

**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ PROGRAMI**  
**2017-YL-017**

**SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMEN**  
**ADAYLARININ DEĞER ALGILARI İLE**  
**KARİYER TERCİHLERİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**HAZIRLAYAN**  
**Mutlu DEMİR**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Yrd. Doç. Dr. Mustafa AKKAYA**

**AYDIN-2017**



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mutlu DEMİR tarafından hazırlanan “Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Değer Algıları ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tez, 03/03/2017 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan : Yrd. Doç. Dr. Mustafa AKKAYA	ADÜ	.....
Üye : Doç. Dr. Elif ALADAĞ	ADÜ	.....
Üye : Doç. Dr. Zafer TANGÜLÜ	MSKÜ	.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun ..... sayılı kararıyla ..... tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI  
Enstitü Müdürü



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2017

Mutlu DEMİR



## ÖZET

### SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMEN ADAYLARININ DEĞER ALGILARI İLE KARIYER TERCİHLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mutlu DEMİR

Yüksek Lisans Tezi, İlköğretim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa AKKAYA

2017, 72 sayfa

Bu araştırmanın amacı Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Öncelikle öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin ilişkilendirerek kariyer tercih sürecinde öğretmen adaylarına yardımcı olacaktır. Diğer taraftan değer algıları ile kariyer tercihi ilişkisinin incelenmesi mevcut akademik literatürü de genişletecektir.

Araştırmanın kapsamı, Adnan Menderes Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören Sosyal Bilgiler Öğretmenliğinde okuyan 374 öğretmen adayından oluşmaktadır. Araştırma modeli genel tarama modellerinden betimsel tarama modeli özelliklerine sahiptir. Araştırmada, veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak 'Kişisel Bilgi Formu', "Bireysel Değerler Ölçeği" ve "Kariyer Boyutları Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde korelasyon, t-testi ve Anova analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın temel bulgusuna göre Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, baba meslek durumu, ilk ve ortaöğrenimin geçirildiği yerleşim yeri ve aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık söz konusudur.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Değer Algıları, Kariyer Tercihleri, Öğretmen Adayları.





## **ABSTRACT**

### **THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL STUDIES PROSPECTIVE TEACHERS' VALUE PERCEPTIONS AND CAREER CHOICES**

Mutlu DEMİR

Department of Primary M.Sc.

SupervisorAsst. Assoc. Dr. Mustafa AKKAYA

The purpose of this research is to investigate the relationship between the perception of value of social studies teacher prostective and career choices. First associating their preferred career with the value perceptions of prospective teachers will help teachers in their career choice process. On the other hand, examining the relationship between value perceptions and career choices will broaden the current academic literature.

The sample of the study is composed of 374 prospective teachers studying in Social Studies Teacher Education Programs, Education Faculties of Adnan Menderes University and Muğla Sıtkı Koçman University. The research model has the characteristics of descriptive survey model from general survey models. In the study, data were collected by questionnaires. 'Personal Information Form', 'Individual Value Scale' and 'Career Dimension Scale' were used as data collection tools. Descriptive statistics were calculated, t-test, Anova, and Pearson Correlation analysis were applied for analyzing the data. The main findings of the study indicated there is a significant positive relationship between the value perception and career choices of Social Studies Teacher prostective. In addition, there is a meaningful difference between the value perceptions of the prospective teachers and their career choices in terms of gender, grades, father education status, father occupation status, settlement where primary and secondary education is carried out and family monthly income situation variables.

**KEYWORDS:** Value Perceptions, Career Choices, Prospective Teachers.



## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, değerler ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ayrıca değerler ve kariyer tercihlerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptanması amaçlanmıştır. Ayrıca Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sahip oldukları değer algılarını ortaya çıkarmak ve bu değerler algılarının kariyer tercihi sürecine etkisini incelemektir.

Yüksek lisans araştırmalarımın başlangıcından bu yana ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde sağlamış olduğu katkılarından dolayı değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mustafa AKKAYA' ya; çalışma sürecinde verdiği fikirlerle, bilgi birikimi ve uzman görüşleriyle araştırmama katkıda bulunan Sayın Yrd. Doç. Dr. Soner ALADAĞ'a; bu süreçte beni destekleyen Özlem PARLAYAN'a; beni yetiştiren, bugünlere getiren ve kendimi geliştirmem için beni her zaman destekleyen aileme ve son olarak da bu süreçte desteklerini hiç esirgemeyen Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Mutlu DEMİR



# İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI .....	v
ÖZET .....	vii
ABSTRACT.....	ix
ÖNSÖZ .....	xi
SİMGELER DİZİNİ.....	xvii
TABLolar DİZİNİ .....	xix
EKLER DİZİNİ.....	xxi
GİRİŞ .....	1
1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR .....	2
1.1. Araştırmanın Amacı .....	2
1.2. Problem Cümlesi .....	2
1.3. Alt Problemler .....	2
1.4. Araştırma Yöntemi.....	3
1.5. Çalışma Grubu .....	3
1.6. Veri Toplama Araçları .....	3
1.6.1. Kişisel Bilgi Formu .....	4
1.6.2. Bireysel Değerler Ölçeği.....	4
1.6.3. Kariyer Boyutları Ölçeği.....	4
1.7. Verilerin Analizi.....	4
1.8. Kaynak Özetleri (Literatür Özeti) .....	5
1.9. Sayıtlar .....	8
1.10. Sınırlılıklar .....	8
1.11. Tanımlar .....	8
2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	9

2.1. Eğitim .....	9
2.2. Sosyal Bilgiler .....	10
2.3. Türkiye’de Sosyal Bilgiler Eğitimi .....	14
2.4. Değerler ve Değerler Eğitimi .....	15
2.4.1. Bireysel Değerler.....	15
2.4.1.1. Değer kavramının özellikleri.....	16
2.4.1.2. Değerlerin sınıflandırılması.....	17
2.4.1.3. İş değerleri.....	20
2.4.2. Sosyal Bilgiler Eğitiminde Değerler ve Değerler Eğitimi.....	24
2.5. Kariyer Kavramı.....	25
2.5.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi.....	25
2.5.2. Kariyer Geliştirme .....	27
2.5.3. Kariyer Planlaması .....	29
2.5.4. Kariyer Aşamaları .....	30
2.5.4.1. Araştırma .....	30
2.5.4.2. Yerleşme.....	31
2.5.4.3. Kariyer ortası.....	31
2.5.4.4. Kariyer sonu .....	32
2.5.4.5. Emeklilik .....	32
2.5.5. Schein’in Kariyer Değerleri Kuramı .....	32
2.5.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler.....	33
2.5.6.1. Çevresel faktörler .....	33
2.5.6.2. Kişisel faktörler .....	33
2.5.7. Bireyin Değer Algıları ve Kariyer Tercihi .....	34
3. BULGULAR VE YORUM.....	36
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	36

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	43
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	51
TARTIŞMA VE SONUÇ .....	52
KAYNAKLAR .....	57
EKLER.....	65
ÖZGEÇMİŞ .....	71





## **SİMGELER DİZİNİ**

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Cinsiyete göre dağılım .....	3
Tablo 2.1. Gutteridge' nin kariyer geliştirme modeli .....	28
Tablo 3.1. Cinsiyete göre dağılım .....	36
Tablo 3.2. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının cinsiyete göre T-Testi sonuçları .....	36
Tablo 3.3. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	37
Tablo 3.4. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	37
Tablo 3.5. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	38
Tablo 3.6. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları .....	38
Tablo 3.7. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	39
Tablo 3.8. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	40
Tablo 3.9. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının anne mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	40
Tablo 3.10. Sosyal Bilgiler öğretmeni adaylarının değer algılarının anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	41
Tablo 3.11. Sosyal Bilgiler öğretmeni adaylarının değer algılarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre betimsel istatistikleri.....	41
Tablo 3.12. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre ANOVA sonuçları .....	42
Tablo 3.13. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ailenin aylık geliri değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	42
Tablo 3.14. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ailenin aylık geliri değişkenine göre ANOVA sonuçları .....	43

Tablo 3.15. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin cinsiyete göre T-Testi sonuçları.....	44
Tablo 3.16. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri.....	44
Tablo 3.17. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin sınıf düzeyi değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	45
Tablo 3.18. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	45
Tablo 3.19. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	46
Tablo 3.20. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	47
Tablo 3.21. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	47
Tablo 3.22. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin anne mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	48
Tablo 3.23. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	48
Tablo 3.24. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre betimsel istatistikleri.....	49
Tablo 3.25. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre ANOVA sonuçları .....	49
Tablo 3.26. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin aile aylık geliri değişkenine göre betimsel istatistikleri .....	50
Tablo 3.27. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin aile aylık geliri değişkenine göre ANOVA sonuçları.....	50
Tablo 3.28. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki .....	51

## **EKLER DİZİNİ**

Ek 1: Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Değer Algıları İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Anketi: .....	65
Ek 2: Anket Yapılan “Üniversite, Fakülte ve Bölüm” Listesi: .....	69



## GİRİŞ

Günümüzde eğitim seviyesinin yükselmesi, bilgiye erişim yollarının kolaylaşması, insan kaynaklarına verilen önemin artması gibi etkenler, bireylerin kariyer beklentilerinin yükselmesine ve kendi kariyer amaçlarının belirleme sürecinde daha fazla sorumluluk almasına sebep olmuştur. İnsanların zamanlarının büyük bir bölümünün iş ortamında geçirdiği düşünüldüğünde kariyer tercihinin bireylerin yaşam tarzının belirlenmesinde de önemli rol oynamaktadır. Bu anlamda bireylerin işte başarılı olabilmesi ve yaptığı işi sevebilmesi için kendi yeteneklerine, hedeflerine, kişisel özelliklerine ve sahip olduğu değer algılarına en uygun olan işi seçmesi önem kazanmaktadır.

Kariyer planlama, bireylere gelecekte bulunmak istedikleri yeri belirleme imkânı vermenin yanında takip edilmesi gereken yolların seçimini de sağlamaktadır. Bireysel kariyer planlama ile bireyler kendi kişisel özelliklerini tanıma, hedef belirleme, fırsatları tanıma ve en önemlisi kişisel başarı düzeyini arttırmayı amaçlamaktadır. Bireysel kariyer planlamasını etkileyen faktörlerin başında değer kavramı gelir. Değer, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017). İyi ve kötü gibi nitelermeleri ise bireyin içinde yaşadığı kültürel yaşamdan bağımsız düşünmek mümkün değildir. Bu anlamda değerler birçok faktörün yanında yaşanan kültürün sonuçları olarak da ortaya çıkmaktadır. Toplumların küresel gelişim ve değişimlerle etkileşim düzeylerine bağlı olarak değerler şekillenmektedir. Buna bağlı olarak bireylerin hayatlarının önemli bir parçası olan kariyer planlarındaki tercihlerin de değişmesi kaçınılmazdır.

Bu araştırmanın önemi Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sahip oldukları değer algılarını ortaya çıkarmak ve bu değerler algılarının kariyer tercihi sürecine etkisini incelemeye yöneliktir.

# 1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR

## 1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi ve değer algıları ile kariyer tercihlerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne-baba meslek durumları, ilk ve orta öğreniminin geçirildiği yerleşim yeri ve aile aylık gelir durumu gibi değişkenler açısından incelenmektedir.

## 1.2. Problem Cümlesi

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki ne düzeydedir?

