			
	B1 (Yetenek Kullanımı)	B2 (Başarı)	R1(Çeşitlilik)	R2 (Üret)	S1(Tanım)	S2(Yetki)	D1 (İş Arkadaşları)	D2 (Sosyal Hizmet)	E1 (Şirket Politikaları)	E2(Denetleme-İnsani İlişkiler)	Ö1 (Özerklik)	Ö2 (Yaratıcılık)	B(Başarı)	R (Rahatlık)	S (Statü)	D (Diğergamlık)	E (Emniyet)	Ö (Özerklik)	i_kod1	i_kod2	i_kod3	d_kod1	d_kod2	d_kod3	
1.ögr																									
2.ögr																									
3.ögr																									
4.ögr	7	5	6	4	4	9	5	4	4	10	5	3	6	5	6,5	4,5	7	4	E2	S2	B1	E	S	B	
.....																									
.....																									
.....																									
224. Öğr																									

Bir öğrenci için yapılan tüm bu işlemler diğer 223 öğrenci için de yapılarak Tablo 3.7 tamamlanmıştır.

4. BULGULAR ve YORUMLAR

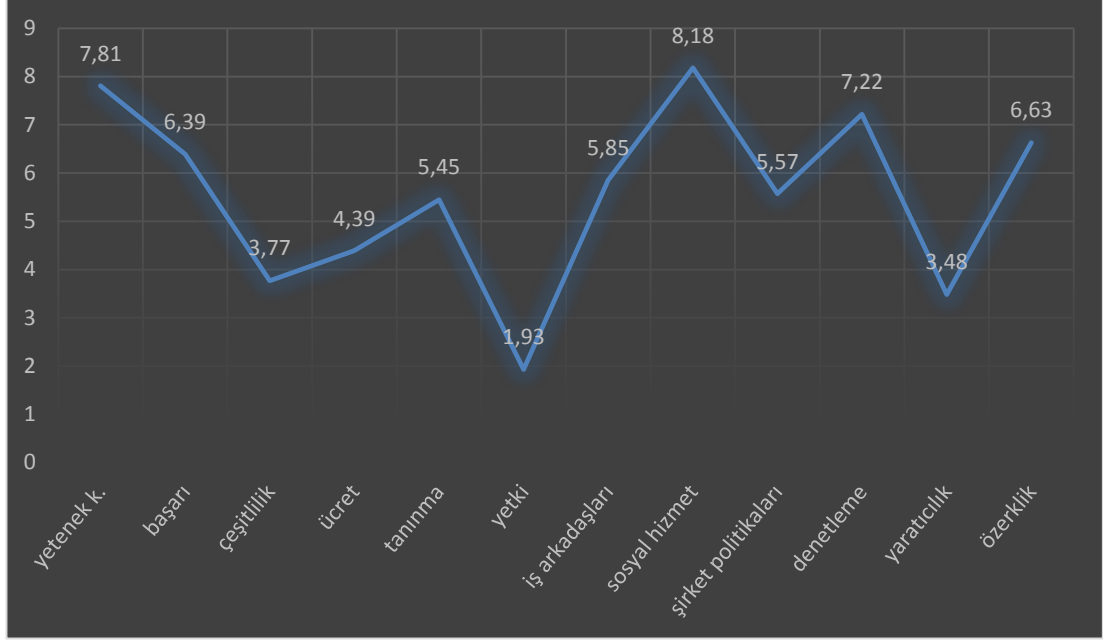
4.1 Betimsel İstatistik

Şekil 4.1’ de öğrencilerin matematik bölümünde okumaktan memnun olma düzeyleri görülmektedir. Bu şekilden anlaşılacağı üzere öğrencilerin bu bölümü seçmekten memnun oldukları anlaşılmıştır (Ort=4,11 , SS=.987). Öğrencilerin %40,6’sı “Çok memnunum” u, %39,8’ i “Memnunum” u, %12,9’ u “Ne memnunum ne memnun değilim” i, %3,1’ i “Memnun değilim” i, ve %3,6’ sı “Hiç memnun değilim” i işaretlemiştir.



Şekil 4.1: Memnuniyet frekansı.

