



Application of Career Values Card with Group

Tülin ACAR¹ & Fidan KORKUT OWEN²

Keywords

card sort technique, vocational/career values, career values cards, group application, career counseling.

Abstract

Career development and career choice is effected by personal characteristics included career values. When career values are known then it helps to students to make career decision and eliminate some career options. One of the purpose of this article is to introduce a metod to use Career Values Card (CVC) with group which CVC was originally developed to use individually. Second purpose of this article is to share opinions that was gathered from counselor candidates and high school students about whether a method developed by researchers about using CVC with the group. Data was collected from two groups 32 counselor candidates and 307 high school students. CVC was administered to these groups seperately and then their opinions were collected through the evaluation form. According to the results, CVC can also be applied to groups method that researchers developed.

Article History

Received

21 Nov, 2020

Accepted

26 Dec, 2020

Mesleki Değerler Kartlarının Grupla Uygulanması

Anahtar Kelimeler

kart sıralama tekniği, mesleki/kariyer değerleri, mesleki değerler kartları, grup uygulaması, kariyer danışmanlığı.

Özet

Kariyer gelişiminde ve seçiminde, diğer kişisel özelliklerin yanında bireylerin mesleki/ kariyer değerleri çok önemlidir. O nedenle öğrencilerin kariyer değerlerinin farkında olmaları kariyer kararsızlıklarının azalmasına ve sahip oldukları seçeneklerin azaltılmasına yarayabilmektedir. Bu makalenin amacı; bireysel olarak uygulanmak üzere geliştirilmiş olan Mesleki Değer Kartları'nın (MEDEK) grupla kullanılabilmesiyle ilgili araştırmacılar tarafından geliştirilen bir yöntemi tanıtmak ile uygulamanın etkililiği ile ilgili elde edilen görüşleri paylaşmaktır. Bu amaçla, 32 psikolojik danışman aday ve 307 ortaöğretim öğrencisi olmak üzere iki ayrı katılımcı grubuna ulaşılmıştır. MEDEK bu gruplara uygulanmış ve ardından iki gruptan da değerlendirme formu aracılığı görüşleri toplanmıştır. Her iki gruptan elde edilen sonuçlara göre hazırlanan yeni yöntem ile MEDEK gruplara da uygulanabilir niteliğe sahiptir.

Makale Geçmişi

Alınan Tarih

21 Kasım 2020

Kabul Tarihi

26 Aralık 2020

1. Giriş

Kariyer/meslek seçimini etkileyen pek çok etmenin başında bireysel etmenler gelmektedir. Kariyer seçiminde bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri, amaçları, beklentileri, akademik başarıları, kişilik özellikleri, fiziksel özellikleri, kendisi ve

¹ Corresponding Author. ORCID: 0000-0003-4971-1789. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, tulinac@gmail.com

² ORCID: 0000-0003-0144-152. Prof. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, fidan.korkut@es.bau.edu.tr

mesleklerle ilgili algılamaları, deneyimleri, mesleki olgunluk gibi özellikleri önemli belirleyici rol oynamaktadır. Bireyler kendi özellikleriyle uyumlu olan meslekleri yaptıklarında kendilerini daha üretken ve mutlu hissedebilmektedirler. Bazen de bireyler farklı nedenlerle kendilerine hiç uygun olmayan kariyer/mesleki seçimler yapabilmektedirler. Bu nedenle bireylerin sağlıklı ve etkili kariyer seçimi yapmalarında kendi özelliklerini tanımalarının önemi büyüktür.

Değerlerin kariyer gelişiminde, seçiminde ve doyumunda en önemli etkilerden biri olduğunu savunan (Brown ve Grace, 1996; Dawis ve Lofquist, 1984; Super, 1990) kuramlara rağmen bu konudaki çalışmalar biraz geride kalmışsa da son yıllarda bu konuda bazı ilerlemeler vardır (Porfeli, 2007; Sortheix, Chow ve Salmela-Aro, 2015). Son zamanlarda diğer özelliklerle birlikte değerlerin kariyer seçimindeki etkisinin olduğu pek çok yayında (Bratsch, 2001; Brown, 2003; Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012; Francescato, Lauriola, Giacomantonio ve Mebane, 2020; Hartung, 2006; Hoffman ve Woehr, 2006; Kuzgun, 2006; Lebo, Harrington ve Tillman, 1995; Jackson ve Tomlinson, 2019; Liptak, 2008; Ng ve Sears, 2010; Patton, 2000; Posner, 2010; Round ve Armstrong, 2005; Sortheix, Chow ve Salmela-Aro, 2015; Verquer, Beehr ve Wagner, 2003; Wegemer ve Eccles, 2019; Yükselen ve ark. 2016) belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar bireyin kendi değerlerine uygun kariyer/meslek seçmesinin meslekte başarılı olma olasılığını arttırdığını göstermektedir (Eldor, Westring ve Friedman, 2020; Posner, 2010; Sortheix, Chow ve Salmela-Aro, 2015). Bir çalışmada, kariyer değerlerini ve tercihlerini iyi ayırtmış bireylerin daha yüksek öznel kariyer iyi oluşu yaşadıkları bulunmuştur (Coetzee ve Schreuder, 2012). Bunun yanı sıra kariyer değerlerinin farkında olan bireylerin kariyer uyumlarının ve işle bütünleşmelerinin daha yüksek olduğuna (Ferreira, 2012; Sortheix, Chow ve Salmela-Aro, 2015) böylece nesnel kariyer başarı şanslarının arttığına (Venter, Coetzee ve Basson, 2013; Sortheix, Chow ve Salmela-Aro, 2015) ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Bu nedenle değerlerin net olmaması ya da değerlerle tercihlerin uyuşmaması, düşük güdülenmeye, yanlış karar vermeye ve doyumsuzluğa neden olabilmektedir.

Bireyler yaşamlarındaki önemli seçimlerini yaparken yaşamlarına yön vermelerine rehberlik eden değerlerini temel almaktadır (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992) ve bu kariyer/meslek seçimi için de geçerlidir (Schwartz, 1992). Değerler, bireyleri davranış ve olayları belli biçimde değerlendirme ya da tercih etmeye yönlendiren, görece önemli olmalarına göre sıralanabilen kavramlar ya da inançlar olarak ele alınmaktadır (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Değerleri bireylerin yaşamlarında ulaşmaya çalıştıkları soyut ve önemli amaçlar olarak ele alan Gorgievski, Stephan, Laguna ve Moriano (2018) değerlerin bireylerin karar vermelerinde anahtar rolü oynadığını ve bireyleri belli biçimde davranmaya güdülediğini savunmaktadırlar. Kişisel değerlerin, tipik olarak bireyin yaşamında, kültüründe ve işinde nelerin önemli olduğunu düşünmelerini belirleyen yapılar olarak bireylerin güdülenmeleriyle ve amaçlarıyla yakın bağı olduğu savunulmaktadır (Robinson ve Betz, 2008). Sonuç olarak bireyler çoğu büyük kararlarını değerlerini dikkate alarak vermektedirler. Dahası ilgiler de değerleri doyurmaya yöneliktir. Çalışmaya ve belli mesleklere yönelik değerler aslında ana değerlerin uzantılarıdır. Amundson, Poehnell ve Pattern (2010), fazla fark edilmese de kariyer seçimleri dâhil çoğu büyük kararların değerler üzerinden yapıldığını ifade etmektedirler.

Brown'a göre (2002) değerler sistemi bireyin sahip olduğu kültürel ve iş değerlerinin tümünü içermektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre de, kariyer hedefleri, değerleri karşılayacağı umulan hareketlere göre oluşmaktadır (Özyürek, 2011; Sharf, 2017). Bu nedenle değerlerin netleştirilmesi, kariyer gelişiminde sadece bir parça ise de temel olan parçalardan birisidir (Masconi ve Emmett, 2003).