**Araştırmanın alt problemleri aşağıda verilmiştir:**

## 1.3. Alt Problemler

- 1) Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile
  - a) Cinsiyet
  - b) Sınıf düzeyi
  - c) Baba eğitim durumu
  - d) Anne-baba meslek durumları
  - e) İlk ve orta öğrenimin geçirildiği yer
  - f) Aile aylık gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri ile
  - a) Cinsiyet
  - b) Sınıf düzeyi
  - c) Baba eğitim durumu
  - d) Anne-baba meslek durumları
  - e) İlk ve orta öğrenimin geçirildiği yer
  - f) Aile aylık gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?



3) Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki ne düzeydedir?

#### 1.4. Araştırma Yöntemi

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sahip oldukları değer algılarının ve kariyer tercihlerinin bazı demografik değişkenlere göre incelendiği bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri geçmişte ve halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2014: 77). Bu araştırma, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarına ilişkin görüşlerini ve kariyer tercihlerini bazı değişkenlere göre ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır.

#### 1.5. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Adnan Menderes Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında eğitim fakültesindeki 1., 2., 3. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan Sosyal Bilgiler öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle dayalı olarak üniversitede okuyan Sosyal Bilgiler öğretmen adayları arasından seçilen 374 öğrenci oluşturmaktadır. Bunların 185'i erkek 189'u kız öğrencidir.

Tablo 1.1. Cinsiyete göre dağılım

	<i>n</i>	%
<b>Adnan Menderes Üniversitesi</b>		
Kadın	87	58,0
Erkek	63	42,0
<b>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi</b>		
Kadın	102	45,5
Erkek	122	54,5
<b>Toplam</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

#### 1.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmen adaylarının, sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgi toplamak için 'Kişisel Bilgi Formu', sahip

oldukları değer algılarını belirlemek amacıyla “Bireysel Değerler Ölçeği” ve kariyer tercihlerini belirlemek için “Kariyer Boyutları Ölçeği” kullanılmıştır.

### **1.6.1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının bazı sosyo-ekonomik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan anket formunda öğrencilerin cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne-baba meslek durumları, ilk ve ortaöğrenimini geçirdiği yer ve aile aylık gelir durumlarına belirlemeye dayalı sorular sorulmuştur.

### **1.6.2. Bireysel Değerler Ölçeği**

Bireysel değerler ile ilgili ölçek maddeleri Rokeach (1973) tarafından geliştirilen, (Bilgin ve Araz, 1995) tarafından Türkçeye çevrilen ve Kıyak (2015) tarafından kullanılan araştırmadan alınmıştır. Kıyak (2015) Mustafa Kemal Üniversitesi’nde gerçekleştirdiği araştırmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,800 olarak bulmuştur. Güvenilirlik katsayısı ölçeğin kabul edilmesi için yeterlidir.

Değerlerle ilgili ölçek maddeleri için 5’li Likert Ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) uygun olarak hazırlanmıştır.

### **1.6.3. Kariyer Boyutları Ölçeği**

Öğretmen adaylarının kariyer tercihlerini belirlemek için Schein (1996) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan kariyer boyutları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki 27 maddenin 16’sı kullanılmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarından kariyer memnuniyetine ilişkin ölçeğin maddeleri kullanılmamıştır. Çünkü bu maddeler mevcut kariyerden memnuniyet düzeyini ölçmeye yöneliktir.

Kariyer tercihleri ölçeğindeki maddeler 5’li Likert Ölçeği’ne (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) uygun olarak hazırlanmıştır.

## 1.7. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda Kişisel Bilgi Formu'ndan, Bireysel Değerler Ölçeği'nden ve Kariyer Boyutları Ölçeği'nden elde edilen verilerin sayısal olarak yorumlanması ve ilişkilendirilmesi için SPSS 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Bireysel değerler ölçeği ve kariyer boyutları ölçekleri 5'li likert yapıda oluşturulmuştur. Bireysel değerlere ve kariyer boyutlarına verilen cevaplar 1 ile 5 arasında değerlere sahiptir.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerine ilişkin görüşleriyle ilgili değerlendirmelerde aritmetik ortalama  $\bar{x}$  ve standart sapma (Ss.) kullanılarak öğrencilerin bireysel değerler ve kariyer tercihlerinin sahiplik dereceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ve kariyer tercihleri puanlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. İlişkisiz örneklem için t-testi, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2014: 39).

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ve kariyer tercihlerine ilişkin görüşlerindeki anlamlı farklılık hesaplanmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek faktörlü (yönlü) varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2014: 48).

Anlamlılık değeri (p) kullanılmış ve anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak hesaplanmıştır. Elde edilen verilerin düzenli ve basit bir şekilde yorumlanabilmesi amacıyla için tablolar oluşturulmuştur.

## 1.8. Kaynak Özetleri

Bu bölümde değer algıları ile kariyer tercihleri alanında yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

Uyguç (2003), "Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi" konulu araştırmasında öğrencilerin değerlere verdikleri önemde cinsiyet ve fakülte farklılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi'nin

çeşitli bölümlerinde okuyan 740 öğrenciye Rokeach değer envanteri uygulamıştır. Araştırmanın bulguları arasında kız ve erkek öğrenciler arasında, değerlere verdikleri öncelikler veya önem dereceleri bakımından, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu; kız öğrencilerin bütün değerlere, erkek öğrencilere göre, daha fazla önem verdikleri yer almaktadır. Ayrıca araştırma göstermiştir ki yüksek gelir düzeyindeki öğrencilerin hedonist değerlere, düşük ve orta gelir düzeyindeki öğrencilerden, daha çok önem vermektedirler.

Serinkan – Barutçu (2006), “Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma” konulu araştırmasında Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planları ve kişilik özellikleri ve bunlar arasındaki ilişki belirlenmeye çalışmıştır. Kadın ve erkek öğrenciler arasında kişilik özellikleri bakımından farklılıklar göstermesine rağmen cinsiyet değişkeni açısından kariyer planları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin gelir durumları, bölümleri ve kardeş sayıları açısından bir takım farklılıklar söz konusudur.

Sav (2008), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmasında hazırladığı anketleri Türkiye’de eğitim veren İktisadi İdari Bilimler Fakültelerinden üç kamu, üç vakıf üniversitesinin 328 öğrencisine uygulamıştır. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü son sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve meslek saygınlığının öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Koca (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma” adlı araştırmasında bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmasında bireysel değerlerin alt boyutları olan “sükûnet”, “evrensellik”, “bireysellik”, “olumlu olma” ve “başarma” ile kariyer tercihinin alt boyutları olan “teknik”, “fonksiyonel”, “bağımsızlık”, “saygınlık”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “girişimcilik” ve “güvenlik” arasındaki ilişkiyi incelemiş ayrıca bu alt boyutlara demografik değişkenler arasındaki ilişkileri de incelemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında bireysel değerlerden yalnızca “evrensellik”

değeri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre dünya barışı, kardeşlik, huzur, eşitlik gibi konularda daha duyarlıdırlar. Çukurova Üniversitesi'nin İnşaat Mühendisliği, Türk Dili ve Edebiyatı, İşletme ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümlerinde okuyan 192 öğrenciye ulaşılarak yapılan araştırmada kariyer tercihinde en önemi değerlerin “evrensellik” ve “başarma” değerleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Merdan (2011), “Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama” konulu araştırmasında beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamış bu kapsamda özel sektörde çalışan 386 işgören ile yüz yüze anket araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda nevrotik kişilik özelliğine sahip olma ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında ve sorumlu kişilik özelliği ile girişimciliğe önem verme arasında anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir.

Erol (2013), “Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma” adlı araştırmasında kariyer tercihi konusu, işletme fakültesi dördüncü sınıf öğrencileri ele alınmıştır. Bununla birlikte bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinin benimsendiği araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencileri olarak belirlenmiştir ve araştırma verileri 414 kişinin katılımıyla elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların kariyer tercihleri; cinsiyet, ortalama gelir gibi çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. Öte yandan, sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengesizlik kişilik boyutlarına göre ise kariyer tercihleri açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Kıyak (2015), “Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği” adlı araştırmasında kişilik özellikleri, bireysel değer ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bireysel değerlerin kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın kapsamı, Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmada, veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması

ortalamalarının yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Ek olarak, kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

## 1.9. Sayıtlar

1) Bu araştırmada Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının ölçekteki sorulan sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

2) Ölçekte bulunan soruların araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayılmaktadır.

## 1.10. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Adnan Menderes Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören Sosyal Bilgiler öğretmen adayları ile sınırlı tutulmuştur. Bu açıdan bulgular, ancak ilgili üniversitelerin söz konusu fakültesindeki öğretmen adayları için genellenebilir.

## 1.11. Tanımlar

**Sosyal Bilgiler:** “Bireyin toplumsal varoluşunu gerçekleştirebilmesine yardımcı olması amacıyla; tarih, coğrafya bilimleri ve vatandaşlık bilgisi konularını yansıtan; öğrenme alanlarının bir ünite ya da tema, felsefe, ekonomi, antropoloji, psikoloji, sosyoloji ve hukuk gibi sosyal alanda birleştirilmesini içeren; insanın çevresiyle etkileşiminin geçmiş, bugün ve gelecek bağlamında incelendiği; yapılandırmacılık anlayışından hareketle oluşturulmuş bir ilköğretim dersidir.”(MEB, 2005) şeklinde tanımlanmıştır.

**Değer:** “Bir sosyal grup veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlaki ilke ya da inançlar” şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2005: 87).

**Kariyer Kavramı:** Kariyer kavramı, bireyin sahip olduğu bir meslekte veya iş alanında yükselmesini ifade etmektedir. Geniş anlamıyla kariyer, bir insanın çalışabileceği işe ilişkin belli bir sürede edindiği bilgi, beceri ve

deneyimlerini kullanarak, toplumda üstlendiği iş rolüne ilişkin beklenti ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için eğitilmesini ve geliştirilmesini kapsayan bir süreçtir (Erdoğan, 2008: 159-160).

## 2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Eğitim

Eğitim olgusu günümüzde önem verilen ve üzerinde birçok araştırma yapılan konulardan biridir. Çünkü toplumların gelişmişlik seviyeleri eğitime verdikleri öneme dayalı olarak artmaktadır. Bu nedenle öncelikle eğitim kavramının iyice anlaşılması gerekir. Bu kavramın tanımı üzerine birçok farklı görüşler ortaya atılmıştır. Binbaşıoğlu'na göre bu farklılığın iki sebebi vardır: Birincisi; her yazarın kendi eğitim felsefesine uygun bir görüşü dile getirmesi ve bu nedenle her tanımın öznel bir nitelik taşımasıdır. İkincisi de bazı eğitimcilerin, eğitimin belli bir alanına yönelik tanım yapmasıdır (Binbaşıoğlu, 1998: 6).

TDK (2017), eğitimi güncel Büyük Türkçe Sözlüğünde “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye” olarak tanımlamıştır.

Eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme imkanı sağlayan, sosyal adalet ve fırsat eşitliği sağlayan en etkili araçtır (Türkoğlu, 2005: 14).

Toplum hayatına uyum sağlamak, iyi bir insan olmak, kişilik kazanmak ve iyi bir vatandaş olmak iyi bir eğitim almakla mümkündür. Dolayısıyla eğitimin temel amacı iyi bir insan ve iyi bir vatandaş yetiştirmektir. Toplumsal hayatın ihtiyacı olan eğitim faaliyetini gerçekleştirmek devletlerin temel görevlerinden biridir. Her ülkenin eğitim sistemi, o ülkenin geleceğinde önemli rol oynar. Bu nedenle genç nesiller, toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yönlendirilir ve eğitilirler (MEB, 2017).