Şekil 4.2 araştırmaya katılan öğrencilerin ihtiyaç bazındaki tercihlerinin aritmetik ortalamalarını grafiksel olarak göstermektedir. Şekle göre öğrenciler en yüksek düzeyde sosyal hizmete ($\bar{X}=8,18$), ardından yetenek kullanımına ($\bar{X}=7,81$) ve en düşük düzeyde ise yetkiye ($\bar{X}=1,93$) ihtiyaç duymuşlardır.



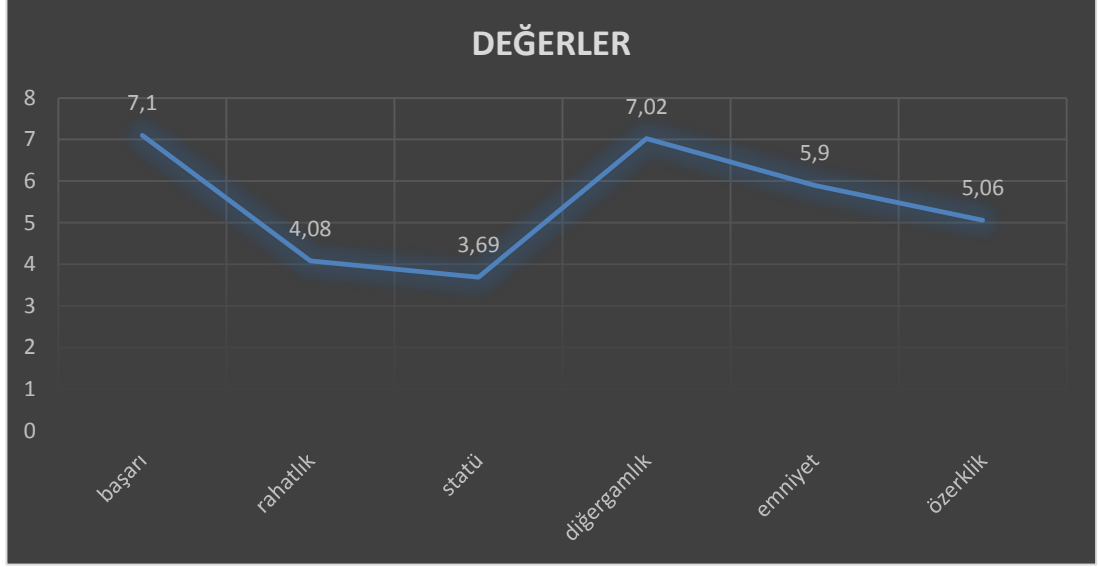
Şekil 4.2: İhtiyaçların ortalaması.

Tablo 4.1’ de katılımcıların meslek hayatlarında en çok önem verdiği ilk üç ihtiyacın frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Tabloda i_kod1 ile öğretmen adaylarının ilk sırada, i_kod2 ile ikinci sırada, i_kod3 ile üçüncü sıradaki tercih ettiği ihtiyaç frekansları ifade edilmektedir. Buna göre öğretmen adaylarının birinci sırada (i_kod1’ e göre) , en çok “sosyal hizmete (N=67 , %29,91) ” , ardından “denetleme-insani ilişkilere (N=39 , %17,41) ” ve en az olarak da “yetki ve özerkliğe (N=1 , %0,45)” ihtiyaç duydukları görülmektedir. Öğretmen adayları ikinci sırada (i_kod2’ ye göre), en çok “sosyal hizmete (N=45 , %20,09) ” ,ardından “yetenek kullanımına (N=40 , %17,86)” , en az düzeyde ise “yetkiye (N=2 , %0,89)” ihtiyaç duydukları görülmektedir. Katılımcıların üçüncü sırada (i_kod3’ e göre) en çok “yetenek kullanımına (N=37 , %16,52) ” , sonra “başarı ve sosyal hizmete (N=34 , %15,18)” son olarak da “yetkiye (N=2 , %0,89)” ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Tablo 4.1: En çok önem verilen ilk üç ihtiyacın frekans ve yüzdeleri.