Farklı çalışmalar farklı değer gruplaması yaptıkları için oluşturulmuş tek bir değer sınıflaması bulunmamaktadır (Hirschi, 2010). Örneğin, Racene ve Dislere (2019) kariyer değerlerini; istikrar, doyum, güvenlik, özgürlük ve para şeklinde ele almaktadır. Murphy (2001) kariyer değerlerini ilerleme, özerklik, otorite, başkalarının yararına çalışmak, yaratıcılık, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij, risk, sosyal ilişkiler ve sosyal etkileşim olarak sıralamaktadır. Duffly ve Sedlacek (2007) ise kariyer yerine iş kavramını kullanarak iş değerlerini içsel ilgi, kazançla ilgili yüksek beklenti, topluma katkı, prestij, insanlarla çalışma, kariyerde hızlı yükselme, bağımsızlık, işin kolay bulunabilirliği, fikirlerle çalışma ve baskıdan kaçınma olarak özetlemektedirler. Kuzgun (2006) tarafından yapılan listede ise mesleki değerler; yeteneği kullanma ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, işlerin çeşitli olması, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, işbirliği, toplumsal saygınlık ve yarışma şeklinde sıralanmaktadır. Başol, Bilge ve Kuzgun (2012) ise değerleri; "teknik/fonksiyonel", "yönetimsel", "güvenlik ve istikrar", "bağımsızlık", "girişimcilik", "saygınlık", "rekabet", "özel yaşam" sınıflamasına göre ele almışlardır. Gorgievski ve arkadaşları (2018), Schwartz (2009) tarafından yapılan değer sınıflamasını kariyer seçimiyle ilgili tutucu olmaya (güvenlik vb.) karşın değişmeye açık olma (kendini yönlendirme vb.) ve kendini aşmaya (vericilik vb.) karşın kendini geliştirmeye (güç ve başarı vb.) yönelik olma biçiminde iki boyutta ele alarak araştırma yapmışlardır. Farklı araştırmalarda (Dagenais, 1998; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999) çalışmaya/işe (kariyer) yönelik değerleri işin içeriğine yönelik ve işin dışsal etmenleri ya da çıktıklarına göre olanlar biçiminde ele alınmıştır. Hirschi (2010) bir çalışmada işin içeriğine yönelik olan değerleri başkalarına yardım etme, işteki çeşitlilik, bağımsızlık, liderlik/sorumluluk ve işin ilginçliği; işin dışsal etmenleri ya da çıktıklarına göre olanları ise iş güvenliği, yüksek gelir, işin prestiji, serbest zamana fırsat vermesi ve işe girişin hızlı ve kolay olması olarak ele almıştır. Görüldüğü gibi kaynaklarda meslek, kariyer, çalışmaya yönelik ve iş değerleri kavramları birbirleri yerine kullanılmaktadırlar. Bu makalede kariyer/meslek değerleri kavramının bir arada kullanılması yeğlenmiştir.

Kariyer seçiminde değerlerin etkisiyle ilgili yapılan çalışmalar; değerlerin ilgileri ve öğrenmeyi artırdığını, böylece değerler ile uyuşan alanlarda öz yeterliğin ve becerinin arttığına ilişkin kanıtlar sunmaktadır (Caprara, Alessandri ve Eisenberg, 2012; Caprara ve Steca, 2007; Jackson ve Tomlinson, 2019). Gorgievski ve arkadaşları (2018) değişikliğe açık olmaya ilişkin değerlere sahip olmanın girişimcilik gerektiren kariyerlere yönelmede önemli olduğunu gösteren araştırma bulguları elde etmişlerdir. Veage, Ciarrochib, Deanea, Andresena, Oadesa ve Crowea (2014) tarafından yapılan çalışmada yaşam ve iş değerleri arasında uyuşma olması ile bireylerin iyi oluşları ve iş yerinde kendilerini başarılı

hissetmeleri arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca bireyin kariyer değerlerini izlemesi, içtenlik hissetmesi, iş tanımın açık olduğunu düşünmesi, işin gerekliliklerini yapabildiğini hissetmesi, başkalarına yardım etmesi ve başkalarının onayını alması tükenmişliğin düşük olmasıyla ilişkili bulunmuştur. Yapılan bir çalışmada erkeklerin daha çok dışsal (işin kolay bulunabilirliği, yüksek gelir beklentisi), kızların ise sosyal (topluma katkı, insanlarla çalışma) değerlerini daha fazla önemsediklerini bulunmuştur (Duffly ve Sedlacek, 2007). Eldor, Westring ve Friedman (2020) tarafından yapılan boylamsal çalışmada ise değerlerle işe bağlı olma arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Wegemer ve Eccles (2019) tarafından yapılan araştırmada Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik gibi alanlarda kariyer planları ile kariyer/mesleki değerler, kimlik ve cinsiyete ilişkin inançlar arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Jackson ve Tomlinson (2019) öğrencilerle yaptıkları çalışmada kariyer değerlerinin öğrencilerin kariyer süreçlerinde daha proaktif olmalarını sağladığını belirlemişlerdir.

Türkiye’de Durlanık (1998) tarafından ortaöğretim son sınıf öğrencileriyle yapılan deneysel araştırmada, kısa süreli bireysel danışmanın yeteneği kullanma, yarışma, iş birliği ve ün sahibi olma kariyer/mesleki değerlerinin olumlu yönde değişmesinde etkili olduğu belirlenmiştir. Atli ve Kaya (2016) ortaöğretim öğrencileriyle yaptıkları araştırma sonucunda yardım mesleki değerinin kız öğrenciler için ilk sırada olduğunu, erkek öğrenciler için ise arkadaşlık mesleki değerinin ilk sırada yer aldığını saptamışlardır. Başol, Bilge ve Kuzgun (2012) ise yaptıkları çalışmada iş yaşamına başlamamış öğrencilerde en önemli değerlerin “özel yaşam” ve “güvenlik-istikrar” olduğunu bulmuşlardır. Atli ve Gür (2019) tarafından lise öğrencileriyle yapılan başka bir çalışmada ise lise öğrencilerinin seçecekleri meslekteki en önemli değerlerin “iyi gelir sağlaması”, “mutluluk” ve “kolaylık” olduğu belirlenmiştir. Şeker ve Çapri (2019) ise lise öğrencilerinin kişilik özellikleriyle kariyer/meslek değerleri arasında ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Değerlerin Ölçülmesi

Değerlerin ölçülmesiyle ilgili yurt dışında geliştirilmiş bir dizi ölçek bulunmaktadır. Bunlardan birisi Super tarafından geliştirilmiş Super’in İş Değerleri Envanteridir (Super’s Work Values Inventory). Diğer örnek olarak O*Net İş Önemi Profilleştirme (O*Net Work Importance Profiler) adı altında Amerikan Çalışma Bakanlığı desteği ile geliştirilmiş ölçek verilebilir (McCloy, Waugh, Medsker, Wall, Rivkin ve Lewis, 1999). Bunların dışında farklı (Lee, Soutar ve Louviere, 2008) ve kart sıralama tekniğine dayandırılmış ölçekler de (Ciarrochi ve Bailey, 2008) bulunmaktadır. Değerleri ölçmek üzere Türkiye’deki değerlendirme araçlarının başında Kuzgun (2014) tarafından geliştirilen KDE adlı ölçme aracı gelmektedir. Aslında değerler bu ölçme aracı içinde ilgiler ve yeteneklerle birlikte üçüncü bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu gereksinimi gidermek amaçlı olarak Atli ve Kaya (2016) tarafından ortaöğretim öğrencilerinin kariyer değerlerini ölçmek üzere Mesleki Değer Envanteri adlı bir ölçek geliştirilmiştir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri veriyorken hem test verilmesini daha fazla önemseyen modern yaklaşımlara, hem de test dışı teknikleri de kullanmak gerektiğini söyleyen postmodern yaklaşımlara dengeli olarak yer vermek çok önemlidir (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Öte yandan kariyer psikolojik danışmanlığında birçok ölçek çalışması varken, niteliksel ya da test dışı tekniklere

dayalı olarak ölçme araçlarının geliştirilmesine ilişkin fazla çalışma yoktur (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Test dışı teknikler, uzmana dayalı değerlendirmeler yerine danışan ve psikolojik danışmanın işbirliği içinde olduğu bir değerlendirme fırsatı vermektedir. Böylece bu tip değerlendirmeler aracılığı ile birey ve psikolojik danışman daha esnek bir şekilde iletişime geçebilmekte, danışan bireysel öyküsünü kolaylıkla anlatabilmekte ve süreç daha önemli hale gelmektedir (Savickas, 1993). Kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan test dışı tekniklerinden birisi kart sıralama tekniğidir (Korkut-Owen, Owen ve Kararımak, 2013).

Kart sıralama tekniği (Q-Sort method) orijinal olarak Stephenson tarafından tasarlanmış ardından Block (1961) tarafından kişilik değerlendirmeleri ve psikiyatrik araştırmalarda kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir. Aslında psikolojinin dışındaki bilgisayar çalışmalarında bilgi düzenlenmesinde de (Paul, 2008) kart sıralama tekniği uygulanmaktadır. Kart sıralama tekniği kariyer psikolojik danışmanlığında, bireyin çalışma değerleri, iş becerileri ve ilgilerinin değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır. Sıklıkla bireysel ve grup olarak uygulanan kart sıralama tekniğinde kartlara yazılı ölçülmek istenen özellikler, birey tarafından kendileri için önemli olup olmamalarına göre sıralanmakta ya da sınıflanmaktadır. Ölçülen özelliğe bağlı olarak bireyden kartları farklı biçimlerde gruplamaları ya da sınıflandırmaları istenebilmektedir. Krenn (2016) bu görevin bir bakıma etkileşimli Likert tipi ölçek olarak ele alınabileceğini belirtmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kart sıralama tekniği bir çok amaçla kullanılabilir. Örneğin; ilgileri (Athanasou ve Hoskiug, 1998; Knowdell, 1993; Bikos, Krieshok ve O'Brien, 1998; Slaney, Moran ve Wade, 1994), değerleri (Knowdell, 1989; Okimoto, 1998), becerileri (Knowdell, 1990) ve kariyer başarısını (Dries, Pepermans ve Carlier, 2008) keşfetmek için kullanılabilir.