Eğitimin temel amacı, insanın eğitim sonucunda kazandıklarıyla kişilik ve karakterini geliştirmek ve toplumdaki yerinin farkında olmasını sağlamaktır (Duymaz, 2007). Piaget'e (akt. Şimşek, 2016) göre ise eğitimin temel amacı, bireylere yeni şeyler üretmek için kullanabilecekleri beceriler kazandırmak ve yaratıcı bireyler yetiştirmektir.



## 2.2. Sosyal Bilgiler

Sosyal Bilgiler kavramı 19. yüzyılın sonu 20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda yaşanan sorunların çözümüne ilişkin Sosyal Bilimler tarafından önerilen çözüm yollarını insanlara aktarma amacı olarak ortaya çıkmıştır (Bilgili, 2006: 3-51). Bir alan olarak Sosyal Bilgilerin eğitim kurumlarınca benimsenmesi, 20. yüzyılın başlarında yine A.B.D'de gerçekleşmiştir. Disiplinlerarası çok yönlü bir yapıya olan Sosyal Bilgileri tanımlamak oldukça zordur (Doğanay, 2004: 15-46).

Sosyal Bilgiler; coğrafya, tarih, sosyoloji, felsefe, antropoloji, vatandaşlık ve yurttaşlık bilgisi, sosyal psikoloji ve ekonomi gibi disiplinleri kapsadığından çok disiplinli bir yapıya sahiptir (Öztürk, 2012: 1-31). Sosyal Bilgilerin sosyal bilimlerden farklı bir kavram olduğu da bir gerçektir. Sosyal Bilgiler, bireylere toplumla ilgili yararlı ve gerekli olan gerçeklerin okulda verildiği bir ders iken; sosyal bilimler ise insanların toplum içinde daha mutlu ve daha iyi yaşamalarının sağlanmasını inceleyen alanlardır. Yine, Sosyal Bilgiler ilköğretim 4, 5, 6 ve 7. sınıflarda okutulurken; sosyal bilimler ise, üniversitelerin Edebiyat Fakültelerinin tarih, coğrafya, sosyoloji, edebiyat v.b. bölümlerinde lisans ve lisansüstü eğitim olarak yapılmaktadır (İnan, 2014: 4).

Sosyal Bilgiler Ulusal Konseyi (NCSS)'ne göre (akt. Öztürk, 2012: 4) Sosyal Bilgiler; “Sosyal ve beşeri bilimleri vatandaşlık yeterliklerini geliştirmek amacıyla kaynaştıran bir çalışma alanıdır.” MEB (2005)'e göre Sosyal Bilgiler; “Bireyin toplumsal varoluşunu gerçekleştirebilmesine yardımcı olması amacıyla; tarih, coğrafya bilimleri ve vatandaşlık bilgisi konularını yansıtan; öğrenme alanlarının bir ünite ya da tema, felsefe, ekonomi, antropoloji, psikoloji, sosyoloji ve hukuk gibi sosyal alanda birleştirilmesini içeren; insanın çevresiyle etkileşiminin geçmiş, bugün ve gelecek bağlamında incelendiği; yapılandırmacılık anlayışından hareketle oluşturulmuş bir ilköğretim dersidir.”

Öztürk (2012)'e göre ise; Sosyal Bilgiler, hemen her bakımdan değişen dünya ve ülke koşullarında bilgiye dayalı karar alıp problem çözebilen etkin ve aktif vatandaşlar yetiştirmek amacıyla sosyal ve beşeri bilimlerden aldığı bilgi, teknik ve yöntemleri kaynaştırarak kullanan bir öğretim programıdır.

MEB (2005)'e göre Sosyal Bilgiler, bilginin değerini ve bireyin deneyimlerini de dikkate alarak bireyin hayata etkin katılımını sağlamayı, doğru karar vermesinde rehber olmayı, sorun çözmelerini geliştirmeyi ve bireyi yapılandırmayı amaçlamıştır. MEB (2006) Sosyal Bilgiler öğretim programının amacını ise “Öğrencilerin demokratik değerleri benimsemiş vatandaşlar olarak içinde yaşadıkları topluma uyum sağlamalarını ve kazanılan bu bilgi birikimini yaşama geçirebilecek donanımlar kazandırmayı amaçlamak.” olarak açıklamıştır.

Sosyal Bilgiler Ulusal Konseyi (NCSS)'ne göre Sosyal Bilgilerin amacı aşağıdaki gibi sıralanmıştır ( Barth, 1991: 8 akt. Öztürk, 2012: 8):

- a) İnsanın geçmiş, bugün ve geleceği hakkında bilgi edinme becerisini geliştirme,
- b) Demokratik ilkelere bağlı, karar verme becerisi kazanma,
- c) Kültür ve değerleri yorumlama becerisini geliştirme ve
- d) Toplumsal olaylara vatandaş olarak katılmaktır.

MEB'e göre Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programında genel amaçlar şu şekilde sıralanmaktadır (MEB, 2005):

1. Özgür bir birey olarak fiziksel, duygusal özelliklerinin; ilgi, istek ve yeteneklerinin farkına varır.
2. Atatürk İlke ve İnkılaplarının, Türkiye Cumhuriyetinin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasındaki yerini kavrar; lâik, demokratik, ulusal ve çağdaş değerleri yaşatmaya istekli olur.
3. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak, vatanını ve milletini seven, haklarını bilen ve kullanan, sorumluluklarını yerine getiren, ulusal bilince sahip bir vatandaş olarak yetişir.
4. Hukuk kurallarının herkes için bağlayıcı olduğunu, tüm kişi ve kuruluşların yasalar önünde eşit olduğunu gerekçeleriyle bilir.
5. Ekonominin temel kavramlarını anlayarak, kalkınmada ve uluslararası ekonomik ilişkilerde ulusal ekonominin yerini kavrar.

6. Yaşadığı çevrenin ve dünyanın coğrafi özelliklerini tanıyarak, insanlar ile doğal çevre arasındaki etkileşimi açıklar.

7. Bilgiyi uygun ve çeşitli biçimlerde (harita, grafik, tablo, küre, diyagram, zaman Şeridi vb.) kullanır, düzenler ve geliştirir.

8. Türk kültürünü ve tarihini oluşturan temel öge ve süreçleri kavrayarak, milli bilincin oluşmasını sağlayan kültürel mirasın korunması ve geliştirilmesi gerektiğini kabul eder.

9. Bilimsel düşünmeyi temel alarak bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma ve üretmede bilimsel ahlakı gözetir.

10. Farklı dönem ve mekânlara ait tarihsel kanıtları sorgulayarak insanlar, nesnelere, olaylar ve olgular arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirler, değişim ve sürekliliği algılar.

11. Bilim ve teknolojinin gelişim sürecini ve toplumsal yaşam üzerindeki etkilerini kavrayarak bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanır.

12. Meslekleri tanır, çalışmanın toplumsal yaşamdaki önemine ve her mesleğin gerekli olduğuna inanır.

13. İnsanlığın bir parçası olduğu bilincini taşıyarak, ülkesini ve dünyayı ilgilendiren konulara duyarlılık gösterir.

14. Katılımın önemine inanır, kişisel ve toplumsal sorunların çözümü için kendine özgü görüşler ileri sürer.

15. İnsan hakları, ulusal egemenlik, demokrasi, lâiklik, cumhuriyet kavramlarının tarihsel süreçleri ve günümüz Türkiye'si üzerindeki etkilerini kavrayarak, yaşamını demokratik kurallara göre düzenler.

16. Farklı dönem ve mekânlardaki toplumlararası siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik etkileşimi analiz eder.

17. Birey, toplum ve devlet arasındaki ilişkileri açıklarken, sosyal bilimlerin temel kavramlarından yararlanır.

Sosyal Bilgilerin amacı ile ilgili belirtilen görüşlere bakıldığında sosyal bilgilerin temel amacının evrensel değerler yönünden nitelikli bireyler ve bu değerlere duyarlı vatandaşlar yetiştirmek olduğu söylenebilir.

### **2.3. Türkiye’de Sosyal Bilgiler Eğitimi**

Ülkemizde Sosyal Bilgiler eğitiminin temellerini İslamiyetin kabulünün öncesine dayandırmak mümkündür (Safran, 2008: 1-18). Akyüz (2005)’e göre Sosyal Bilgiler dersinin en temel amacı, bireyin içinde yaşadığı topluma uyumunu sağlamak, onu toplumsallaştırmak olduğu düşünüldüğünde, Türklerin müslüman olmadan önceki dönemlerinde çocukların ve gençlerin toplumsallaştırıp eğitilmesinde “toplum töresi” nin önemli bir rol oynayacağı düşüncesi bu dersin temellerinin çok eskilere dayandığı görülmektedir.

Türkiye’de Sosyal Bilgiler konularını içeren dersler ilk defa Sultan II. Abdülhamit (1876-1909) döneminde ilkokul programlarına girmiştir. Türkiye’de sosyal bilgiler eğitimi cumhuriyetin ilanından itibaren 1968 programına kadar tek disiplinli anlayışla tarih, coğrafya, yurttaşlık ya da yurt bilgisi adı altında verilmiştir. Bu uygulamaya 1968 programı ile son verilmiş olup ilkokul ve ortaokul programlarında disiplinler arası ve çok disiplinli bir yapıya sahip olan Sosyal Bilgiler dersi ortaokulların 1. ve 2. sınıflarında haftada 5 saat, 3. sınıflarında ise haftada 4 saat yer verilmiştir. Bu program, ABD’de gelişen “Yeni Sosyal Bilgiler” hareketinin ilkelerine göre tasarlanmıştır. 1985 yılından sonra sadece ilkokullarda sosyal bilgiler dersi verilirken, ortaokul kademesinde ise “Milli Coğrafya” ve “Milli Tarih” adı altında tek disiplinli ve geleneksel yaklaşımı benimseyen yöntemlerle verilmiştir. 1998 ilköğretim programıyla sosyal bilgiler dersi, ilk sınıflarda disiplinler arası desene uygun, sonraki sınıflarda ise çok disiplinli desene uygun olarak hazırlanmıştır. Sosyal bilgiler programı son şeklini 2005 yılında yapılan ilköğretim programıyla almıştır. Bu programda yapılandırmacı yaklaşım ön plandadır. Yani öğrenci merkezli bir yaklaşım programın hedefi olmuştur. Sosyal bilgiler dersi, 2012 yılında çıkarılan 4+4+4 yasasıyla birinci 4’ün son sınıfı (4. sınıf) ile ikinci 4’ün 5. 6. ve 7. sınıflarında haftada 3’er saat okutulmaya başlanmıştır (Meydan, 2011; Öztürk, 2012: 1-31).

## 2.4. Değerler ve Değerler Eğitimi

### 2.4.1. Bireysel Değerler

Bireysel değerler bireylerin sahip olduğu, hayatta önemli olarak gördüğü hedeflerini gerçekleştirmek için yaptığı seçimlerdir. Değerin soyut bir kavram olması, bilim adamlarının değeri farklı şekillerde açıklaması ve farklı sınıflandırmalar yapmalarına neden olmuştur. Bu farklı açıklamalar ve sınıflandırmalar bu başlık altında verilmeye çalışılmıştır.