İHTİYAÇLAR	İ_kod1		İ_kod2		İ_kod3	
	frekans	yüzde	frekans	yüzde	frekans	Yüzde
Yetenek Kullanımı	36	%16,07	40	%17,86	37	%16,52
Başarı	8	%3,57	19	%8,48	34	%15,18
Çeşitlilik	3	%1,34	5	%2,23	7	%3,13
Ücret	15	%6,70	8	%3,57	10	%4,46
Tanınma	9	%4,02	11	%4,91	16	%7,14
Yetki	1	%0,45	2	%0,89	2	%0,89
İş Arkadaşları	9	%4,02	9	%4,02	13	%5,80
Sosyal Hizmet	67	%29,91	45	%20,09	34	%15,18
Şirket Politikaları	18	%8,04	15	%6,70	12	%5,36
Denetleme-İnsani İlişkiler	39	%17,41	31	%13,84	21	%9,38
Özerklik	1	%0,45	12	%5,36	6	%2,68
Yaratıcılık	18	%8,04	27	%12,05	32	%14,29

Şekil 4.3' te araştırmaya katılan öğrencilerin değerlerinin bazındaki tercihlerinin aritmetik ortalaması grafiksel olarak gösterilmektedir. Görüldüğü gibi öğrenciler ilk sırada başarıya ($\bar{X} = 7,1$) ikinci sırada diğergamlığa ($\bar{X} = 7,02$) ve son sırada da statüye ($\bar{X} = 3,69$) önem vermişlerdir.



Şekil 4.3: Değerlerin ortalaması.

Tablo 4.2’ de katılımcıların meslek hayatlarında en çok önem verdiği ilk üç değerın frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Tabloda d_kod1 ile öğretmen adaylarının ilk sırada, d_kod2 ile ikinci sırada, d_kod3 ile üçüncü sırada önem verdiği değerlerin frekansları ifade edilmektedir. Tabloya göre öğretmen adaylarının (d_kod1’ e göre) ilk sırada , “başarıya (N=89 , %39,73) ” , sonra “diğergamlığa (N=62 , %27,68) ” ve en son sırada da “statüye (N=5 , %2,23)” önem verdikleri görülmektedir. Öğretmen adayları ikinci sırada(d_kod2’ ye göre), “diğergamlığa (N=86 , %38,39) ” , ardından “başarıya (N=58 , %25,89)” ve son olarak da “statüye (N=10 , %4,46)” önem vermişlerdir. Üçüncü sırada (d_kod3’ e göre) ise katılımcılar önce “özerkliğin (N=62 , %27,68) ” , sonra “emniyetin (N=50 , %22,38)” ve son olarak da “statünün (N=16 , %7,14)” kendileri için önemli olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 4.2: En çok önem verilen ilk üç değerin frekans ve yüzdeleri.

DEğERLER	d_kod1		d_kod2		d_kod3	
	Frekans	Yüzde	frekans	yüzde	frekans	Yüzde
Başarı	89	%39,73	58	%25,89	40	%17,86
Rahatlık	12	%5,36	16	%7,14	21	%9,36
Statü	5	%2,23	10	%4,46	16	%7,14
Diğergamlık	62	%27,68	86	%38,39	35	%15,63
Emniyet	39	%17,41	34	%15,18	50	%22,32
Özerklik	17	%7,59	20	%8,93	62	%27,68

4.2 Çıkarımsal İstatistik

İhtiyaçlar ile memnuniyet arasında yapılan korelasyon analizine göre on iki ihtiyaç maddesinden sadece üç tanesi memnuniyetle anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Araştırmanın bulgularına göre bu maddeler sosyal hizmetler($r=.30, p<.01$), yetenek kullanımı ($r=.23, p<.01$) ve başarıdır ($r=.16, p<.05$). Bir başka ifade ile mesleği sayesinde ülkesine ve diğer insanlara faydalı olmaya, mesleklerinde yetenek ve kapasitelerini sonuna kadar sergilemeye, meslekleri sayesinde önemli başarılarla imza atmaya önem veren bireylerin matematik öğretilenliği bölümünü okumaktan duydukları memnuniyet diğer öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Değerler ile memnuniyet arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre incelendiğinde altı değer boyutundan üç tanesinin memnuniyetle anlamlı ilişkisi ortaya çıkmıştır. Memnuniyet ile başarı ($r=.23, p<.01$) ve diğergamlık ($r=.17, p<.05$) arasında anlamlı ve pozitif; rahatlık ($r = -.18, p<.05$) ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile bu araştırmada, iş yaşamında yetenek ve hünelerini sergilemeye ve diğer insanların mutluluğu için bir şeyler yapmaya önem verenlerin, diğer taraftan rahatlığa önem vermeyenlerin matematik öğretilenliği bölümü okumaktan diğer öğrencilere göre daha memnun oldukları görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, Dawis'in Birey- Çevre Uyum Teorisi'nin ışığı altında matematik öğretmen adaylarının mesleki değerleriyle bölüm tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca bu tez bir mesleki önem ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçeğe dayalı olarak öğretmen adaylarının ihtiyaç ve değerlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya , 2013-2014 öğretim yılının bahar döneminde Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi İlköğretim ve Ortaöğretim Matematik Bölümü' nde öğrenim gören toplamda 224 öğrenci (61 erkek (%27) ve 163 kadın (%73)) katılmıştır.