Kariyer/mesleki değerleri ile ilgili Knowdell (2008) tarafından geliştirilen kart sıralama tekniğine dayalı değerler kartları, ilgili meslektaşlardan ve farklı alanlarda çalışanlarla yapılan uygulamalardan alınan geri bildirimlere göre, kullanılması kolay, ilginç ve bireyi düşündüren özellikler göstermektedir. Knowdell'e (2008) göre bu tekniği kullanmanın avantajlarından birisi test almayı sevmeyen kişileri tehdit edici olmaması, hatta bir oyun gibi algılanabilmesidir. Tipik kağıt kalem testlerinden farklı olarak kartlar hareket ettirilmekte ve değiştirilebilmektedir. Danışanın aktif olmasını sağlaması nedeniyle bu tekniğin enerjik bir yanı da vardır. Kartlarda kişiler için uygun olan bazı seçenekler yoksa kişiler bunları açıklamaya daha hevesli olmaktadır. Geleneksel ölçme araçlarından farklı olarak danışanlar sonuçlardan hemen haberdar oldukları için bu tip tekniklerin kullanımı yeğleyebilmektedirler. Wnuk ve Amundson (2003) özellikle kinestetik öğrenme stili olanların bu tekniği beğendiklerini belirtmektedirler.

Kart sıralama tekniği aracılığı ile üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmalarda kariyer değerleri ve becerileri üzerine çalışılmış ve sonuçta öğrencilerin bu tekniğin kariyer gelişimlerine olumlu katkıları olduğunu belirttikleri saptanmıştır (Parker, 2002; Wnuk ve Amundson, 2003). Türkiye'de bu tekniğe göre, Korkut-Owen, Acar, Demir, Haskan Kabalcı, Kutsal, Pekin ve Turhan (2009) tarafından geliştirilmiş olan Mesleki Değer Kartları (MEDEK) bulunmaktadır. Aynı

araştırmacılar tarafından MEDEK ortaöğretim öğrencilerine uygulanmış, MEDEK'in bireyi değerleri ile ilgili düşündüren, bireyin farkındalık kazanmasını sağlayan, anlaşılır, eğlenceli ve kolay uygulanan bir yapıya sahip görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır (Korkut-Owen ark. 2009).

Alanyazına göre kart sıralama tekniği ile geliştirilen uygulamalar bireysel ve grupla uygulanabilmektedir. Grupla yapılan etkinliklerin avantajları arasında; çok kişiye ulaşılması, üyelerin birbirlerinden geribildirim almaları ve birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmaları akranlardan gelen motivasyon sağlaması, benzer durumdaki kişilerin birbirlerinden yardım alma ve birbirlerine yardım verme sunması (Acar, 2020; Di Fabio ve Maree, 2012; Sharf, 2017) gibi özellikler bulunmaktadır. Öte yandan grupla uygulansa da bireysel olarak herkesin elinde kartların olmasının gerekliliği, bazı okullarda kartların bulunmaması, bazen bireyselden çok grupla çalışma yapmanın zaman ve mekan açısından ekonomik olması gibi gerekçelerle MEDEK'in grupla nasıl uygulayabileceğine ilişkin için pratik bir yolun bulunmasının iyi olacağı düşünülmektedir.

Bu amaçla araştırmacılar MEDEK'in grupla nasıl uygulanabileceğine ilişkin bir yöntem geliştirmişler. Ardından bu yöntemin işe yarayıp yaramayacağını anlayabilmek için psikolojik danışman adaylarının ve ortaöğretim öğrencilerinin değerlendirmelerini almışlardır. Bu çalışmanın amacı, MEDEK'in grupla nasıl uygulanabileceğine ilişkin geliştirilen yöntemi tanıtmak, ardından psikolojik danışman adaylarının ve ortaöğretim öğrencilerinin uygulamaya ilişkin değerlendirmelerini paylaşmaktır.

2. Yöntem

Araştırma betimsel yöntemle yapılmıştır. Bu amaçla bir form ve bir açık uçlu soru aracılığı ile soru sorularak katılımcıların yeni bir uygulamaya yönelik görüşlerinin betimlenmesi amaçlanmıştır.

Katılımcılar: Bu araştırma kaspamında iki ayrı gruptan veri toplanmıştır. Verileri toplamak için 2017 yılı bahar aylarında, iki üniversite ve yedi ortaöğretim kurumundan öğrencilere ulaşılmıştır. *İlk grup* MEDEK'in grupla kullanılmasına ilişkin bir uygulama yapıldıktan sonra değerlendirme formu ile veri toplanan iki üniversitedeki psikolojik danışma ve rehberlik programlarındaki toplam 32 (23 K, 9 E) üçüncü sınıf öğrencisidir. Bu öğrenciler, Kariyer Danışmanlığı dersini almış ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları dersinin sonuna gelmiş olmaları nedeniyle seçilmişlerdir. *İkinci grup* ise üç farklı okul türü (anadolu lisesi, sosyal bilimler lisesi, mesleki teknik ve anadolu lisesi), altı farklı okuldan, çeşitli sınıf düzeylerinden toplam 335 ortaöğretim öğrencisidir. Toplanan öğrenci verilerinden analizler için geçerli nitelikte olan 307 öğrenci verisi değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre 307 öğrencinin 208'i (%67,8) anadolu lisesi, 44'ü (% 14,3) sosyal bilimler lisesi, 55'i (%17,9) mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencisidir. Öğrencilerin 175'i (%57) kız, 132'si (%43) erkektir. Öğrencilerin sınıf düzeylerine (9., 10., 11., 12. sınıflar) göre dağılımları ise sırasıyla 88 (%28,7), 99 (%32,2), 76 (%24,8) ve 44 (%14,3)'tür.

Mesleki Değer Kartları (MEDEK): Korkut-Owen, Acar, Demir, Haskan Kabalıcı, Kutsal, Pekin ve Turhan (2009) tarafından kart sıralama tekniğine göre geliştirilmiş olan MEDEK değerleri belirten 38 kart ve derecelenmeleri ('Benim için çok önemli, 'Benim için önemli' ve 'Benim için çok önemli değil') gösteren üç kart olmak üzere toplam 41 karttan oluşmaktadır. MEDEK'te yer alan 38 değer şunlardır: Bağımsızlık, iş yerinin sabitliği, çalışma saatlerinin belirginliği, zaman, üretkenlik, yeniliklere açıklık, hayat güvencesi, para, iş güvencesi, orjinallik, kişiler arası ilişki, estetik, iş ortamı, yükselme (terfi), ödüllendirme, geri bildirim, bağlı olunan sektör, adalet, can güvenliği, iş doyumunu, değer görmek, saygınlık, esneklik, yardım etme, fiziksel uygunluk, eğlence, teknoloji, iş yoğunluğu, hizmet sunulan kitleler, iş arkadaşları, ün, aile, kendine saygı, grup çalışması, güç sahibi olma, kendini ifade, kültürel değerler ve tarafsızlık. Bireysel olarak uygulanan MEDEK, bireylerin kartlarda yazılı olan değerleri okumaları ve her birini kendileri açısından önemli olmalarına göre derecelenmelerine dayalıdır. Gruplamanın ardından bireylerden kendileri için çok önemli olduğunu söyledikleri değerleri belirlemeleri istenmekte ve bu değerleri doyurabilecek mesleklerin neler olabileceği üzerinde tartışmaları sağlanmaktadır. Bu süreçte, bireylerin değerlerinin yanı sıra ilgileri, yetenekleri gibi özelliklerini de göz önüne almaları gerektiği vurgulanmaktadır.

MEDEK'in Grupa Uygulanması Süreci: MEDEK'in grupla uygulanabilmesine ilişkin olarak öncelikle öğrencilere sunulmak ve uygulayıcıların kullanabilmesi için bir powerpoint sunusu ve yine uygulayıcıların kullanabilmesi için etkinlik uygulama formu hazırlanmıştır (Powerpoint sunusu ve etkinlik uygulama formu araştırmacılarla iletişime geçilmesi halinde ilgililenlere iletilebilir). Sunu öncesinde öğrencilere bireysel uygulamalarda kullanılan MEDEK setindeki kartlar gösterilmiştir. Ancak kartların edinilememesi durumunda doğrudan sunuya da geçilebilmektedir. Bu sunuda mesleki/kariyer değerlerinin, diğer özelliklerle birlikte (ilgi, yetenek vb.) kariyer seçimindeki öneminden söz edilip ardından öğrencilere MEDEK'te yer alan tüm değerler teker teker tanıtılmıştır. Ayrıca öğrencilerin MEDEK'teki değerleri kendilerine göre çok önemli, önemli ve önemli değil biçiminde gruplamalarına yarayan Değerleri Dereceleme Formu (DDF) hazırlanmıştır (Ek-1). Amaç; öğrencilerin çok önemli olarak işaretledikleri mesleki/kariyer değerlerini ifade etmeleri ve bu değerlerinin hangi mesleklerle karşılanabileceğini tartışmalarını, bu arada grubun öğretici ve hızlandırıcı işlevinden yararlanmalarını sağlamaktır. Sonuç olarak bu uygulamada doğrudan kartlar yerine kart sıralama tekniğinin değerlere verilen öneme göre sıralanması mantığı kullanılmıştır.