Sosyal bir varlık olan insanoğlunun bir arada yaşamasını sağlayan birtakım toplumsal, ahlaki, siyasal, ve kültürel ilke ve kurallar söz konusudur. Toplumun belli bir kesimi tarafından benimsenerek yaşatılan bu genel ilke ve kuralların önemli bir bölümünü toplumsal değerler oluşturmaktadır. Bu nedenle değer kavramı insan ve insan yaşamıyla ilgili birçok disiplinin ilgi alanına girmekte ve değer kavramı üzerinde bu disiplinler ve disiplinlerarası tarafından birtakım çalışmalar yapılmaktadır.

İlk defa Znaniecki tarafından sosyal bilimlere kazandırılan değer kavramı, Latince “kıymetli olmak” veya “güçlü olmak” anlamlarına gelen “valere” kökünden türetilmiştir (Bilgin, 1995: 83). Çağlar (2005) değeri; bireylerin tutum, düşünce ve eylemlerinde birer standart olarak ortaya çıkan kültürel öğeler olarak tanımlamaktadır. Güngör (1998), insanları yönlendiren pek çok değer türü vardır: Sağlık gibi biyolojik; güzel-çirkin gibi estetik; iyi-kötü gibi ahlaki değerler; sevap-günah gibi dinî değerler; doğru-yanlış gibi mantıksal değerler vardır ve bu değerler insanların kişiliğinin oluşmasını katkı sağlamaktadır. Ulusoy ve Dilmaç (2012) değeri, insanı diğer canlılardan ayıran en temel özellikleri barındıran ve insanların davranışlarına yön veren inançlar bütünü olarak, Yel ve Aladağ (2009) ise değeri insanın tüm yaşamı boyunca davranışlarını yönlendirmede ve davranışlarının şekillenmesinde etkili olan öğeler bütünü olarak tanımlamaktadır.

Schwartz (1992), değerlerin özelliklerini ve literatürde yapılan tanımları da dikkate alarak kavramsal bir tanım geliştirmiştir. Buna göre değerler; bir inanç durumudur, ait olunmak veya kabul gören bir haldir, belirli durumları aşmaya yöneliktir, olayların ve insanların davranışının seçimine veya gelişimine rehberlik eder ve önceki değerlerin oluşturduğu bir sistemin diğer değerlerde oluşturduğu öneme bağlı olarak düzenlenir (akt. Karakaya, 2007: 204).

Alport (1937) tarafından araştırılan değer kavramı Rokeach'in (1973) ortaya attığı değerler teorisi ve bunun bir devamı olarak geliştirilen Rokeach Değerler Ölçeği (Rokeach, 1973) ve Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz, 1992) önemli bir yere sahiptir (Balıoğlu ve Balgalmış, 2005: 19-31). Topcuoğlu (1999)'na göre Allport, Vernon ve Lidzey (1960), araştırmalarında değerleri; bilimsel, estetik, ekonomik, sosyal, siyasi ve dini değerler olmak üzere altı temel kategoride incelemiştir. Güngör (1993) ise siyasi, estetik, teorik, iktisadi, sosyal ve dini değerler olarak altı kategoride incelemiştir. Filiz (1998) ise değerleri içerik (amaçsal-niyetsel) ve araçsal (işlevsel) değerler olmak üzere iki kategoride toplamıştır.

Değerler ve değerler eğitimi ile ilgili araştırmalara bakıldığında, değerler eğitimi ve öğretimi ile ilgili farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Doğanay (2009) göre bu yaklaşımlar:

- Değerlerin Doğrudan Öğretimi Yaklaşımı,
- Değerleri Belirginleştirme Yaklaşımı,
- Değer Analizi Yaklaşımı,
- Bütüncül Yaklaşım ve
- Karakter Eğitimi'dir.

Değerler en genel ifadeyle; dünyaya bakış açısı ve bireylerin algılanış biçimi bugün ve gelecek üzerine düşünme şeklinde somutlaştırılabilir. Değer, insana özgü imkanları, insanı insan yapan diğer canlılardan ayıran özellikleri insana dair bütün iş ve aktiviteleri insani etkinlikler olarak amaçlarına uygun şekilde gerçekleştirebilecek duruma gelmelerine yardımcı olmaktır. Başka bir ifadeyle, bireylerin doğru anlamalarına ve bilmelerine, doğru düşünmelerine, doğru analiz etmelerine görebilmelerine yardımcı olmaktır (Kuçaridi, 1995; Erinç, 1995; akt. Orhan, 2013: 8).

#### **2.4.1.1. Değer kavramının özellikleri**

Birçok bilim dalının ve araştırmacının ilgisini çeken değerlerin anlaşılabilmesi için temel özelliklerinin bilinmesi gereklidir. Değerlerin belli başlı özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (akt. Doğan, 1998: 411-413):

1. Değerler, belli bir grup veya toplumun üyelerince paylaşılmış ve üzerinde uzlaşmaya varılmıştır.
2. Değerler, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere soyutlanabilirler.
3. Üyeler, yüksek değerler uğruna özveride bulunmaya, mücadeleye ve hatta ölmeye razı olmalıdırlar.
4. Genel refahın korunması ve toplumsal gereksinimlerin karşılanması için gerekli olarak görülmüştür.
5. Değerler, davranışların kaynaklarıdır.
6. Değerler, göreceli yani kişiden kişiye değişebilmektedir.
7. Değerler, hiyerarşik bir yapıya sahiptir.

#### **2.4.1.2. Değerlerin sınıflandırılması**

Değerlerle ilgili yapılan sınıflamalardan en çok kabul edilen ve bilineni Rokeach, Schwartz ve Spranger'ın yapmış olduğu sınıflandırmalardır.

Literatürde değerlerle ilgili en çok kabul gören araştırmalardan biri sosyal psikolog Milton Rokeach'e aittir. Rokeach (1973) araştırmasında bir değerler kategorisi oluşturmuş ve amaçsal ve araçsal olmak üzere ikiye ayırmıştır. Amaçsal (terminal) değerler; bir kişinin hayatı boyunca başarmayı hedeflediği değerlere ilişkin tercihlerini ifade etmektedir (akt. Orhan 2013: 14). Buradaki amaçsal değerler; rahat bir yaşam, aile güvenliği, barış içinde bir dünya, eşitlik, gerçek dostluk, heyecanlı bir yaşam, iç huzur, kendine saygı, mutluluk, sevgi, özgürlük, ulusal güvenlik, zevk vb. olarak sıralanabilir (Bilgin, 1995: 89). Araçsal değerler ise, amaç değerlerle ilgilidir ve ilgili davranışlar amaç değerlere götürmek içindir. Amaçsal değerler hayatın temel amaçlarını, araçsal değerler ise bu amaçlara ulaşmada kullanılabilecek davranış biçimlerini kapsar (Tokdemir, 2007: 25).

Rokeach (1973) değerleri iki başlık altında toplamış ve 18 değer belirlemiştir. Bunların birincisi araçsal değerler, ikincisi amaçsal değerlerdir. Amaçsal değerler, bireyin ulaşmak istediği hedefi ifade etmektedir. Örneğin, rahat bir yaşam, özgürlük, aile güvenliği gibi değişkenlerden oluşur. Araçsal değerler ise amaçsal değerlere ulaşmak için tercih edilen davranış biçimidir. Yardımseverlik,

açık görüşlülük, dürüstlük vb. değerlerden oluşur. Rokeach (1973) amaçsal ve araçsal değerler arasındaki ilişkiyi “değerler sistemi” olarak isimlendirmiştir. (Odabaşı, 2002: 213-214).

Schwartz değerlerin ifade ettiği farklılıkların yine değerlerin amaç tipleri olduğunu ve bu değer tiplerinin üç evrensel gereksinimden kaynaklandığını öngörmektedir. Bu temel varsayımları şu şekilde sıralamıştır (akt. Orhan 2013: 16): Biyolojik bir organizma olarak bireyin temel ihtiyaçları, bireyler arasındaki başarılı sosyal etkileşim gereksinimleri, toplumların ve grupların yaşamının devamını sağlayan sosyal gereksinimleri olarak ifade etmiştir.

Schwartz (1992) değer sınıflandırması, yukarıdaki üç evrensel gereksinimin neticesinde ve her birisinin altında yatan motivasyona göre 10 tane değer ortaya çıktığını ifade etmektedir (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000: 59-76).

**Güç (power):** Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerine denetim gücü.

**Başarı (achievement):** Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi.

**Hazcılık (hedonism):** Bireysel zevke, hazza yönelim.

**Uyarılım (stimulation):** Heyecan ve yenilik arayışı.

**Özyönelim (self-direction):** Düşünce ve eylemde bağımsızlık.

**Evrenselcilik (universalism):** Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek.

**İyilikseverlik (benevolence):** Kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme.

**Geleneksellik (tradition):** Kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılık.

**Uyma (conformity):** Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılması.



**Güvenlik (security):** Toplumun, var olan ilişkilerin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği.

Spranger değerleri altı temel grupta toplamıştır. Bu değer grupları; estetik, kuramsal, ekonomik, siyasi, sosyal ve dinî değer gruplarıdır. Bu değer sınıflamaları daha sonraki yıllarda Allport ve arkadaşları tarafından ölçeğe dönüştürülmüştür (Akbaş, 2004: ?):

Maslow'un (2001) değerlerle ilgili düşüncesi; insanlar ortak değerlerle hayata başlarlar ve daha sonra hayatın devamında ait olduğu toplumda sosyalleşmesi sonucunda, bireylerin değerlerinde değişimler meydana getirebilirler. İnsanlar ihtiyaçlarına göre değerlerini özel olarak belirler. Her bireyin farklı ihtiyaçlarının ortaya çıkmasıyla birlikte buna bağlı olarak da farklı değer yargıları oluşur. Bu ihtiyaç ve değerlerin sıralanmasıyla da, ihtiyaçların hiyerarşisi ortaya çıkmaktadır. Bu hiyerarşi içerisinde, ihtiyaçların giderilme sırası önemli olmaktadır. En alt seviyede yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, her birey için temel ihtiyaçlardır.. Daha sonra üst seviyedeki ihtiyaçlar sırasıyla gerçekleştirilmeye çalışılır (akt. Orhan, 2013: 21).

Maslow (2001), bireylerin değerlerinin oluşumunun tek amacının kendini gerçekleştirmek olduğunu belirtmektedir. Kendini tanıyan ve ihtiyaçlarını ortaya atabilen birey, memnun edilen her bir ihtiyacın sonunda başka ihtiyaçlarının da ortaya çıkacağını ve aslında bu ihtiyaçların en üst basamağında ise insanın kendini gerçekleştirmesinin olduğunu bilmektedir. Bu ihtiyaçların aynı zamanda değerlere karşılık geldiğini belirterek, değerlerin oluşumunun da bu hiyerarşik yapı içerisinde gerçekleştiğini belirtmektedir.

Allport, Vernon ve Lindzey yaptıkları araştırmada altı boyutlu (estetik değer, teorik değer, dini değer, siyasi değer, sosyal değer ve ekonomik değer) bir değerler sistemi üzerinde durmuşlardır. Bu altı değer şu şekilde ifade edilmektedir. (akt. Koca, 2009: 75):

**1. Estetik değer:** Bir nesneye veya bir duruma kişiler tarafından yüklenen estetik özelliklerdir. Şekil ve ahenk önemli bir yer tutar. Güzellik, zarafet, çirkinlik gibi kavramlar estetik değeri olan öznel kavramlardır.