Dawis bireylerin iş hayatlarında memnuniyetin sağlanması için yirmi bir adet ihtiyaç maddesi tespit etmiştir. Daha sonra kişilerin önem atfettiği bu yirmi bir adet ihtiyaç maddesini altı değer grubu altında sınıflandırmıştır. Bunlar başarı (B), rahatlık (R), statü (S), diğergamlık (D), emniyet (E) ve özerklidir (Ö). Dawis' in iş uyumu teorisine göre, bireyler doğası gereği çevreleriyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çalışırlar (Lofquist and Dawis,1991,p.18). Ayrıca yine bu teoriye göre bireyler ihtiyaç ve değerlerinin karşılanabileceği iş yerlerinde çalışmak isterler. Bu tip iş yerlerinde çalıştıklarında performansları ve memnuniyetleri artar.

Bu araştırma kapsamında matematik öğretmenliği adaylarının en çok neye ihtiyaç duydukları incelendiğinde öğrencilerin en çok sosyal hizmete ve yetenek kullanımına ihtiyaç duydukları görülmüştür. Bir başka ifade ile bu öğrenciler diğer insanların mutluluğu için fedakarlık gösterebilmeyi, ülkesine faydalı olabilmeyi ve mesleğinde yetenek ve hünerlerini sergileyebilmeyi en önemli ihtiyaç olarak görmüşlerdir. Ayrıca bu çalışmada sosyal hizmeti, yetenek kullanımını ve başarıyı ihtiyaç olarak gören öğrencilerin matematik öğretmenliği bölümünde okumaktan daha fazla memnun oldukları görülmüştür.

Diğer yandan bu çalışmada matematik öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin en çok neye değer verdikleri sorusuna da cevap aranmıştır. Sonuçlar öğrencilerin en çok başarıya, ardından diğergamlığa ve en son olarak da statüye değer verdiklerini göstermiştir. Diğer bir ifade ile öğrenciler diğer insanlar için fedakarlıkta bulunmaya, iş arkadaşları ile uyumlu çalışmaya ve işinde kabiliyetlerini kullanmaya değer vermişlerdir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarına göre, mesleki memnuniyetin

başarı ve diğergamlık değerleri ile aralarında pozitif yönlü bir ilişki; rahatlık değeriyle ise negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bir başka ifade ile mesleklerinde yeteneklerini sergilemeye ve diğer insanların mutluluğu için fedakarlık göstermeye önem verenler ile rahatlığa daha az önem verenlerin matematik öğretmenliği bölümünde okumaktan memnun oldukları görölmektedir.

Bu çalışma sonuçları, Dawis' in İş Uyumu Teorisi' nin teorik çerçeve olarak kullanıldığı, Perkmen(2012) ve Perkmen, Çevik ve Alkan(2012) çalışmalarının sonuçları ile kısmen paralellik gösterdiği görölmektedir. Literatürdeki bu çalışmalarda bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenliği ve müzik öğretmenliği öğrencilerinin en çok başarıya ve özerkliğe önem verdikleri ortaya çıkmışken, yapılan bu çalışmada matematik bölümü öğrencilerinin başarıya ve diğergamlığa daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda bu çalışmalarda değerler ile mesleki memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmüştür.

Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, Holland' ın Teorisi' nin ışığı altında, öğretmen adaylarının mesleki memnuniyetlerinin incelendiği diğer bazı çalışmaların sonuçları ile de kısmen benzerlik göstermektedir (Gencür(2011); Perkmen, Çevik, Alkan ve Shelley(2013); Perkmen ve şahin(2013); Teachout(2001)). Gencür(2011) çalışmasını ilköğretim matematik öğretmen adayları üzerinde yapmış ve sırasıyla sosyal, geleneksel ve sanatsal kişilik tipine sahip olan bireylerin mesleki tatminlerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Teachout(2001) ve Perkmen, Çevik, Alkan ve Shelley(2013) ise çalışmalarını müzik öğretmen adayları üzerinde yapmış ve öğrencilerin daha çok sanatsal ve sosyal kişilik tipine sahip bireyler olduklarını bulmuştur. Perkmen ve şahin(2013) de bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümünde okuyan lisans öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Öğrencilerin kişilik tiplerinin en çok sosyal, sonra geleneksel ve sanatsal olduğunu bulmuşlardır.

Literatürde bahsedilen bu dört çalışmada, öğretmen adaylarının daha çok sosyal kişiliğe sahip olduğu bulunmuş, aynı zamanda sosyal bireylerin öğretmenlik bölümünü okumaktan daha fazla tatmin oldukları bulunmuştur. Bu tezde ise öğretmen adaylarının en fazla diğergamlığa önem verdikleri ve diğergam öğretmen adaylarının ileride öğretmen olmaktan daha fazla memnun oldukları görölmüştür. Sosyal kişiliğe sahip bireyler daha çok diğergamlığa önem verdiği için bu tezin sonuçları ile diğer çalışmaların sonuçları örtüşmektedir.

Her ne kadar genellemesi zor olsa da bu çalışma sonuçlarına göre; öyle görünüyor ki matematik öğretmenliği bölümü daha çok başarıya ve diğergamlığa önem veren, rahatlığa önem vermeyen bireylerin tercih edebileceği uygun bir meslektir. Ancak öğretmen adayları üzerinde yapılan bu çalışma, o bireylerin belirli bir zaman dilimindeki görüşlerini yansıtmaktadır. Oysa öğretmen adayının öğrenci iken sahip olduğu değerler ile ileride öğretmen olduğunda sahip olacağı değerler birbirinden farklı olabilir. Dolayısıyla “Neye değer veren bireyler matematik öğretmeni olmaktan memnundur?” sorusunun öğretmen adaylarına değil de öğretmenlere sorulması daha gerçekçi verilere ulaşmamızı sağlayabilir.

Araştırmada bu sınırlılıkların dışında, katılımcıların anket verilerine tutarlı cevaplar verip vermediğini bilememekteyiz. Anketlerden elde edilen veriler incelenirken bazı “üçlü hata bantlarına” rastlanılmıştır. Örneğin, bir öğrencinin anketin belirli üç sorusuna verdikleri cevaplar şekil 5.1’deki gibidir.

34	a	b
38	a	c
48	b	c

Şekil 5.1: Üçlü hata bandı

Öğrenci 34. soruda a maddesini b maddesine, 38. soruda c maddesini a maddesine tercih etmiştir. Bu öğrencinin 48. soruda c maddesini b maddesine tercih etmesi beklenirken; öğrenci b maddesini c maddesine tercih etmiştir. Bu da öğrencinin sorulara tutarsız cevap verebildiğinin göstergesidir. Bu tutarsızlığın sebepleri arasında öğrencinin sıkılmış, hasta ya da yorgun olabileceği veya ankete ilgi duymadığı, vb. sayılabilir. Cevaplarında bu tip üçlü hata bantlarına rastlanılan öğrencilerin Dawis’in değer kategorilerinden hangisine uyduğu tam kestirilememiştir. Ayrıca araştırmada verilerin analizi yapılırken, verilerin elle tek tek incelenmiş olması, zaman kaybına ve daha geniş örneklem grupları üzerinde araştırma yapmalarında ve öğrencilerin önem verdiği değerlerin daha net bir şekilde kategorize edilebilmesi için bir algoritma geliştirmelerinde fayda vardır. Ayrıca bu araştırmada verilerin sadece bir okuldan toplanmış olması, örneklemin evreni yeteri kadar temsil edememesine neden olmuş olabilir. Bir başka ifade ile matematik öğretmenliği mesleğinin neye önem verenlerin