Veri toplama süreci

Psikolojik danışman adayları: Araştırmanın ilk grubunu oluşturan iki farklı üniversitedeki psikolojik danışma üçüncü sınıf öğrencilerine önce kariyer psikolojik danışmanlığı dersi kapsamında MEDEK anlatılmış ve sınıfta birisi psikolojik danışman diğeri mesleki/kariyer değerlerini öğrenmek isteyen bir öğrenci rolünü oynamaya gönüllü olan iki öğrenci aracılığı ile bireysel uygulama gerçekleştirilmiştir. Birkaç hafta sonra öğrencilere MEDEK'in grupla uygulanmasına ilişkin hazırlanan sunu gösteriliyorken önceden kendilerine verilen DDF'leri doldurmaları istenmiştir. Ardından grubun DDF'lerindeki bilgileri ve ilgili

olabilecek meslekleri tartışmaları sağlanmıştır. Bu süreç bittikten sonra katılımcılara grupla yapılan bu uygulamanın etkili olabilmesi olasılığını değerlendirmeleri için Grupla Uygulamayı Değerlendirme Formu (GUDF) verilmiştir. Bu formda yer alan maddeler Tablo 1 ve 2 de yer aldığı için burada yeniden verilmemiştir. Forma katılımcıların uygulama hakkındaki daha detaylı görüşlerine yer verebilmek için açık uçlu bir kısım da eklenerek buradan ortaya çıkan görüşler içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

Ortaöğretim öğrencileri: Altı farklı ortaöğretim kurumuna devam eden 9. 10. 11. ve 12. Sınıf öğrencilerine önce DDF, sonra GUDF-Ortaöğretim Formu uygulanmıştır. Öğrencilerin Ek 1'de verilen DDF'unda işaretledikleri değerlere bakarak en önemli beş değerlerini seçip yazmaları istenmiştir. Ayrıca ilgi ve yeteneklerinin neler olduğunu da forma eklemeleri söylenmiştir. Bu veriler ışığında, öğrencilerden hangi mesleklerin bu değerleri doyurabileceği üzerine düşünmeleri ve onları da not etmeleri istenmiştir. Bireysel çalışmaların tamamlanmasının ardından çıkan sonuçlarına ilişkin grup tartışmalarına yer verilmiştir. Ardından öğrencilere uygulamayı değerlendirmeleri için bu grup için ifadeleri farklılaştırılan GUDF-Ortaöğretim Formu dağıtılmıştır.

Verilerin analizi: Birinci ve ikinci gruptan GUDF ve GUDF-Ortaöğretim Formu ile toplanan veriler, her maddeye verilen decelendirmenin ortalamaları alınmış ve ortalamanın beşe yakın olması decelendirmenin olumluluğu olarak değerlendirilmiştir. Birinci ve ikinci grubun GUDF'de yer alan uygulamaya ilişkin eklemek istedikleri görüşlerini belirtmelerinin istendiği kısımdan elde edilen nitel veriler ise içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada, nicel ve nitel analizler birlikte kullanılmıştır.

3. Bulgular, Tartışma ve Yorum

3.1. Psikolojik Danışman Adaylarından Elde Edilen Bulgular, Tartışma ve Yorum

Bulgular ile tartışma ve yorumlar, katılımcı gruplarına göre sunulmuştur. Psikolojik danışman adaylarından oluşan birinci gruptan elde edilen sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Psikolojik Danışman Adaylarının MEDEK Grup Uygulamasını Değerlendirmelerine İlişkin Madde Ortalamaları ve Sıralamaları

MADDELER	Ortalama	Sıralama
Mesleklerle ve çalışma yaşamıyla ilgili çok sayıda değerler olduğunu fark ettirebilir.	4.61	2
Meslek seçiminde öncelikli olan değerleri fark ettirebilir.	4.58	3
Değerlerle diğer özellikler arasındaki ilişki üzerine düşündürebilir.	3.91	10
Birey için önemli olan değerlerin hangi mesleklerle ilişkili olabileceği üzerinde düşündürebilir.	4.08	7-8-9
Grup paylaşımları sırasında değerler hakkında yeni bilgiler öğrenilmesini sağlayabilir.	4.65	1
Gruptakilerin mesleki değerleri ile meslekler arasındaki ilişkiyi tartışmalarından yeni farkındalıklar yaratabilir.	4.42	4
Bu etkinlikten sonra daha önce üzerinde düşünülen mesleklere bakış açısı değişebilir.	4.08	7-8-9
Düşünerek eğlendirebilen bir çalışma olabilir.	3.65	12
Etkinliğe ilişkin açıklamalar yeterli görünüyor.	3.86	11
Etkinliğin nasıl uygulanacağına ilişkin süreç net görünüyor.	4.29	5
Değerler üzerinde düşünmeye verilen süre yeterli görünüyor.	4.15	6
Grup paylaşımları için ayrılan süre yeterli görünüyor.	4.08	7-8-9

İlk gruptan elde edilen verilere göre en yüksek ortalamaya sahip olan ilk dört madde şu şekilde sıralanmaktadır: “Grup paylaşımları sırasında değerler hakkında yeni bilgiler öğrenilmesini sağlayabilir.” ($\bar{x}=4.65$). “Mesleklerle ve çalışma yaşamıyla ilgili çok sayıda değerler olduğunu fark ettirebilir” ($\bar{x}=4.61$) “Meslek seçiminde öncelikli olan değerleri fark ettirebilir” ($\bar{x}=4.58$) ve “Gruptakilerin mesleki değerleri ile meslekler arasındaki ilişkiyi tartışmalarından yeni farkındalıklar yaratabilir” maddesi yer almaktadır ($\bar{x}=4.42$). İlk dört maddenin ikisi mesleki değerlerin çokluğunu ve meslek seçimindeki önemini vurgularken diğer ikisi MEDEK’in grupla uygulanmasının olumlu yanlarına yöneliktir. En yüksek ortalamaya sahip olan birinci ve dördüncü maddelerin grupla uygulamayla ilgili olduğu ve grupla uygulamanın işe yarayabileceğini gösterdiği için bu bulguların önemli olduğu düşünülmektedir. MEDEK sunusu sırasında toplam 38 mesleki değere yer verilmiş ve öğrencilerin kendilerini bu değerler açısından değerlendirmeleri ve değerlerini sıralayarak ardından öncelikli değerlerini belirlemeleri istenmiştir. Ayrıca grup tartışmaları sırasında mesleki planlarla ortaya çıkan değerlerin uyuşup uyuşmadığına da yer verilmiştir. Dolayısıyla gerek bireysel çalışma gerekse grup tartışmaları sırasında öğrencilerin bu konuda düşünmelerine fırsat sağlanmış olabilir. Nitekim alanyazında da grupla kariyer müdahalelerinin grup üyelerinin birbirlerinden öğrenme süreçlerini kolaylaştırdığına ilişkin bilgiler (Acar, 2020; Di Fabio ve Maree, 2012; Sharf, 2017) bulunmaktadır.

Beşinci ve altıncı sırada aynı ortalama ile “Etkinliğin nasıl uygulanacağına ilişkin süreç net görünüyor” ve “Değerler üzerinde düşünmeye verilen süre yeterliydi” ($\bar{x}=4.29$) maddeleri yer almaktadır. Bu maddeler MEDEK’in grupla

uygulanmasına ilişkin işlem yolunun ve ayrılan zamanın uygunluğuna ilişkindir. Ortalamaların yüksekliği önerilen işlem yolunun uygun ve verilen zamanın yeterli olarak görüldüğü biçiminde değerlendirilmiştir. Bunun nedeni, MEDEK'in grupla uygulanması sırasında araştırmacılar tarafından grup içinde her bireyin aynı zamanda bireysel olarak değerleri üzerinde düşünebilmesi için değerlerin tanıtımının ardından her bir değerın derecelendirmesini DDF üzerinde yapabilmeleri için yeterli süre verilmesine özen gösterilmiş olması ve grup sürecine dikkat edilmesi olabilir.

Öğrenci değerlendirmelerinde sonraki sırada gelen ve aynı ortalamaya sahip olan üç madde ise şunlardır: "Birey için önemli olan değerlerin hangi mesleklerle ilişkili olabileceği üzerinde düşünebilir." "Bu etkinlikten sonra daha önce üzerinde düşünülen mesleklere bakış açısı değişebilir." ve "Grup paylaşımları için ayrılan süre yeterliydi" ($\bar{x} = 4.08$). Bu maddelerin ikisi değerler ve meslekler ilişkisi ile ilgili iken sonuncusu grup paylaşımları için ayrılan zamana ilişkindir. Elde edilen ortalamaların dördün üzerinde olması etkinliğin değerleri ve ilgili meslekleri düşünebileceği ve tartışma için verilen zamanın uygunluğu olarak ele alınmıştır. Bu değerlendirmelerin nedeni MEDEK sunusunun yapılması sırasında düşündürücü sorular sorulması, öğrenciler etkinliği tamamladıktan sonra da bireysel ve grup halinde düşünmeye ve tartışmaya zaman ayrılması olabilir. Aslında kariyer müdadalelerinde bireylerin elde ettikleri bilgiyi veya kazandıkları farkındalıkları işlemleyebilmeleri için belli bir süre tanınmasının uygun olabileceği de düşünülebilir.