**2. Teorik Değer:** Bireylerin akılcı teknikler kullanarak edindiği bilgilerle oluşturduğu değer sistemidir. Değerlendirme, eleştiri, gözlem ve rasyonel düşünce öne çıkan kavramlardır.

**3. Dini Değer:** Bireyin benimsemiş olduğu ahkaki ve kutsal öğeler taşıyan inançlar sistemini ifade etmektedir. Evreni anlamak ve sorgulamak bu değeri kabul eden bireyler için önemlidir.

**4. Siyasi Değer:** Güç elde etme ve bu gücü kullanma duygularını ifade eden değer boyutudur.

**5. Sosyal Değer:** Sosyal değerler dostluk ve arkadaşlık gibi unsurları barındırmaktadır. Bu değeri benimseyen bireylerin en fazla önem verdiği ve hayatı şekillendirildiği düşünülen kavram sevgidir.

**6. Ekonomik Değer:** Bireye maddi anlamda fayda sağlayan değerlerdir. Bireyin amacı, ekonomik güç elde etmek ve bu güçle diğer bireyleri geçmektir.

Bu altı değer boyutu bireyler arası farklılıkları göstermektedir. Birisi için daha önemli olan değer bir başkası için daha önem verilmeyen olabilmektedir. Bireyin önem verdiği bir ya da birden fazla değerle birlikte onun yaşamını belirler ve yön verir. Bireylerin kendileri için seçtikleri veya çok önemsedikleri değer boyutu, o bireyin hayattaki amacını oluşturmaktadır (akt. Koca, 2009: 77).

#### **2.4.1.3. İş değerleri**

Bireysel değerlerin, iş yaşamındaki beklentileri iş değerlerinin temelini oluşturmaktadır. İş değerlerini ve bireysel değerleri birbirinden ayrı düşünmek mümkün değildir. Bireylerin belli değerler sistemi vardır ve bütün değerleri bu sistemin bütünü olarak görmektedirler.

Modern ve gelişmiş toplumlarında iş hayatı; çalışma saatlerinin uzaması, bireylerin günlük yaşamdaki zamanlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bundan dolayı iş hayatı bireyler için sadece çalışma saati ve gelir kaynağı olmasının yanında aynı zamanda sosyalleşme, işin aile kurumunun bir parçası haline gelmesi, sağlık, eğitim, tüketim sosyal sınıf gibi konularda hayatın şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu durum da gösteriyor ki yaşam değerleri

ile iş değerlerini birbirinde ayırmak pek mümkün olmamaktadır (Özmete, 2007: 19).

Değerlerin iş hayatına aktarılması 1920'lerin sonunda Hawthorne'la başlamıştır. Daha sonra kuramcılar, çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin işteki davranışa etkisini incelemeye başlamışlardır. Allport ve arkadaşlarının 1930'lardaki değer araştırmaları da işte kullanılabilme potansiyeline sahip olmuştur. Bununla birlikte 1960'larda iş etiği konusundaki araştırmalar yoğunlaşmıştır. 1970'lerde iş değerleri konusundaki çalışmaların hız kazanması ve iş değerleri ölçeklerinin geliştirilmesi ile desteklenmiştir (Kubat, 2007: 12).

İş değerleri herkes tarafından benimsenen yaşam değerlerine benzerlik göstermekte ve yine yaşam değerleri gibi belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla geliştirilen davranışlar bütünüdür. İş içinde beklenen durumun ne olduğu belirlenirken, farklı alternatifler arasında seçim yapabilmeye ve iş sonuçlarını değerlendirilmeye yardımcı olan prensiplerden yararlanılmaktadır. Bireyler meslek seçiminde bulunurken kendi hayatlarında önemli olan prensipleri, vazgeçilmez olguları düşünerek bir davranış şekli geliştirirler. Bireyin seçmiş olduğu meslek aynı zamanda yaşamsal değerlerini de gösteren bir durumdur (Eliznur, 1984: 379).

İş değerleri ve yaşam değerleri toplumsal olaylardan etkilenerek değişebilir (Koca, 2009: 85). Hoeflin (1984) iş değerlerini etkileyen olayları aşağıdaki gibi sıralamıştır (akt. Koca, 2009: 85):

### **1930'lardaki Ekonomik Sıkıntı:**

1. İşsizlik oranı yüksek seviyede olması
2. Çocuk işçilerin haklarına ilişkin yasaların yetersiz olması
3. İşçi örgütlenmesi yok
4. Sosyal güvenlik sisteminin iyi işlememesi
5. Grevler
6. İş geliştirme programlarının yetersizliği
7. Medyada sadece radyonun var olması

8. Doğum kontrolü uygulamalarının başlaması

**1940'larki 2. Dünya Savaşı:**

1. Kadınlar ve erkeklerin askere alınması
2. Savunma sistemlerine önem verilmeye başlanması
3. Kadının iş hayatına girmeye başlaması
4. Endüstrinin yeniden yapılanması
5. İlk atom bombasının kullanılması
6. Çocuklar için bakım merkezlerinin açılması
7. Sivil halkın mallarına kısıtlama getirilmesi
9. Savaşın sürmesi

**1950'lerdeki Bolluk/Refah:**

1. Yüksek Öğrenime ilginin artması
2. Nüfus artışı
3. Tüketici refahının yükselmesi
4. Tüketici ürünlerinin üretiminin artması
5. Artık medyada televizyonun yerini almaya başlaması
6. Uçak seyahatlerinin artması
7. Kore savaşının başlaması
8. Kente göçlerin artması

**1960'lardaki Harekete Geçme:**

1. Kadının statüsünü geliştirme

2. Sivil haklarında iyileşme
3. Vietnam savaşının başlaması
4. Sanat ve insana odaklanma
5. Kentleşmeye önem verilmesi
6. Nükleer göç
7. Mülteciler
8. Okullaşma oranının artması
9. Ayrımcılığı önleme çalışmaları
10. Organ naklinin başlaması
11. Modern yaşam biçimine önem verilmesi

**1970'lerdeki Araştırma:**

1. Seçmen yaşının düşmesi
2. Paranın değer kaybetmesi
3. Enflasyon
4. Grevler
5. Gösteri ve ayaklanmalar
6. Çevresel sorunlar
7. Dünya geneline yayılan enerji krizi
8. Bilgisayar teknolojisinin gelişmeye başlaması
9. Kentleşme

### **1980'lerdeki Teknolojik Gelişme:**

1. İşsizlik oranının yüksek olması
2. Alternatif yaşam biçimlerinin benimsenmesi
3. Teknolojinin gelişmesi
4. Uluslararası ticaretin yerel ekonomiye etkileri
5. Tıp alanındaki gelişmeler
6. Enerjinin sınırlı olması

İş değerleri bireylerin iş hayatlarında aradıkları özellikler, tatmin ve ödüllerdir. İş değerleri, bireylerin işlerinde nelere önem verdiğini, işteki faaliyetin sonucundaki beklentilerini ortaya çıkarmaktır (Avcı, 2011: 8).

#### **2.4.2. Sosyal Bilgiler Eğitiminde Değerler ve Değerler Eğitimi**

Değer eğitimi öncelikle ailede başlar ve eğitimle devam eder. İlköğretim kurumlarında öğrencilerin sosyal hayata hazırlanması ve istenen değerlerin öğrencilere kazandırılmasını Hayat Bilgisi ve Sosyal Bilgiler dersi üstlenmiştir. Sosyal Bilgiler dersinin en temel amacı bireyin içinde bulunduğu topluma uyumunu ve sosyalleşmesini sağlayarak, onu sosyal hayata hazırlamaktır.

Sosyal Bilgiler öğretim programının bir başka boyutu olan değer bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü olarak tanımlanmıştır (TDK, 2017).

Sosyal Bilgiler öğretmenin değerler eğitimi kapsamında görev ve sorumlulukları şu şekilde açıklanmaktadır (www.meb.gov.tr. ): Değerler Eğitimi programını; okul komisyonunca hazırlanan yıllık çalışma planı çerçevesinde, sınıf içi ve dışı faaliyetler (sosyal, kültürel, sportif etkinlikler) ile belirli gün ve haftaları da göz önünde bulundurarak sınıf rehber öğretmeni ile birlikte yürütür. Değerler Eğitimi ile ilgili olarak okul komisyonu ve okulda görevli diğer öğretmenler ile işbirliği içinde çalışır. Her öğretmen girdiği sınıflarda ayın değerini Değerler Eğitimi Okul Yıllık Çalışma Planı'na uygun olarak, müfredat programına da uyarlayarak, sınıftaki tüm öğrencilerin katılımını sağlamak suretiyle, bir bütünlük

içerisinde işler. Dersin içeriği ve sınıf içi atmosferin durumuna göre öğretmence belirlenecek sürede uygular, sınıf defterine yazar.

Sosyal Bilgiler Programında verilen değerler şunlardır: “Aile Birliğine Önem Verme”, “Adil Olma”, “Bağımsızlık”, “Barış”, “Özgürlük”, “Bilimsellik”, “Çalışkanlık”, “Dayanışma”, “Duyarlılık”, “Dürüstlük”, “Estetik”, “Hoşgörü”, “Misafirperverlik”, “Sağlıklı Olmaya Önem Verme”, “Saygı”, “Sevgi”, “Sorumluluk”, “Temizlik”, “Vatanseverlik” ve “Yardımsızlık” tir (MEB, 2005).

## **2.5. Kariyer Kavramı**

Kariyer kavramı özellikle 20.yüzyılda beyaz yakalılarla birlikte önem kazanmış ve sık kullanılmaya başlanmış olsa da 16. yüzyılda ortaya çıkmaya başlamıştır. Kariyer kavramının, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabında olmuş ve Donald E. Super'in 1957 yılında yazdığı “Kariyer Psikolojisi” kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır (Erdoğan, 2009: 3).

Gelişen ve değişen rekabet ortamıyla birlikte 20.yüzyılda, örgüt hedeflerine ulaşmak için modern yönetim anlayışlarının yanında planlama kavramı öne çıkmış, bireysel ve örgütsel kariyer planlama kullanılarak başarıya ulaşma amaçlanmıştır. Kariyer kavramının ele alınmasıyla birlikte, kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme, kariyer seçimi, kariyer platosu ve kariyer danışmanlığı gibi kavramlar da literatüre kazandırılmıştır (Eryiğit, 2000: 2).

### **2.5.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi**

Sanayi devriminden sonra önem kazanmaya başlayan kariyer kavramı Türkçe'ye “Carriere” sözcüğünden geçen, Fransızca'da “meslek, diplomatik pozisyon, aşılması gereken mesleki bir süreç, yaşamda izlenen bir yol” gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Erdoğan, 2009: 3-4).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer kelimesi, “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır. Kariyer yapmak ise; uzmanlık alanında çalışmak, uzmanlaşmak, ihtisas yapmak olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr).

Günlük dilde kariyer kavramı; başarı, ilerlemek, meslek ve bireyin iş hayatı boyunca elde ettiği tecrübeler anlamında kullanılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2011: 137). Yukarıda verilmiş olan tanımlar da dâhil olmak üzere kariyer kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır. Aşağıda bu tanımlardan bazılarına yer verilmiştir:

Sav (2008)'a göre kariyer, "Bireyin kamu ya da özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayacağı, bir başarı elde etmek amacıyla izlediği ve çalıştığı alandır."

Kuzgun (2004)'a göre kariyer, "Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır."