mesleği olduğunun bulunabilmesi için daha çok sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak, İş Uyum Teorisi matematik retmenliği rencilerinin memnuniyetlerini anlamada farklı bir bakış açısı sunmuştur. Geliştirilen lek bireylerin neye ihtiyaç duyduğunu ve neye değer verdiğini ölçmemize yardımcı olmuştur. Ancak hiç şüphe yok ki mesleki tatmine etki eden tek faktör değerler ve ihtiyaçlar değerdir. Dolayısıyla rencilerin mesleki tatminini anlamak için farklı teorilerin kullanıldığı çalışmaların da yapılmasında fayda vardır.

Toplumdaki her birey ihtiyaçlarını karşılayabilmek için iş sahibi olmak istemektedir. Ancak ne tür bir işte çalışılacağı konusu bireyin gelecekteki yaşamı için oldukça önemli bir konudur. Tercihin isabetli olabilmesi için kişinin kendini iyi analiz etmesi gerekir. Mesleğinde kendi ihtiyaç ve değerlerinin neler olduğunu doğru belirlemesi gerekir. Matematik retmenliğini seçmek isteyen bir kişi bu araştırmada geliştirilen leği kendine uygulayabilir ve ondan sonra “Mesleğimde neye ihtiyaç duyuyorum ve neye önem veriyorum” sorularına daha net cevap verebilir. Bu araştırmanın sonuçları matematik retmeni olmak isteyen bir renciye bu yönüyle rehberlik edebilir.

6. KAYNAKLAR

Alkan, M., Cevik, B. ve Perkmen, S. (2012). Pre-service music teachers' vocational satisfaction: Person–environment fit approach. *British Journal of Music Education*, 29(3).

Alkan, M., Cevik, B., Mack Shelley ve Perkmen, S. (2013) Who should study music education? A vocational personality approach, *Music Education Research*, 15:3, 341-356.

Aliyeva, S.: "Tekstil Sektöründe Bir Arastırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul, 2001.

Allport, G. W., Linzey, G., Vernon, E.(1960), A study of values (3rd Edition), Boston: Houghton-Mifflin.

Al-Mashaan, O. S. (2003). Comparison between Kuwaiti and Egyptian teachers in type a behavior and job satisfaction: A cross-cultural study. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(5), 523-533.

Arı, R. (2005). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.

Armstrong, Deng, C., P.I., Rounds, J., "The fit of Holland's RIASEC model to US occupations", *Journal of Vocational Behavior*, 71, (2007) 1-22.

Ataunal. A. (1996). Nasıl Bir insan ve Yüksek Öğretimin Rolü (Eğitimimize bakışlar), *Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları 1*, İstanbul.

Aydın, A. (2008). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Barker, Gatfield, T., M. and Graham, P. (1999). Measuring student quality variables and the implications for management practices in higher education institutions: An Australian and international student perspective. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 21 (2), 239 -255.

Bretz, R.D., Judge, T.A., Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implication for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 32-54 (1994).

Dawis, R. V., England, G. and Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment*. Minnesota studies in vocational rehabilitation: XV. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V. and Lofquist, L. H. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 12–19.

Dawis, R. V., and Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dawis, R.V. and Lofquist, L. H., (1991). Essentials of person–environment correspondence counseling. Minneapolis, MN: *University of Minnesota Press*.

Dawis, R. V. (2002). Person–environment correspondence theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp.427–464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Dilmaç, B. (2007). “Bir Grup Fen Lisesi Öğrencisine Verilen İnsani Değerler Eğitiminin İnsani değerler Ölçeği İle Sınanması”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.

Erden, M. ve Akman, Y. (2002). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Erdoğan, İ. (1991), İşletmelerde Davranış, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, No:242, İstanbul.

Erdoğan, M. ve Uşak, M. (2004). Factors affecting prospective Science teacher satisfaction level on their department”. (Abstract) Paper presented at the conference of Earli› Jure, July 2004, Istanbul, University of Bahcesehir.

Erdoğmuş, N. (2003), *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Feij, J. A., Taris, R., Taris, T.W. and Velde, M. E. G (1999). The development of person vocation fit: A longitudinal study among youth employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 12–25.