İzleyen madde "Değerlerle diğer özellikler arasındaki ilişki üzerine düşünebilir." ($\bar{x} = 3.91$). Bu maddenin ortalaması aslında düşük değilse de bireylerin mesleki değerleri ile diğer özellikleri arasındaki bağı daha fazla vurgulanmasının iyi olacağı biçiminde düşünülmüştür. Etkinlik geliştirilirken okuldaki ders saatleri dikkate alındığından 40 dk. ile sınırlı turulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, ilgi, yetenek kısımlarından çok değerlere yer verilmiştir. Belki bu etkinlik kariyer danışmanlığı anlamında yapılabilecek başka çalışmaların tamamlayıcısı olarak düşünülebilir. Düşük ortalaması olan son iki maddeden birisi "Etkinliğe ilişkin açıklamalar yeterli görünüyor." maddesi ($\bar{x} = 3.86$), diğeri ise "Düşünerek eğlendirebilen bir çalışma olabilir." ($\bar{x} = 3.65$) maddesidir. Bu ortalamalar çok düşük olmasalar da etkinliğin açıklamalarının görece az bulunduğu ve etkinliğin fazla eğlendirici bulunmadığı biçiminde değerlendirilmiştir. Bunun nedenlerinden birisi nitel verilerden de ortaya çıktığı gibi bireysel kartların olmamasına dayalı olabilir. Grupla uygulama da her ne kadar sunu bilgilendirici ve kartları tanıtıcı biçimde düzenlenmiş ve etkinlik sırasında öğrencilere DDF dağıtılarak grup içinde bireysel çalışmaya ve ardından grup tartışmalarına yer verilerek etkileşimli hale getirilmeye çalışılsa da kartların olması daha eğlenceli, oyun niteliğinde algılanmasını sağlıyor olabilir.

GUDF'de yer alan diğer yorumlarla ilgili kısma yazılan ifadeler içerik analizi ile incelendiğinde ifadelere MEDEK'in grupla uygulanmasına ilişkin *güçlü yanlar*, *sınırlı yanlar* ile uygulanmanın daha etkili olabilmesine yönelik *öneriler* temalarının olduğu görülmüştür. MEDEK'in grupla uygulanmanın *güçlü yanlarına* ilişkin belirtilen ifadeler arasında başta *farkındalık kazandırması* ($f:7$) olması gelmektedir. Bu konuda bir psikolojik danışman adayı ifadesi şöyledir: "Değerler

hakkında düşünmeye yönlendiren bu çalışmada bireyin kendini tanımasının önemi çok açık. Farkındalık ve geleceğe dönük planları destekleyen, daha derin bir araştırma yapmaya teşvik eden bir çalışma". (K24). Bu bulguyla tutarlı olarak MEDEK'in bireysel uygulandığı biçiminde de farkındalık kazandırıcı olması ön plana çıkan özellikleri arasındadır (Korkut-Owen ve ark., 2009). Uygulamanın diğer bir güçlü yanının ise **grupla uygulanması** (f:1) olduğu belirtilmiştir. Bu özelliğe ilişkin öğrenci ifadesi şu şekildedir: "*Grupla yapıldığı için farklı bakış açıları ve değerleri görmek yeni bir bakış açısı kazandırabilir (ve) ön yargıları yıkabilir.*" (K14). Belirtilen ifadelerle bakıldığında, grupla uygulamanın farkındalık kazandırıcı olmakla birlikte, grupla uygulanmasının bazı avantajları da olduğu görülmektedir. Nitekim nitel kısımda sıklığı az olsa da nicel sonuçlarda en fazla ortalamaya sahip maddelerin farkındalık kazandırma ve grupla uygulamanın avantajlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin nicel kısımlarda değerlendirme yapmış olmaları nedeniyle konuyla ilgili bu kısma yeniden ekleme yapmaya gerek duymadıkları, çok azının yeniden belirtme ihtiyacı duydukları biçiminde de düşünülebilir.

MEDEK'in grupla uygulanmanın **sınırlı yanlarına** ilişkin belirtilen ifadelerden ilki **bireylerle derinlemesine çalışmamadır** (f:8). Bu sınırlı yana ilişkin bazı öğrencilerin ifadeleri şöyledir: "*Bireysel konuşma ve danışmanlık süresinde etkinlik sayesinde toplanılan kişisel bilgiler grup uygulamasında pek mümkün olmayabilir.*" (K7). "*Belki grup paylaşımları sırasında biraz sıkıntı yaşanabilir. İnsanlar bireysel görüşmedeki kadar rahat konuşmayabilirler. Herkesin konuşmasına zaman yetmeyebilir. Grup içinde baskın olanlar diğerlerinin konuşmasına engel olabilir.*" (K9). Sınırlı yanlarla ilişkili diğer bir özellik ise **bireysel uygulamadaki kartların olmaması** (f:3) şeklindedir. Bu durumu psikolojik danışman adaylarından biri "(Bireysel) Kart sıralama tekniği kadar çok ilgi çekici olabileceğini düşünmüyorum. Kart insanların ilgisini çeker, dokunmak, ayırmak daha etkiliydi. Kartlarla olması daha ilgi çekiciydi." (K5) şeklinde ifade etmektedir. Belirtilen ifadeler bireysel uygulanmamasının sıkıntılara ve kartların somut olarak kullanılmayacak olmasının dikkat çekmektedir. Bu özellikler araştırmayı yapan araştırmacıların da üzerinde düşündükleri noktalardır. Bunun nedenlerinden birisi zaten bireysel kariyer müdahalelerinin grupla kariyer müdahalesinden daha derinlemesine çalışmaya olanak sağlayan yapısından kaynaklı olabilir. Öte yandan grupla kariyer müdahaleleri aynı anda çok sayıda kişiye ulaşılması açısından yaygın etkisinin daha fazla olması gibi güçlü bir yanı da bulunmaktadır. Benzer şekilde, MEDEK bireysel uygulandığında ve kartlar bireysel olarak öğrencinin elinde olduğunda daha fazla odaklanma, üzerinde düşünme gibi avantajlar sağlıyor olabilir. Alanyazında, kart kullanımının kinestetik öğrenme stili olanların beğendiği bir yöntem olduğu (Wnuk ve Amundson, 2003), kağıt kalem testi almayı sevmeyen kişiler için zevkli olması, oyun gibi algılanabilmesi, danışanın aktif olmasını sağlaması (Knowdell, 2008) gibi avantajlarının olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada ise MEDEK grup uygulaması biçimine dönüştürüldüğünden öğrencilere MEDEK kartı setini vermek yerine, değerler sunu ile yansıtılmıştır. Bu uygulama biçimi ile bunu belirten psikolojik danışman adaylarının öğrenme stilleri örtüşmemiş olabilir.

MEDEK'in grupla uygulanmasının daha etkili olmasına yönelik **öneriler** birkaç grupta ortaya çıkmıştır. Önerilerden ilki **uygulama süreci** (f:6) ile ilgilidir. Bu konudaki öğrenci ifadelerinden bazıları şöyledir: “Değerlerin önceden sunumu yapılması öğrencilerin çok dikkatini çekmeyebilir sanki çünkü halen kendi değerlerinin farkında değil. Bu yüzden sahip olduğu değerler ve nasıl algılıyor bu öğrenci için önemli olur. Bu da etkinliği yapınca ortaya çıkacak. Etkinlik öncesi küçük eşleştirme etkinliği. Önerim: Etkinliğe ek olarak öncesinde değerleri tanımaya yönelik bir küçük etkinlik olabilir. Mesela anlamıyla değerleri ilişkilendiren bir eşleştirme olabilir.” (K4). “Hangi meslekler olabilir” kısmında uygulanan kişiler zorlanabilir. Bunun üzerinde daha fazla durularak netleştirmeye yardım edilmesi gerektiğini düşünüyorum (K17). “... uygulama esnasında yetenek ve ilgi kısmı ile bağlantısı biraz daha açılabilir (K22). Yetenek ve ilgilerin değerlerle ilişkisini vurgulama, meslekleri daha fazla tanıtmaya veya çıkan sonuçlar doğrultusunda hangi meslekler olabilir tartışmaları kısımlarına daha fazla yer verilebilir. Öte yandan, bu etkinlik okullardaki bir ders saatine ayrılan süre dikkate alınarak hazırlanmıştır. Belki grupla kariyer danışmanlığı etkinliklerinde önceki haftalarda ilgi, yetenekler üzerinde daha ayrıntılı durulup ardından MEDEK grupla uygulanmasının yapılması daha etkili olabilir. Ayrıca bu grup etkinliği sonrasında grup uygulaması sırasında değerlerini sıralamada ve elemeye zorlanarak ihtiyaç duyanlarla bireysel kariyer danışmanlığı veya rehberliği süreci de başlatılabilir.