Kariyer kavramı her ülkede ve her örgütte farklı algılanmış ve bu anlamda da farklı araştırmalar da yer almıştır. Bazı ülkelerde kariyer planlarının yapımında bireyler baz alırken, bazılarında ise kariyer planlarının sorumluluğu insan kaynaklarına bırakılmıştır. Örneğin; Japonya'da bazı örgütlerde her bölümün yöneticisi kendi bölümündeki her çalışan için ayrı ayrı kariyer tabloları oluşturarak, bireysel kariyer planı oluşturma ve geliştirme aşamasında bu tablolardan faydalanmaktadır. Bu durum Avrupa Birliği üyesi ülkelerde tamamen farklıdır. Fransa, Almanya, Hollanda gibi ülkelerde bu çalışmaları insan kaynakları bölümü genel olarak bütün çalışanlara uygular ve üst yönetimin sadece görüşü alınmaktadır. Türkiye'de ise kariyer planlama ve yönetimi konusuna çok az örgüt yer vermekte ve yine çoğunluğunda gerektiği gibi uygulanmamaktadır. Yapılan araştırmalara göre; Türkiye'de yapılan kariyer planlaması uygulamaları çalışmaya katılan firmaların %42 ile sınırlıyken, ABD'de bu oran %90'a bulunmaktadır. Buradan hareketle ülkemizde kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlaması vb. uygulamalara yeterince önem verilmediği görülmektedir (Kılıç, 2008: 25).

Genel olarak kariyer kavramının ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Şimşek ve Çelik, 2004: 14):

**1.** Kariyer, bir örgüt ya da bir faaliyet alanı ile sınırlandırılmaz. Birey birden fazla örgüt ya da faaliyette deneyim kazanmış olabilir.



2. Kariyer kavramı bireylerin yaptıkları işe ve konuma bakmaksızın iş hayatlarında yaptıkları işleri tanımlamaktadır.

3. Kariyer kavramı, yalnızca dikey hareketlilikle ilgili değil aynı zamanda yatay hareketlilik ile ilgilidir. Yani organizasyonun üst kademelerine doğru yükselmenin neden olduğu iş değişikliklerinin yanı sıra hiyerarşik kademelerde bir yükselme sağlamadan, bireyin çeşitli beceriler kazanıp geliştirmesiyle de ilgilidir.

4. Farklı yaşlarda farklı ihtiyaçlara sahip olunması, farklı yaşlarda farklı kariyer beklentilerine yol açmaktadır. Bu nedenle genç bir insanla orta yaşlı bir insanın kariyer beklentileri arasında farklılıklar olması normal bir durumdur.

5. Günümüzde sadece örgütlerin bireyin kariyeri üzerinde etkili olduğu düşüncesi yerini iş görenlerin de kendi kariyerinin planlaması ve denetiminde söz sahibi olmasına bırakmıştır.

### **2.5.2. Kariyer Geliştirme**

Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini yenilemeleri ve örgütün çalışanlara bu konuda sunduğu etkinlikleridir (Uzunbacak, 2004:1 9). Kariyer geliştirme; bireyin eğitim, öğretim ve iş tecrübesi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesinin sağlanmasıdır (Sevinç, 2009: 20).

Kariyer geliştirme iş hayatında bireyin ve örgütün önemli bir karar ve sorumluluk anlayışının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireyler ve örgütler mevcut pozisyonları göz önünde bulundurarak ve eğitim fırsatlarını değerlendirerek daha çok gelişmek ve bu şekilde performanslarını arttırmak isterler. Bireyin performansını arttırmak için belli bir plan ve program izleyerek harekete geçirme süreci, kariyer geliştirme olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2000: 147-148).

Tablo 2.1. Gutteridge' nin kariyer geliştirme modeli.

<b>Kariyer Geliştirme</b>	
<b>Bireysel</b>	<b>Örgütsel</b>
<b>(Kariyer Planlama)</b> <b>Alt süreçler</b> Meslek seçimi Örgüt seçimi İş atamalarının seçimi Kendini geliştirme	<b>(Kariyer Yönetimi)</b> <b>Alt süreçler</b> Tedarik ve seçim İnsan kaynağı tahsisi Performans ve değerlendirme Eğitim ve geliştirme

Kariyer geliştirme planından bilgilendirmek için bireyin kendisi için belirlediği planı ve örgütün çalışanı için belirlediği planı birlikte ele almak gerekmektedir. Örgütün kariyer planına kariyer yönetimi denirken, bireyin kendisi için yaptığı plana kariyer planlaması denir. Tablo 2.1'de bireysel bir süreç olan kariyer planlaması ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetimini kıyaslamalı olarak göstermektedir.

Kariyer geliştirme programları işletmenin çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemesi, onların uzun süre örgüt içinde kalması ve yüksek potansiyele sahip yetkili kişilerin şirkete bağlılığını artmasını sağlar. Kariyer geliştirme programları aşağıdaki amaçlara hizmet etmektedir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001: 66):

- Mevcut çalışanlara gelecekte ihtiyaç duyacağı beceri ve deneyimi kazandırmak,
- Verim kayıplarının önüne geçerek, verimliliğin artmasını sağlamak,
- İşletmenin gelecekteki yönetici potansiyelini yaratmak,
- İşletme içinde çalışmasının gelişmesi ortam sağlamak,
- İşletmenin amaç ve hedeflerinin benimsenmesini sağlamaktır.

---

•Erdoğmuş (2003) kitabında kariyer geliştirme sürecini tablodaki gibi özetlemiştir. Erdoğmuş, N. (2003), Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 14.

### 2.5.3. Kariyer Planlaması

“Bireylerin, önündeki fırsatların ve seçeneklerin farkına varması, kariyeri ile ilgili hedefleri tespit etmesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel etkinliklerin programlanması “Kariyer Planlama” olarak ifade edilmektedir” (Kocabay, 2010: 94).

“Kariyer planlama, bireyin kendisini değerlendirerek; güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemesi; bilgi, beceri ve ilgilerine göre kariyer beklenti ve hedeflerini oluşturması ve bunlara nasıl erişebileceği ile ilgili hareket planlarını geliştirmesidir” (İbiş, 2011:8). “Kariyer planlama; çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir” (Gürel, 2010: 12).

Kariyer planlaması, bireysel yeteneklerin gelecekte kullanılma sürecidir. Kariyer planlamasında hedeflenen en temel amaç, bireyin sahip olduğu birikimi ve geleceğini kontrol etme yeteneklerinin gelişmesini sağlamaktır. Birey, önüne çıkan fırsatları ve seçenekleri ne şekilde değerlendirebileceğini ve nasıl etkin karar vermeyi başaracağını öğrenir. Diğer taraftan kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları kariyer yaşam planı içerisinde nasıl karşılayacağını göstermektedir. Bu sebeple birey kariyer planlaması yaparken geleceğini güvence altına almak için etkin karar verebilmelidir. Etkin karar vermenin bir yönü de esnek ve gerçekçi tercihler yapabilmekten geçmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 148).

Birey kendi kariyerini planlamakla sorumludur. Ancak birey mesleki danışmanlık ve çalışma grupları sayesinde yetenek ve ilgilerini daha iyi anlamaktadır. Bu sayede organizasyon içinde veya dışında karşılaşılabileceği kariyer fırsatlarını değerlendirebilmektedir. Bireyin kariyer planlaması beş adımdan oluşur (Atay, 2006: 34):

**1. Kendini değerlendirme:** Bireyin sahip olduğu ilgilerin, yeteneklerin, becerilerin ve arzuların tamamının değerlendirilmesidir.

**2. Kariyere ilişkin amaçların ve kişisel amaçların belirlenmesi:** Hedeflerin esnek ve gözden geçirilmeye imkân tanınması iyi bir kariyer planlaması için önemlidir.

**3. İşin gereklerinin belirlenmesi:** Bireyin seçtiği işe özgü sorumlulukları, görevleri ve işin gerektirdiği eğitimi belirleme sürecidir.

**4. Belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli eğitimin sağlanması:** Bireyin kendi kendine katılabileceği bir kursa devam etmesi ya da organizasyon tarafından mesleki gelişim için düzenlenen mesleki eğitim ve geliştirme programlarına katılmasıdır.

**5. Bireysel ve mesleki amaçlarla, geliştirme etkinliklerinin birleştirilmesi:** Son adım olan bu süreçte, bireyin bireysel ve mesleki hedeflerine ulaşmak için denge sağlayabilmesinde organizasyon çalışanına yardım etmesidir.

Kariyer planlamanın amaçları şu şekilde sıralanabilir (Aytaç, 2005: 139):

- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının en iyi şekilde belirlenmesi,
- İyi bir eğitim ve kariyer imkânlarının sonucu iş performansında yükselme sağlanması,
- Bireyin kendi kariyer amaçlarını gerçekleştirilmesi,
- İş hayatında yükselme sağlanabilmesi için çalışanın geliştirilmesi,
- İş tatmininin, kendine güvenin ve işe bağlılığının sağlanması,
- İş güvenliğinin sağlanmasıdır.

#### **2.5.4. Kariyer Aşamaları**

Kariyer aşamaları tıpkı insan hayatındaki dönemlere benzemektedir. Nasıl ki insan, hayatında çocukluk, gençlik ve yetişkinlik gibi dönemlerden geçiyorsa, birey de kariyer hayatı boyunca bazı süreçler geçirmektedir. Kariyerine başladığı andan itibaren emekliliğine kadar geçen süre boyunca farklı zamanlarda farklı dönemlere girmektedir. Yapılan literatür araştırması sonucunda bu dönemlerin genel olarak beş ana grupta toplandığı görülmüştür. Bunlar araştırma, yerleşme, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik dönemleridir.

##### **2.5.4.1. Araştırma**

Bireyin çocukluk ve ergenlik dönemlerini içine alan dönemdir. Bu dönemde bireyler çocuk yaşlarda oldukları için meslekler hakkında çok fazla

birşey bilmemektedirler. Çevrelerinde gördükleri kişilerin meslekleri ile ilgilenir ve onlar hakkında bilgi edinmeye çalışmaktadırlar. Bu dönemde mesleğe olan ilgileri geçici ve sınırlı niteliktedir (Örücü, 2006: 232).

Bireyler ergenlik çağına geldiklerinde ise meslekler hakkında daha fazla ilgiye sahip olurlar ve iş hayatına atılmak istemektedirler. 15-16 yaşlarına gelindiğinde ise alan araştırma döneminde aile ve çevredeki insanlar bireyleri yönlendirmektedirler. Birey onların da desteğini alarak önce neler yapabileceğini sonra da hangi işlerde başarılı olabileceğini öğrenmektedir. Araştırma aşaması bireyin mesleğe başlaması ile sona ermektedir (Erdoğan, 2009: 12).

#### **2.5.4.2. Yerleşme**

Yerleşme dönemi, 25 yaşlarında başlayıp 35 yaşlarına kadar devam eden, bireyin mesleğe başlamasından sonraki dönemleri kapsayan dönemdir. Bu dönemde kişi için başarıma, saygınlık, ilerleme ve sorumluluk alma ön plandadır. Bireyin kariyerinin en parlak olduğu dönemdir. Bu nedenle devamlı olarak var olan becerilerini geliştirmek için çaba harcamaktadır. Birey içinde bulunduğu örgüte katkı sağlama yönelimindedir. Örgüt yönetimi bireylerin performansını değerlendirirken dönüt kullanırlar. Eğer bireyin işe ilk başladığı süreçteki beklentileri ile dönüt arasında farklılık varsa birey zor durumda kalır. Böyle bir durumda örgütte kalıp kalmayacağını bu aşamada karar vermektedir (Aybatlı, 2008: 20).