Fichter, J. (1990). *Sosyoloji Nedir?*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Fouad, N. A. and Swanson, J. L., (1999). *Career theory and practice: Learning through case studies*. London, UK: Sage Publications.

Gencür, A. S. (2011). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki , Yüksek Lisans Tezi, *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Balıkesir.

Hançerlioğlu, O. (1976), *Felsefe Ansiklopedisi* (1. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.

Karasar, N., *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınları, (2005).

Kıllıoğlu, İ. (1990). Değer Teorisi. *Sosyal Bilimler Ansiklopedisi*. İstanbul: Risale Yayınları.

Kuzgun, Y. (1988). *Kendini değerlendirme el kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayını.

Melchiori, L. G. and Church, T. (1997). Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 401–417.

Michael S and John U. (1988), *Social Studies for Children (A Guide to Basic Instruction)* (9. Edition) NewJersey: Prentice Hall.

Özbay, Y. (2004). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi,-Kuram-Araştırma-Uygulama*, Ankara: Öğreti Yayınevi.

Özyar, A. (2003). Milli Eğitim Bakanlığı' nın öğretmen yetiştirme politikaları.[<http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gnmdsunu.htm>].

Perkmen, S. ve Sahin, S. (2012). Who should study instructional technology? Vocational personality approach, *British Journal of Educational Technology*.

Perkmen, S. (2012), Testing the utility of person - environment correspondence theory with instructional technology student in Turkey, *Australian Journal of Career Development* , 21, 25-35.

Pişkin, M. (2013). Kariyer Gelişim S¼recini Etkileyen Fakt¼reler.(ed: B. Yeşilyaprak), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı (4.baskı), Ankara: Pegem Akademi, 43-78.

Primavera, M.T., Church, A.T., Katigbak, M.S., Bruna, L., White, J.R. and Peradilla, I. (2010), The structure of vocational interests in Filipino adolescents, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 213-226.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Newyork: The Free Press.

Sarı, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun Eğitim Fak¼ltesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 73-88.

Scheopner, A. J. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools. *Educational Research Review*, 5(3), 261-277.

Seçer, Z. (2002). *Çocuk ve Ergende Sosyal ve Ahlak Gelişimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Super, D.E. (1957). *The pschology of careers*. New York: Harper & Brothers.

Tang, M. (2009), Examining the application of Holland's theory to vocational interests and choices of Chinese college students, *Journal of Career Assessment*, 17/1, 86-98.

TDK. (1983). *T¼rkçe S¼zl¼k*. Ankara: T¼rk Dil Kurumu.

Teachout, D. J. (2001) The relationship between personality and teaching effectiveness of music student teachers. *Psychology of Music*, 29, 179–192.

Tziner, A., Meir, E. I. and Segal, H. (2002). Occupational congruence and personal task-related attribute: How do they relate to work performance? *Journal of Career Assessment*, 10, 401–412.

Ulusoy, K. ve Dilmaç, B.(2015). *Değerler eğitimi*. (3.baskı), Ankara: Pegem Akademi.

Ünal, C. (1981). Genel tutumların veya değerlerin psikolojisi üzerine bir araştırma. Ankara: *Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Yayınları*.

EKLER

7. EKLER

EK A - Mesleki Önem ve Memnuniyet Ölçeği

Merhaba!

Yüksek lisans tezimde matematik öğretmen adaylarının meslek yaşamlarında neye önem verdikleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek istiyorum. Bu anketi doldurmanın size olan faydası meslek yaşamında neye önem verdiğinizle ilişkin düşünmenize olanak sağlamasıdır. Anketi doldurmak en fazla 10 dakika sürmektedir. Katılımınız için çok teşekkür ederiz.

Zeynep Yıldırım & Doç.Dr. Serkan Perkmen

Sınıf : (1) (2) (3) (4) (5) Yaş : Cinsiyet :
Erkek Kadın

Memnuniyet Ölçeği

Üniversite sınavında öğrenim görmek için matematik öğretmenliği bölümünü seçmekten (Bir başka ifadeyle matematik öğretmenliğini bir meslek ve kariyer olarak seçmekten) ne kadar memnunsunuz?