Önerilerden diğeri ise **grup üyesi sayısı** (f:4) ile ilgilidir. Bu konudaki ifadelerden bazıları şunlardır: “Grupta en fazla 10 kişinin olması iyi olur.” (K1). “Küçük gruplara yapmak çok daha uygun olabilir. İşte, isteyen (gönüllü) kişileri seçip bu grupları ya da grubu fazla kalabalıklaştırmadan etkili biçimde uygulanabilir (K8). İfadeler küçük grupla yapılan uygulamaların daha fazla işe yarayacağı doğrultusundadır. Alan yazında grupla yapılan kart sıralama tekniğine dayalı etkinlikler için belirtilen katılımcı sayıları dört ile altı (Robertson, 2002), 10-15 (Maurer ve Warfel, 2004; Nielsen, 2004), hatta 20 ve daha fazlası (Tullis ve Wood, 2004) arasında değişmektedir. Gruptaki üye sayısının az tutulması, daha çok grupla kariyer danışmanlığı oturumlarında ve/veya küçük gruplarla kariyer rehberliğinde kullanılması paylaşımların derinliğine daha fazla izin verilmesi açısından yollardan birisi olabilir. Ancak; Türkiye’deki okullardaki sınıf mevcutları düşünüldüğünde, okul psikolojik danışmanlarının bir sınıfta aynı anda uygulama yapmaları durumları biraz daha işlevsel görünmektedir. Bu açıdan bu bulgu, uygulamaya ilişkin diğer olumlu değerlendirmelerle birlikte düşünüldüğünde, 20-30 kişilik gruplarda da işe yarayabildiği ancak gruptaki kişi sayısının az tutulması oranında derinlemesine çalışma imkanının doğabileceği biçiminde yorumlanabilir.

Son öneri ise grupla uygulama yaparkenki **oturma düzenine** (f:1) yöneliktir. Bu konudaki öneri şu biçimdedir. “Topluluk önünde konuşmaya çekinenler arka planda kalabilir. Grubun oturma düzeni bence önemli.... Sınıf düzeni gibi değil de - yuvarlak grup danışmanlığı şeklinde oturulursa daha rahat paylaşım yapılabilir. Bir sınıfta olacaksa da sınıf ikiye bölünse, ufak yuvarlaklar şeklinde iki kişi bir sınıfta uygulasa daha iyi olabilir.” (K3). Grubun büyüklüğüne ve fiziksel mekanın koşullarına göre oturma düzeni U veya yuvarlak şekilde yapılabilir. Daha önce belirtildiği gibi oturma düzeni de etkinliğin kullanıldığı gruptaki üye sayısı, grupla kariyer danışmanlığında, küçük grupla kariyer rehberliğinde veya büyük grupla

kariyer rehberliğinde kullanılmasına göre dikkate alınabilir. Öte yandan Niles ve Harris-Bowlsby'in (2013) belirttiği gibi 21.yüzyılda teknoloji alanındaki ilerlemeler kariyer planlama sürecinde de bilgisayar, telefon uygulamaları, video kullanımı gibi teknolojik araçların kullanımını ön plana çıkarmıştır. Bu çalışma, bir yanıyla da çoğu uygulamanın çevrimiçi çalışmaya evrildiği bir zaman diliminde MEDEK'in çevrimiçi uygulanmasına olanak tanıyan bir yapı da sağlamaktadır. Çevrim içi uygulanması durumunda herkes bireysel olarak bilgisayar başında olabileceğinden oturma şekli önemli olmayabilir.

3.2. Ortaöğretim Öğrencilerinden Elde Edilen Bulgular, Tartışma ve Yorum

MEDEK'in grup uygulamasına ilişkin orta öğretim öğrencilerinden elde edilen veriler Tablo-2'de yer almaktadır. Aşağıdaki tablodan her bir maddenin ortalama puanları ve ortalama puanlara göre kaçınıcı sırada yer aldıkları incelenebilir.

Tablo 2: Ortaöğretim Öğrencilerinin MEDEK Grup Uygulamasını Değerlendirmelerine İlişkin Madde Ortalamaları ve Sıralamaları

MADDELER	Ortalama	Sıralama
Mesleklerle ve çalışma yaşamıyla ilgili çok sayıda değerler olduğunu anladım.	3,74	1
Meslek seçiminde benim için öncelikli olan değerlerimi fark ettim.	3,71	2
Değerlerimle diğer özelliklerim arasındaki ilişki üzerine düşündüm.	3,51	6
Benim için önemli olan değerlerin hangi mesleklerle ilişkili olabileceği üzerinde düşündüm.	3,58	5
Grup paylaşımları sırasında değerler hakkında yeni bilgiler öğrendiğimi fark ettim.	3,22	11
Gruptakilerin mesleki değerleri ile meslekler arasındaki ilişkiyi tartışmalarından yeni farkındalıklarım oldu (yeni bilgiler öğrendim)	3,28	10
Bu etkinlikten sonra daha önce üzerinde düşündüğüm mesleklere bakışım değişti	2,72	12
Düşünerek eğlendiğim bir çalışmaydı.	3,42	8
Etkinliğe ilişkin açıklamalar yeterliydi.	3,64	3
Etkinliği nasıl uygulayacağımıza ilişkin süreç netti.	3,63	4
Değerlerim üzerinde düşünmem için verilen süre yeterliydi.	3,47	7
Grup paylaşımları için ayrılan süre yeterliydi.	3,41	9

Ortaöğretim öğrencilerinden elde edilen verilere göre en yüksek ortalamaya sahip olan ilk dört madde sırasıyla "Mesleklerle ve çalışma yaşamıyla ilgili çok sayıda değerler olduğunu anladım." ($\bar{x}=3.74$), "Meslek seçiminde benim için öncelikli olan değerlerimi fark ettim." ($\bar{x}=3.71$), "Etkinliğe ilişkin açıklamalar yeterliydi." ($\bar{x}=3.64$) ve "Etkinliği nasıl uygulayacağımıza ilişkin süreç netti." ($\bar{x}=3.63$) şeklindedir. Ortaöğretim öğrencilerinin değerlendirmelerine göre MEDEK grup uygulamasında ilk dörtte yer alan özelliklerden ilk ikisi mesleki değerleri ve değerlerin çeşitliliğini fark ettirici niteliktedir. Diğer iki olumlu yanı ise etkinliğin uygulanışına ilişkin yapının yeterli olması ile ilgilidir.

Ortaöğretim öğrencilerinin değerlendirmesinde beşinci sırada "Benim için önemli olan değerlerin hangi mesleklerle ilişkili olabileceği üzerinde düşündüm." ($\bar{x}=$

3,58), altıncı sırada “Değerlerimle diğer özelliklerim arasındaki ilişki üzerine düşündüm” ($\bar{x} = 3,51$) maddeleri yer almaktadır. MEDEK’in grup uygulamasına ilişkin söz konusu iki maddedeki ortak özellik mesleki değerlerle örtüşen nitelikleri düşündürme fırsatı sunmasıdır. Bu bağlamda, hem mesleki seçenekleri hem de kişisel nitelikleri düşündürücü yapısı uygulamanın güçlü yanları arasında değerlendirilebilir.

Madde puan ortalamalara göre bu maddeleri izleyen diğer maddeler ise yedinci sırada “Değerlerim üzerinde düşünmem için verilen süre yeterliydi” ($\bar{x} = 3,47$), sekizinci sırada “Düşünerek eğlendiğim bir çalışmaydı” ($\bar{x} = 3,42$), dokuzuncu sırada ise “Grup paylaşımları için ayrılan süre yeterliydi.” ($\bar{x} = 3,41$) maddeleridir. İzleyen maddelerden ikisi gerek bireysel gerekse grup paylaşımları için ayrılan süreye yöneliktir. Benzer şekilde maddelerden birisi de uygulamanın ne denli eğlenceli olduğuna ilişkindir. Maddelerin tamamındaki ortak özellik etkinliğin uygulamasına yönelik değerlendirme içermeleridir. Belirtilen nitelikler açısından uygulamanın kısmen yeterlilik içerdiği ancak uygulamayı geliştirmeye yönelik adımlar da izlenebileceği söylenebilir.

Ortalamalardan elde edilen sıralamaya göre onuncu, on birinci ve on ikinci olmak üzere son üçte yer alan maddeler ise “Gruptakilerin mesleki değerleri ile meslekler arasındaki ilişkiyi tartışmalarından yeni farkındalıklarım oldu” (yeni bilgiler öğrendim)” ($\bar{x} = 3,28$), “Grup paylaşımları sırasında değerler hakkında yeni bilgiler öğrendiğimi fark ettim” ($\bar{x} = 3,22$) ve “Bu etkinlikten sonra daha önce üzerinde düşündüğüm mesleklere bakışım değişti” ($\bar{x} = 2,72$) şeklinde sıralanmaktadır. İlk iki madde uygulamanın grup tartışması ile ilgili kısmına yönelik iken son sırada yer alan madde değerlere ilişkin farkındalıkla meslekleri yeniden gözden geçirmeye yöneliktir. Madde ortalamaları dikkate alındığında, grup tartışmaları ile elde edilen kazanımların görece iyi olduğu ancak uygulamanın meslekleri yeniden değerlendirmede güçlü bir etkiye sahip olmadığı izlenimi yarattığı düşünülebilir.