#### **2.5.4.3. Kariyer ortası**

Bu dönemle ilgili kesin bir yaş sınırı bulunmamakla beraber 35 ve 45 yaşları arasını kapsayan dönemdir. Bu dönemde bireyler artık kariyerlerinde daha fazla ilerleyemeyeceklerini düşünmektedirler. Bireyler için bu dönem öğrencilikten öğreticiliğe geçiş yaptıkları dönemdir. Burada bireyin mevcut bilgi birikimini kendinden sonra gelenlere aktarma fikri hâkimdir (Göksel, 2012:7).

Ayrıca bireyler bu dönemde orta yaş krizine girebilmektedirler. Bu dönemde işten ayrılma, eşinden boşanma gibi davranışlar sergilemektedirler. Bireyde ölüm korkusu giderek artmaktadır. Dolayısıyla birey hayatı ve o güne kadar yaptığı işler hakkında düşünmekle meşgul olmaktadır. Bireyler bu dönemde oldukça önemli değişikliklere karar verebilmektedirler (Ergün, 2007: 15).

#### **2.5.4.4. Kariyer sonu**

Kariyerin en uzun aşaması olan bu dönem 51-65 yaşlarını kapsamaktadır. Birey, kariyer yaşamının sonuna gelmiştir. Bazıları iş hayatında ulaşabilecekleri en üst noktaya ulaşmışlardır. İş hayatındaki yerini korumaya çalışan birey için saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini devam ettirmektedir. Bireyin bu dönemde örgüte yönelimi azalmakta kişiliğe yönelimi ise artmaktadır. Birey bu aşamada öğretici durumunda olması sebebiyle çevresinden saygı görmektedir. Bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak, örgütte bulunan genç elemanlara yol göstermektedirler. Bireyler performanslarının azaldığını ve ellerinde bulunan işleri tam anlamıyla tamamlayamadıklarını fark etmektedirler. Bu durum beraberinde ise hem özel yaşamda hem de iş hayatında bazı düzenlemeler yapılması gerektiğini göstermektedir (Sav, 2008: 20).

#### **2.5.4.5. Emeklilik**

60 yaş ve üzeri bireylerin geçirdikleri aşamadır. Bu aşamada, bireyler kariyer hayatı boyunca fırsat bulup yapamadığı uğraşlarla vakit geçirmeye başlamaktadır. Bazı kişiler de örgütten ayrılmayarak tecrübelerini örgüt çalışanlarına aktarabilmektedir (Güneş, 2006: 62).

#### **2.5.5. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı**

Kariyer değerleri kuramı (career anchor), Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde Edgar Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein, işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi üzerinde yürüttüğü mülakatlar ve 10-12 yıl süren boylamsal çalışmalar ile bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu sorusunun cevabını araştırmıştır (Kuzgun v.d. 2012: 2). Kariyer değerleri, bireyin algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşur. Birincisi bireylerin kendi yetenek ve becerilerinin farkında olması, ikincisi bireylerin güdü ve ihtiyaçlarının farkında olması, üçüncüsü bireylerin görüş, tutum ve değerlerinin farkında olmasıdır. Bunlardan ilk ikisi işteki güncel tecrübelerle bağlantılıken üçüncüsü farklı sosyal ve iş durumlarında karşılaşılan çeşitli normlar, değerler gibi bireysel tepkilerden ortaya çıkar (Aytaç, 2008).

Bireyin kariyer tercihi, bireysel (güdü, ihtiyaç vb.) ve çevresel (ailenin etkisi, kültürel çevre vb.) unsurların etkisiyle meydana gelmekte ve önemli karar niteliği taşıyan “kariyer çapalarına” (career anchors) dönüşmektedir. Literatürde, meslek ve kariyer tercihinde önemli olduğu bilinen değerlere ilişkin geliştirilen en yaygın model, Schein’in “kariyer çapaları” modelidir (Gürbüz ve Sığırı, 2012: 1-5).

Schein’a göre, kariyer değerleri bireye özgü niteliklerden meydana gelen kişinin kendinde farkına vardığı yetenek, ihtiyaç, istek değerlerinden oluşan benlik kavramı olup, bu unsurlar kişinin kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Birey eğer kariyer değerlerini iş hayatında kullanabiliyorsa işini severek yapmakta ve örgüte bağlılığı artmaktadır. Kariyer tercihi ile kariyer değerleri uyumlu olan çalışanların iş verimliliği ve iş tatmini artmakta ve psikolojik açıdan da birey kendisini iyi hissetmektedir (Kuzgun v.d. 2012: 59).

Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdüleri doğrultusunda girişimcilik, bağımsızlık, yönetsel, teknik, güvenlik, özel yaşam, rekabetçilik, saygınlık gibi sekiz çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir (akt. Koca, 2009: 50).

## **2.5.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler**

### **2.5.6.1. Çevresel faktörler**

Kişinin sosyal gelişimi, ailesi ile olan iletişimi, ailenin sosyo-ekonomik seviyesi, kişinin yaşadığı sosyal çevre kariyer tercihini belirlemektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 151). Araştırmalar, aile üyelerinin kariyerleri ile çocukların istedikleri kariyer tercihleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi yüksek olmayan ailelerin çocukları aynı seviyedeki işleri tercih ederken, alanında uzmanlaşmış yöneticilerin çocukları profesyonel işlere yönelmektedirler.

Bazen de kişi aile üyelerinin tercih ettiği meslekler dışında farklı bir mesleği tercih edebilmekte bu durum bazen bir tepki olarak da ortaya çıkmaktadır.

### **2.5.6.2. Kişisel faktörler**

Kariyer tercihini etkileyen psikolojik unsurlar; değerler, tutumlar, inançlar, beklentiler ya da kişilik yapıları ile ilgilidir. Kişiler farklı isteklere, amaçlara, ihtiyaçlara sahiptir. Bireyler istedikleri ödül sistemleri bakımından da diğer

bireylerden farklılık gösterirler. Bu nedenle bireyler kendilerine en çok ödül kazandıracak kariyeri tercih etmek isteyeceklerdir. Bireylerin sahip olduğu kişilik yapıları da kariyer tercihini etkiler. Bazı bireyler sorumluluk almaktan kaçır ve iş yaşamında hırslı değildirler. Bu kişiler için belli bir seviyeye kadar yükselmek yeterliyken, bazıları ise daha zor tatmin olur ve sürekli olarak ilerlemek ve en iyi sosyo-ekonomik faydayı sağlamaya çalışırır (Çiftçi ve Diğ., 2010: 141).

### **2.5.7. Bireyin Değeri Algıları ve Kariyer Tercih**

Günümüzde insanlar vakitlerinin büyük bir bölümünü iş yaşamında geçirmektedirler. Bireyin iş hayatında geçirdiği zaman, sosyal hayatta geçirdiği zamandan daha fazla olmaya başlamıştır. Bu durum, iş yaşamında geçirilen zamanı önemli hale getirmiştir. Bu nedenle iş yerinde kaliteli zaman geçirme kavramı, önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Zamanın büyük bölümünü mesleki faaliyetlerde bulunarak geçiren bireyin, iş ortamından ya da yaptığı işin içeriğinden dolayı kendisini huzurlu ve mutlu hissetmesi, zamanla yaşamın bütününe yansiyacaktır. Birey için; iş hayatında verimli olma, iyi vakit geçirme, yaptığı işten memnun olma, çalıştığı kurumun isteklerine cevap verebilme gibi ihtiyaçlar karşılandığı zaman iş memnuniyetinden söz edilebilir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için ilk adım ise kariyer tercih sürecidir.

Bireyler mesleki tercihlerini yaparken, kendileri için hayatında önemli olanın ne olduğunu belirlemeye çalışmaktadırlar. Schwartz (1999) değerleri; insan davranışlarının açıklanmasında ve belirlenmesinde, insanları ve durumları değerlendirmede bireye yardımcı olan içsel odaklı sosyal faktörlerdir (akt. Koca, 2009: 16). Schwartz gibi birçok araştırmacı (Rokeach (1973), Lawrance (1985), Hofstede (1980) gibi değerleri, “alternatif durumlar veya davranış biçimleri arasında seçim yapmak” şeklinde tanımlamışlardır. Kariyer tercihinin de bireyin yaşamında önemli yere sahip bir seçim olduğu göz önüne alındığında, değerlerin kariyer tercihi üzerindeki etkisi kaçınılmazdır.

Bireylerin, mesleklerini yerine getirirken elde edecekleri iş tatmini hem kendileri hem de içinde bulunduğu kurum için oldukça önemlidir. Kariyer seçim süreci; bireyin sahip olduğu yetenek, tutum, değer ve çevresinden sağlayacağı sosyal destek unsurlarının etkileşimi sonucu şekillenmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007). Bu faktörler arasında önemli bir unsur olarak göze çarpan bireysel değerler, kişinin iş memnuniyeti ve iş tatmini sağlaması açısından oldukça



önemlidir. Bu nedenle bireysel değerler bireylerin kariyer tercihlerini yaparken göz önünde bulundurmaları gereken önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından önemlidir. Öncelikle öğretmen adaylarının kariyer tercihlerini, bireysel değerleri ile ilişkilendirerek kariyer tercih sürecinde öğretmen adaylarına yardımcı olacaktır.

### 3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerini yanıtlamak için elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri sonucunda ulaşılan bulgular, bu bulgulara ait tablolar, tablolara ilişkin açıklamalar ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne-baba meslek durumları, ilk ve orta öğreniminin geçirildiği yerleşim yeri ve aile aylık gelir durumu gibi değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş olup bulgular ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.1. Cinsiyete göre dağılım

Cinsiyet	<i>n</i>	%
Kadın	190	51
Erkek	184	49
<b>Toplam</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan toplam 374 öğretmen adayının %51'i olan 190 kişi kadındır, %49'u olan 184 kişi ise erkektir.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının cinsiyete göre T-testi sonuçları Tablo 3.2'de gösterilmiştir:

Tablo 3.2. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının cinsiyete göre T-Testi sonuçları

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.	Sd	<i>T</i>	<i>p</i>
Kadın	190	69.17	12.61	372	2.55	.000
Erkek	184	65.47	15.34			

Tablo 3.2 incelendiğinde, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ( $T(372)=2.55, p<.05$ ). Kadın Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ( $\bar{X}=69.17$ ) ile erkek Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarına ( $\bar{X}=65.47$ ) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yani kadın Sosyal Bilgiler öğretmeni adaylarının değer algıları, erkek Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarından daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.3'te Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.3. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri

Sınıf Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.
1. Sınıf	101	70.19	11.48
2. Sınıf	95	68.36	12.57
3. Sınıf	83	65.33	16.07
4. sınıf	95	65.08	15.79

Tablo 3.3 incelendiğinde 1.Sınıf öğretmen adayların değer algılarının en yüksek ( $\bar{X}= 70.19$ ) olduğu, 4.Sınıf öğretmen adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 65.08$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Tablodan da görüldüğü gibi Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sınıf düzeyleri arttıkça değer algılarının azaldığı görülmektedir.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sınıf düzeylerine göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 3.4'te gösterilmiştir:

Tablo 3.4. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1741.678	3	580.559	2.954	.033	1.Sınıf – 3. Sınıf 1.Sınıf – 4. Sınıf
Gruplar içi	72710.025	370	196.514			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.4'teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=2.954, p<.05$ ). Bir başka deyişle, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Sınıf düzeyine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Sd testinin sonuçlarına göre sınıf düzeyi “1.Sınıf” olan öğretmen

adaylarının, sınıf düzeyi “3.Sınıf” ve “4.Sınıf” olan öğretmen adaylarının değer algılarına göre anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p < 0.05$ ).