Hiç Memnun Değilim ()

Memnun Değilim ()

Ne Memnunum ne Memnun Değilim ()

Memnunum ()

Çok Memnunum ()

Mesleki Önem Ölçeği

Mesleki önem ölçeği sizin meslek yaşamınızda nelere önem verdiğinizizi ölçmeye yarayan 66 karşılaştırmalı sorudan oluşmaktadır. Her soruda yazılı olan 2

madde arasında karşılaştırma yaparak **hangisinin sizin için daha önemli** olduğunu işaretleyiniz.

Örnek: Aşağıda Burak isimli bir bireye mesleki yaşamında hangisine daha fazla değer verildiği sorulmuş ve Burak b maddesinin kendisi için daha önemli olduğunu belirtmiştir.

- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
- b)** Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması

Bu durumda Burak mesleğinde yetenek ve kapasitesini çok iyi sergilemesinden çok mesleğinin maddi getirisine daha fazla önem veriyordur. **Yani onun için mesleki yaşamda para yetenek sergilemekten daha önemlidir.**

SORULAR

- 1- a) Mesai arkadaşlarımın iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
- 2- a) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
b) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
- 3- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
- 4- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
- 5- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
- 6- a) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması

- 7- a) Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 8- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- 9- a) Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
- 10- a) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 11- a) Mesai arkadaşlarımla iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- 12- a) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 13- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
- 14- a) Mesleğimde bana işten **cıkartılmama** garantisi verilmesi
b) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 15- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- 16- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
- 17- a) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) Mesleğimde bana işten **cıkartılmama** garantisi verilmesi

- 18- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 19- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
- 20- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 21- a) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
b) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
- 22- a) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
b) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 23- a) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 24- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
- 25- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
- 26- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
- 27- a) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 28- a) Mesai arkadaşlarımin iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 29- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması

- b) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
- 30- a) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 31- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
- 32- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
- 33- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 34- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
- 35- a) Mesleğimin iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 36- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 37- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 38- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 39- a) Mesai arkadaşlarımda iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
- 40- a) Mesai arkadaşlarımda iyi ve uyumlu insanlar olması

- b) Mesleğimde bana işten **cıkartılmama** garantisi verilmesi
- 41- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 42- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 43- a) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 44- a) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 45- a) Mesleğimde bana işten **cıkartılmama** garantisi verilmesi
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 46- a) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 47- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 48- a) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 49- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması
- 50- a) Mesleğimin maddi getirisinin iyi olması
b) Mesleğim sayesinde ülkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 51- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem

- b) Mesleğim sayesinde ÷lkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 52- a) Mesai arkadaşlarımlın iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Mesleğimın iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
- 53- a) Mesleğimın toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
- 54- a) Mesai arkadaşlarımlın iyi ve uyumlu insanlar olması
b) Başımnda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 55- a) Çalıştığım iş yerinde adalet olması
b) Mesleğim sayesinde ÷lkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 56- a) Mesleğimın iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 57- a) Mesleğimın önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
b) Mesleğim sayesinde ÷lkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 58- a) Başımnda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 59- a) Mesleğimın iş arkadaşlarıma liderlik yapmama olanak vermesi
b) Mesleğim sayesinde ÷lkeme ve insanlara faydalı olabilmem
- 60- a) Mesleğimın maddi getirisinin iyi olması
b) Mesleğimde bana işten **çıkartılmama** garantisi verilmesi
- 61- a) Mesleğimın toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 62- a) Mesai arkadaşlarımlın iyi ve uyumlu insanlar olması

- b) Mesleğimin önemli başarılarla imza atabilmeme olanak sağlaması
- 63- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimde bana işten **cıkartılmama** garantisi verilmesi
- 64- a) Mesleğimin toplum tarafından prestijli bir meslek olarak görülmesi
b) Başımda patron ve şef gibi üst birimlerden insanların **olmaması**
- 65- a) Mesai arkadaşlarımın iyi ve uyumlu insanlar olması
b) İşimin rutin(her gün benzer şeylerin yapıldığı) bir iş **olmaması**
- 66- a) Mesleğimde yetenek ve kapasitemi çok iyi şekilde sergileyebilmem
b) Mesleğimin orijinal ve yaratıcı fikirler üretmeme olanak sağlaması