GUDF-Ortaöğretim Formu’nda uygulamaya ilişkin görüşlerin açık uçlu olarak sorulduğu kısımda görüş belirten öğrenci sayısının fazla olmadığı gözlenmiştir. Yazılan ifadeler incelendiğinde ise **uygulamadan duyulan memnuniyet** ve **uygulamaya yönelik öneriler**den oluştuğu görülmüştür. **Uygulamadan duyulan memnuniyet** (f:4) ile ilişkili bazı öğrenci ifadeleri şöyledir: “Güzel bir çalışmaydı, teşekkürler. (Ö126)”, “Sizin sayenizde birçok bilgiye ulaştım (Ö200). Bu değerlendirmeler öğrencilerin uygulamayı genel olarak faydalı bulduklarına ilişkin ipuçları olarak ele alınabilir. Durlanık (1998) yapılan araştırmada da kariyer müdahalesinin değerler konusunda olumlu değişimleri sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca Atli ve Kaya (2016) öğrencilerin değer sıralamalarına yardımcı olmanın önemli olduğunu belirtmektedirler. Sonuçlar öğrencilerin MEDEK’in grupla uygulanmasını değerlendirdikleri nicel sonuçlarla da tutarlılık göstermektedir. Elde edilen madde ortalamalarında da öğrencilerin en fazla uygulamanın mesleki değerleri ve bu konudaki çeşitliliği fark ettirdiğine ilişkin sonuçlar çıkmıştır. Memnuniyetin nedeni öğrencilere ilgi, yetenek, değerler ile meslek seçimi arasındaki ilişkinin sunulmasının ardından 38 mesleki değer tanıtılması ve kendi değerleri üzerinde düşünmeye sevk edilmeleri olabilir.

Uygulamaya yönelik önerilerde; **mesleklerin/değerlerin artırılması (f:3)** yer almaktadır. Öğrencilerin örnek ifadelerinden bazıları şunlardır: “*Meslek tanımlaması artırılmalıydı.*” (Ö111). “*Daha çok değer, meslekler, bölümler açıklanabilirdi.*” (Ö273). Bu değerlendirmelerin nedeni uygulama ile öğrencilerin mesleki seçenekler ve değerler konusunda meraklarının ve daha fazla bilgiye ulaşma konusunda heveslerinin artması olabilir. Nitekim, değerlerin etkisiyle ilgili yapılan bazı çalışmalar da (Caprara, Alessandri ve Eisenberg, 2012; Caprara ve Steca, 2007) değerlerin öğrenmeye güdülenmeyi artırdığını ortaya koymaktadır. Diğer bir öneri ise **DDF'nin üçlü derecelendirmesinin artırılmasıdır (f:1)**. “*Testte [Değerlerin sıralandığı formu kastediyor] kısmen bölümlerinin olmasını ve üç değil beş opsiyonlu bir test olmasını tercih ederdim.*” (Ö53). Krenn (2016) kart sıralama tekniğinin etkileşimli Likert tipi ölçek olarak da ele almaktadır. Likert tipi değerlendirmelerde de çeşitli derecelendirme düzeyleri bulunmaktadır. Buna değinen öğrenci sayısı sınırlı olmakla birlikte, öğrencinin derecelendirmenin artırılmasını istemesinin nedenlerinden birisi değerlerinin kendisi için ne derecede önemli olduğunu sıralamada daha ayrıntılı bir sıralama sistemine ihtiyaç duyması olabilir. Öğrencinin bazı değerleri sıralama ve eleme konusunda güçlük yaşadığı da düşünülebilir.

3.3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda; gerek psikolojik danışman adayları gerekse ortaöğretim öğrencilerine göre MEDEK grupla uygulanması halinde etkili olma potansiyeline sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının MEDEK grup uygulamasını değerlendirdikleri nicel bulgulara göre; MEDEK grup uygulamasının ön plana çıkan özellikleri; değerlerin ne olduğu ve çeşitliliği hakkında bilgilendirici, mesleklerle değerler arasındaki ilişkiyi düşündürücü ve grupla uygulanmasının faydalarının olmasıdır. MEDEK grupla uygulanma sürecinin yapısı genel olarak olumlu değerlendirilse de sürecin daha eğlenceli şekilde ele alınması da önemli görünmektedir. Nitel bulgulara göre; MEDEK grup uygulamasının güçlü yanları; farkındalık kazandırması ve grupla uygulanması iken sınırlı yanları; bireylerle derinlemesine çalışmama, bireysel uygulamadaki kartların olmamasıdır. Öneriler arasında; uygulamadaki küçük değişiklikler, gruptaki üye sayısının fazla olmaması, oturma düzeninin U şeklinde ayarlanması gibi özellikler bulunmaktadır.

Ortaöğretim öğrencilerinin MEDEK grup uygulamasını değerlendirdikleri nicel bulgulara göre; MEDEK grup uygulamasının ön plana çıkan özellikleri; değerlerin çeşitliliği hakkında bilgilendirici olması ve öncelikli değerleri fark ettirmesi, uygulamaya ilişkin yapının yeterli olması ile ilgilidir. Uygulamanın kısmen yeterli olduğunu düşündükleri özellikler ise eğlendirici olması, verilen süre, mesleki planları yeniden gözden geçirmeye yardımcı olmasıdır. Nitel bulgulara göre; öğrenciler uygulamadan memnun kalmışlardır ancak öneride bulunan öğrenci sayısı az olmasına rağmen MEDEK grup uygulamasında bulunan mesleklerin/değerlerin artırılması öneriler arasındadır.

Sonuç olarak bu uygulama, eğer psikolojik danışmanlar MEDEK'e ulaşamamışlarsa ya da sadece MEDEK'ten bir set edinmişler ve mesleki/kariyer değerleri konusunda kararsız olan fazla sayıda öğrenciye sahip iken hepsiyle bireysel olarak

çalışmak için zamanları yoksa grupla uygulamada da işe yarayabilecek yapıdadır. Mesleki değerleri çalışmak için kart sıralama tekniğinin grup halinde uygulanması biçiminde uyarlanmış hali olan bu çalışma aynı zamanda çevrimiçi (online) ortamda mesleki/kariyer değerleri çalışmak için bir çözüm olabilir.

Psikolojik danışman adayları ve ortaöğretim öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda sunulabilecek önerilerden bazıları şunlardır: MEDEK grup uygulamasının daha işlevsel olabilmesi için gruptaki kişi sayısının mümkün olduğunca fazla olmamasına özen gösterilebilir. Uygulama sırasında öğrencilere değerleri sıralamaları ve elemeleri için ve grup tartışmaları için yeterince zaman ayrılabilir. MEDEK uygulaması sırasında mümkün olduğunca etkileşimlere yer verilebilir. Bunun için mümkünse oturma düzeni grubun sayısına ve ortamın koşullarına göre U oturma düzeninde planlanabilir. İhtiyaç duyan ancak grup içinde tam olarak kendini ifade edemeyen öğrenciler için bireysel kariyer müdahaleleri yapılabilir. Kariyer kararsızlığı yaşayan ve değerlerini belirlemeye çalışan ortaöğretim öğrencileriyle sözü edilen öneriler dikkate alınarak deneysel çalışmalar yapılabilir. Ayrıca değerler kartlarının grupla uygulanması temelli geliştirilen bu uygulama ile aynı zamanda etkinlik için gerekli olan bütün malzemelerle çevrimiçi ortamlarda kullanılacak bir kariyer danışmanlığını etkinliği de elde edilmiştir. Dolayısıyla, alanda çalışanlar ve araştırmacılar kariyer danışmanlığı uygulamaları kapsamında araştırmacılardan uygulama için gerekli materyalleri edinerek çevrimiçi olarak da MEDEK'ten yararlanmayı düşünebilirler.

Kaynakça

- Acar, T. (2020). Grupla kariyer danışmanlığı. D. M., Siyez ve T.M. Çaykuş (Ed.). *Yaşam boyu kariyer gelişimi*. (ss.575-595). Ankara: PegemAkademi.
- Amundson, N., Poehnell, M ve Pattern, M. (2010). *Mesleki teleskop* (Çeviren. F. Korkut-Owen). 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Athanasou, J. A ve Hosking, K. (1998). Using career card sort for vocational assessment and counseling. 1 Temmuz 2007 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED419960.pdf> adresinden erişildi.
- Atli, A. ve Gür, S. H. (2019). Lise öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 32-53.
- Atli, A. ve Kaya, A. (2016). Lise öğrencilerinin mesleki değerleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 314-330.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 57-68.
- Bikos, L.H., Krieshok, T.S. ve O'Brien, K.M. (1998). Evaluating the psychometric properties of the Missouri Occupational Card Sort. *Journal of Vocational Behavior*, 52 (2) 135-155.
- Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher.

- Bratsch, K. S. (2001). *Career choices a career exploration guide*. ABD: American Book Business Press.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. ABD: Pearson Education.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Development and Counseling, 80*, 48-56.
- Brown, D. ve Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *Career Development Quarterly, 44*, 211-223.
- Caprara, G. V., Alessandri, A. ve Eisenberg, N. (2012). Prosociality: The contribution of traits, values, and self-efficacy beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*, 1289-1303.
- Caprara G.V. ve Steca P. (2007) Prosocial agency: The contribution of values and self-efficacy beliefs to prosocial behavior across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology, 26*, 220-241.
- Ciarrochi, J. ve Bailey, A. (2008). *A CBT-Practitioner's guide to ACT: How to bridge the gap between cognitive behavioral therapy and acceptance and commitment therapy*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Coetzee, M. ve Schreuder, D. (2012). Subjective work experiences, career orientations, and psychological career resources of working adults. *SAJHE, 26*(4), 813-828.
- Dagenais, F. (1998). "Super's work values inventory scales as intrinsic or extrinsic constructs". *Psychological Reports, 83*(1),197-198.
- Dawis, R.V. ve Lofquist, L.H., (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Di Fabio, A. ve Maree, J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 100-107.
- Dries, N., Pepermans, R., Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 254-267.
- Duffly, R.D. ve Sedlacek, W.E. (2007).The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly, 55*, 359- 364.
- Durlanık, M. (1998). Bireysel danışma hizmetinin öğrencilerin mesleki tercihlerine etkisi. *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*. Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Eldor, L., Westring, A. F. ve Friedman, S. D. (2020). The indirect effect of holistic career values on work engagement: A longitudinal study spanning two decades. *Applied Psychology: Health and WellBeing, 12*(1), 144-165.
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention*. (Unpublished Doctoral thesis). South Africa: University of South Africa.

- Francescato, D., Lauriola, M., Giacomantonio, M. ve Mebane, M. E. (2020). Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 160, 1-8.
- Gorgievski, M.J., Stephan, U., Laguna, M., Moriano, J.A. (2018). Predicting entrepreneurial career intentions: Values and the theory of planned behavior. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 457-475.
- Hartung, P. J. (2006). Values. J.H. Greenhouse ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of career development*. (ss.843-846). London: Sage Publications.
- Hirschi, A. (2010). Global visions positive adolescent Career development: the role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58, 276-287.
- Hoffman, B. J. ve Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399.
- Jackson, D. ve Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449-464.
- Knowdell, R. L. (2008). Card Sort Career Assessment Tools. 03.05.2009 tarihinde <http://www.careertrainer.com/Request.jsp?rView=ProductDetail&Item=OID:2983> adresinden erişildi.
- Knowdell, R.L. (1990). *Motivated skills card sort*. Career Research and Testing: San Jose, CA.
- Knowdell, R.L. (1993). *Manual for occupational interest card sort kit*. San Jose, CA: Career Research and Testing.
- Knowdell, R.L. (1989) *Career values card sort*. San Jose, CA: Career Research and Testing.
- Korkut-Owen, F., Acar, T., Demir Y., Haskan Ö., Kabalcı, T., Kutsal, D., Pekin İ.M. ve Turhan, E. (2009). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığında kart sıralama tekniği: Mesleki değerler ile ilgili bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 53-70.
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. C. (2011). Kariyer danışmanlığında yeni kuramlar ve yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (ss. 273-307). Ankara: PegemAkademi.
- Korkut-Owen, F., Owen, D.W. ve Kararımak Ö. (2013). *Psikolojik danışmanlar için el kitabı: Kendini keşif için araçlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Krenn, D.R. (2016). *Are our values being measured adequately? Creation of a more comprehensive work values scale*. (Unpublished Thesis). Wayne State University.
- Kuzgun, Y. (2014). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişim rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lebo, R. B., Harrington, T. F. ve Tillman, R. (1995). Work values similarities among students from six countries. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 350-362.
- Lee, J. A., Soutar, G., Louviere, J. (2008). The best-worst scaling approach: An alternative to Schwartz's values survey. *Journal of Personality Assessment*, 90, 335-347.
- Liptak, J. J. (2008). *Career quizzes: 12 tests to help you discover and develop your dream career*. Indianapolis: JIST Publishing.
- Masconi, J. ve Emmett, J. (2003). Effects of a values clarification curriculum on high school students' definitions of success. *Professional School Counseling*, 7(2), 68-78.
- Maurer, D. ve Warfel, T. (2004). Card sorting: a definitive guide. Boxes and Arrows. 1 Temmuz 2007 tarihinde http://www.boxesandarrows.com/view/card_sorting_a_definitive_guide adresinden erişildi.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., Lewis, P. (1999). Development of the O*NET™ Computerized Work Importance Profiler. 23 Temmuz 2009 tarihinde https://www.onetcenter.org/dl_files/DevCWIP.pdf adresinden erişildi.
- McMahon, M., Watson, M. ve Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the my system of career influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 476-490.
- Murphy, S.A. (2001). *Study of career values by generation and gender*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 61(9-A), 3781.
- Ng, E. S. W. ve Sears, G. J. (2010). What women and ethnic minorities want work values and labor market confidence: A self-determination perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 676-698.
- Nielsen, J. (2004, July). Card Sorting: How Many Users to Test. Jakob Nielsen's Alertbox. 8 Ağustos 2017 tarihinde <https://www.nngroup.com/articles/card-sorting-how-many-users-to-test/> adresinden erişildi.
- Niles, S. G. ve Bowlsbey, J. H. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. F. Korkut Owen (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Okimoto, R. Y. (1998). *Chinese American and Japanese American women professionals: A comparative study of their organizational communication behaviour and underlying cultural values and attitudes in workplace*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Alameda: The California School of Professional Psychology.
- Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (ss.219-271). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Parker, P. (2002). Working with intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 83-96.
- Patton, W. (2000). Changing career: The role of values. A. Collin ve R. A. Young (Ed). *The future of career*. (ss.69-82). United Kingdom: Cambridge University Press.
- Paul, C. L. (2008). A modified delphi approach to a new card sorting methodology *Journal of Usability Studies*, 4(1), 7-30.
- Porfeli, E. J. (2007). Work values system development during adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 42-60.
- Posner, B. Z.(2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535-541
- Racene, A. ve Dislere, V. (2019). Choice of a values identification method in career counselling. *Proceedings of the International Scientific Conference Rural Environment. Education*.
- Robinson, C. H. ve Betz, N. E. (2008). A psychometric evaluation of Super's Work Values Inventory-Revised. *Journal of Career Assessment*, 16(4),456-473.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An international Review*, 48 (1), 49-71.
- Round, J. B. ve Armstrong, P. I. (2005). Assessment of interests and values. S. D. Brown ve R.W. Lent (Ed.), *Career development and counseling* (ss.305-329). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (1993). Career counselling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Schwartz, S. H. (2009). Draft Users Manual: Proper Use of the *Schwartz Value Survey*, version 14 January 2007. 17 Mart 2017 tarihinde https://www.academia.edu/29396758/Draft_user_s_manual_Proper_use_of_the_Schwartz_Value_Survey adresinden erişildi.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, (ss.1-65). ABD: Academic Press.
- Sharf, R. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. F. Bacanlı ve K. Öztemel (Ed.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Slaney, R.B., Moran, W.J. ve Wade, J.C. (1994). Vocational card sorts. M., Marjorie Moran; E. A., Whitfield, (Ed). *A counselor's guide to career assessment instruments* (ss.347-360). Alexandria, VA : National Career Development Association.

- Sortheix, F. M., Chow, A. ve Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89,162-171.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. Brown, & L.Brooks (Ed.). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass
- Şeker, G. ve Çapri, B. (2019). The relationship between vocational personality types and vocational values. *Journal of Education and Training Studies*, 7(11), 103-113.
- Tullis, T. ve Wood, L. (2004). *How many users are enough for a card-sorting study?* Proceedings of Usability Professionals Association Conference. Minneapolis, MN.
- Veage, S., Ciarrochi, J., Deanea, F. P. Andresena, R. Oadesa, L.G., Crowea, T.P. (2014). Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners, *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3, 258-264.
- Venter, J. Coetzee, M ve Basson J.S. (2013) .Psychological career resources and work engagement of early career consulting staff. *Journal of Psychology in Africa*, 23(3), 431-438.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wegemer, C. M. ve Eccles, J. S. (2019). Gendered STEM career choices: Altruistic values, beliefs, and identity. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 28-42.
- Wnuk, S.M. ve Amundson, N.E.(2003) Using the intelligent careers card sort with university students. *The Career Development Quarterly*, 51, 274-284.
- Yükselen, A., Savcı, F., Özhan, G. B., Baysan, M.P., Öztürk, S.M., Yıldırım, E., Kocatürk, A., Şerbetçioğlu, M.B. (2016). Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin iş değerleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1). 169-192.

EK 1. Değerleri Dereceleme Formu (DDF)

Cinsiyetiniz:

Sınıfınız:

Değerler	Çok önemli	Önemli	Önemli değil	Notlarınız...
Bağımsızlık				
İş yerinin sabitliği				
Çalışma saatlerinin belirginliği				
Zaman				
Üretkenlik				
Yeniliklere açıklık				
Hayat güvencesi				
Para				
İş güvencesi				
Orijinallik				
Kişiler arası ilişki				
Estetik				
İş ortamı				
Yükselme (terfi)				
Ödüllendirme				
Geri bildirim				
Adalet				
Can güvenliği				
İş doyumu				
Değer görmek				
Saygınlık				
Esneklik				
Yardım etme				
Fiziksel uygunluk				
Eğlence				
Teknoloji				
İş yoğunluğu				
Hizmet sunulan kitleler				
İş arkadaşları				
Ün				
Aile				
Kendine saygı				
Grup çalışması				
Güç sahibi olma				
Kendini ifade				
Kültürel değerler				
Tarafsızlık				
En önemli beş değeriniz? İlgileriniz: Yetenekleriniz: Hangi meslekler olabilir?				



Strategic Research Academy ©

© Copyright of Journal of Current Researches on Social Science is the property of Strategic Research Academy and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.