Tablo 3.5’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.5. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri

Baba Eğitim Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.
Okuryazar değil	14	48.57	21.14
Sadece okuryazar	30	61.03	16.41
İlköğretim	156	66.84	13.84
Ortaöğretim	111	68.67	11.38
Lisans	61	73.49	11.46
Lisansüstü	2	73.00	15.55

Tablo 3.5 incelendiğinde baba eğitim durumu lisans olan öğretmen adayların değer algılarının en yüksek ( $\bar{X} = 73.49$ ) olduğu, baba eğitim durumu okuryazar değil olan öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X} = 48.57$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının baba eğitim durumuna göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 3.6’da gösterilmiştir:

Tablo 3.6. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	8733.430	5	1746.686	9.781	.000	Okuryazar değil – ilköğretim Okuryazar değil – ortaöğretim Okuryazar değil – lisans Sadece okuryazar – lisans
Gruplar içi	65718.273	368	178.582			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.6'daki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları baba eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(5, 368)=9.781, p<.05$ ). Başka bir deyişle, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, baba eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Baba eğitim durumuna göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre baba eğitim durumu "Okuryazar değil" olan öğretmen adaylarının, baba eğitim durumu "İlköğretim" , "Ortaöğretim" ve "Lisans" olan öğretmen adaylarına göre; baba eğitim durumu "Sadece Okuryazar" olan öğretmen adaylarının, baba eğitim durumu "Lisans" olan öğretmen adaylarına göre değer algılarında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.7'de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.7. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri

Baba Mesleği	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.
İşçi	88	66.01	15.67
Memur	68	72.29	10.74
Kendi işinde çalışan	63	67.60	12.11
Özel sektör	31	69.96	9.99
Çiftçi	54	64.16	16.60
Diğer	70	65.32	15.10

Tablo 3.7 incelendiğinde baba mesleği memur olan öğretmen adayların değer algılarını en yüksek ( $\bar{X}= 72.29$ ) olduğu, baba mesleği çiftçi olan öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X}= 64.16$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının baba mesleğine göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 3.8'de gösterilmiştir:

Tablo 3.8. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark İşçi – memur Memur – çiftçi Memur - diğer
Gruplar arası	2869.607	5	573.921	2.951	.013	
Gruplar içi	71582.096	368	194.517			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.8’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları baba mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(5, 368)=2.951, p<.05$ ). Başka bir ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, baba mesleğine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Baba mesleğine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Sd testinin sonuçlarına göre baba mesleği “İşçi” olan öğretmen adaylarının, baba mesleği “memur” olan öğretmen adaylarına göre; baba mesleği “memur” olan öğretmen adaylarının, baba mesleği “Çiftçi” ve “Diğer” olan öğretmen adaylarına göre değer algılarında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.9’da Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının anne mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.9. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının anne mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri

Anne Mesleği	n	$\bar{X}$	Ss.
Ev hanımı	307	66.64	14.86
Memur	12	71.33	10.36
İşçi	23	69.00	12.26
Özel sektör	23	71.00	7.12
Diğer	9	72.66	6.18

Tablo 3.9 incelendiğinde anne mesleği diğer olan öğretmen adayların değer algılarını en yüksek ( $\bar{X}= 72.66$ ) olduğu, anne mesleği ev hanımı olan

öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X}= 66.64$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının anne mesleğine göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 3.10'da gösterilmiştir:

Tablo 3.10. Sosyal Bilgiler öğretmeni adaylarının değer algılarının anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	965.030	4	241.258	1.211	.305	
Gruplar içi	73486.673	369	199.151			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.10'daki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları anne mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F(4, 369)=1.211, p>.05$ ). Bir başka deyişle, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, anne mesleğine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Tablo 3.11'de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.11. Sosyal Bilgiler öğretmeni adaylarının değer algılarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre betimsel istatistikleri

İlk ve Orta Öğretimi Geçirdiği Yer	n	$\bar{X}$	Ss.
Köy	81	15.12	15.12
İlçe	150	13.77	13.77
İl	68	11.55	11.55
Büyükşehir	75	15.00	15.00

Tablo 3.11 incelendiğinde ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer köy olan öğretmen adayların değer algılarını en yüksek ( $\bar{X}= 15.12$ ) olduğu, ilk ve orta öğretimi geçirdiği yer il olan öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X}= 11.55$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yere göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir:

Tablo 3.12. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2276.012	3	758.671	3.889	.009	Köy - İl
Gruplar içi	72175.691	370	195.069			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.12’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ilk ve orta öğretimi geçirdiği yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=3.889, p<.05$ ).Başka bir ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, ilk ve orta öğretimi geçirdiği yere göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

İlk ve orta öğretimin geçirdiği yere göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre ilk ve orta öğretimi geçirdiği yer “Köy” olan öğretmen adaylarının, ilk ve orta öğretimi geçirdiği yer “İl” olan öğretmen adaylarına göre değer algılarında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.13’te Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ailenin aylık geliri değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.13. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ailenin aylık geliri değişkenine göre betimsel istatistikleri

Ailenin Aylık Geliri	n	$\bar{X}$	Ss.
1500 tl ve altı	135	62.96	16.59
1501tl – 3000 tl	171	69.36	11.46
3001tl – 4500 tl	54	72.74	11.24
4500 tl ve üstü	14	64.42	16.49

Tablo 3.13 incelendiğinde ailenin aylık geliri 3001tl – 4500 tl arasında olan öğretmen adayların değer algılarını en yüksek ( $\bar{X}= 72.74$ ) olduğu, ailenin



aylık geliri 1500 ve altı olan öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X}= 62.96$ ) değer algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak, istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının ailenin aylık gelirine göre değer algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir:

Tablo 3.14. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ailenin aylık geliri değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4979.569	3	1659.856	8.840	.000	1500 ve altı – 1501 - 4500 1500 ve altı – 3001-4500
Gruplar içi	69472.134	370	187.763			
Toplam	74451.703	373				

Tablo 3.14’teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ailenin aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=8.840, p<.05$ ). Bir başka deyişle, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları, ailenin aylık gelirine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Ailenin aylık gelirine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre ailenin aylık geliri “1500 tl ve altı” olan öğretmen adaylarının, ailenin aylık geliri “1501tl-4500tl” ve “3001tl-4500tl” olan öğretmen adaylarına göre değer algılarında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

### 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri ile cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne-baba meslek durumları, ilk ve orta öğreniminin geçirildiği yerleşim yeri ve aile aylık gelir durumu gibi değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş olup bulgular ve yorumlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.15’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 3.15. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin cinsiyete göre T-Testi sonuçları

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.	Sd	<i>T</i>	<i>p</i>
Kadın	190	59.78	12.74	372	.141	.074
Erkek	184	59.58	14.26			

Tablo 3.15 incelendiğinde, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $T(372)=.141$ ,  $p>.05$ ). Kadın Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri ( $\bar{X}=59.78$ ) ile erkek sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri ( $\bar{X}=59.58$ ) arasından anlamlı bir fark yoktur. Yani Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının cinsiyetleriyle kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.16’da Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.16. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri

Sınıf Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.
1. Sınıf	101	63.13	11.55
2. Sınıf	95	58.77	12.39
3. Sınıf	83	57.25	16.08
4. sınıf	95	59.05	13.49

Tablo 3.16 incelendiğinde 1.Sınıf öğretmen adayların kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 63.13$ ) olduğu, 3.Sınıf öğretmen adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 57.25$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sınıf düzeylerine göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir:

Tablo 3.17. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin sınıf düzeyi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1811.558	3	603.853	3.379	.018	1. Sınıf – 3. Sınıf
Gruplar içi	66120.841	370	178.705			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.17’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=3.379, p<.05$ ). Başka bir ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Sınıf düzeyine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre sınıf düzeyi “1. Sınıf” olan öğretmen adaylarının, sınıf düzeyi “3. Sınıf” olan öğretmen adaylarının kariyer tercihlerine göre anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.18’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba eğitim durumuna göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.18. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba eğitim durumu değişkenine göre betimsel istatistikleri

Baba Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss.
Okuryazar değil	14	38.71	15.87
Sadece okuryazar	30	54.50	18.25
İlköğretim	156	58.95	12.44
Ortaöğretim	111	60.75	10.75
Lisans	61	66.72	11.31
Lisansüstü	2	67.50	16.26

Tablo 3.18 incelendiğinde baba eğitim durumu lisansüstü olan adayların kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 67.50$ ) olduğu, baba eğitim durumu okuryazar değil olan adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 38.71$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının baba eğitim durumuna göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek

yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir:

Tablo 3.19. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	10316.161	5	2063.323	13.178	.000	Okuryazar değil – sadece okuryazar Okuryazar değil – ilköğretim Okuryazar değil – ortaöğretim Okuryazar değil – lisans Sadece okuryazar – lisans İlköğretim – lisans
Gruplar içi	57616.238	368	156.566			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.19’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri baba eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(5, 368)=13.178, p<.05$ ). Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, baba eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Baba eğitim durumuna göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre baba eğitim durumu “Okuryazar değil” olan öğretmen adaylarının, baba eğitim durumu “Sadece okuryazar”, “İlköğretim”, “Ortaöğretim” ve “Lisans” olan öğretmen adaylarının kariyer tercihlerine göre; baba eğitim durumu “Sadece okuryazar” ve “İlköğretim” olan öğretmen adaylarının, baba eğitim durumu “Lisans” olan adaylara göre kariyer tercihlerinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.20’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba mesleğine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.20. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri

Baba Mesleği	<i>n</i>	$\bar{X}$	Ss.
İşçi	88	57.96	14.69
Memur	68	65.14	10.76
Kendi işinde çalışan	63	58.87	11.66
Özel sektör	31	61.67	10.74
Çiftçi	54	57.59	14.61
Diğer	70	58.01	14.88

Tablo 3.20 incelendiğinde baba mesleği memur olan öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 65.14$ ) olduğu, baba mesleği çiftçi olan öğretmen adaylarının ise en düşük ( $\bar{X}= 57.59$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak, istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının baba mesleğine göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 3.21’de gösterilmiştir:

Tablo 3.21. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2885.190	5	577.038	3.265	.007	İşçi – Memur Memur – kendi işinde çalışan Memur – çiftçi Memur - diğer
Gruplar içi	65047.208	368	176.759			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.21’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri baba mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(5, 368)=3.265, p<.05$ ). Başka bir ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, baba mesleğine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Baba mesleğine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Sd testinin sonuçlarına göre baba mesleği “İşçi” olan öğretmen

adaylarının, baba mesleği “Memur” olan öğretmen adaylarının kariyer tercihlerine göre; baba mesleği “Memur” olan öğretmen adaylarının, baba mesleği “Kendi işinde çalışan”, “Çiftçi” ve “Diğer” olan adaylara göre kariyer tercihlerinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.22’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin anne mesleğine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.22. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin anne mesleği değişkenine göre betimsel istatistikleri

<b>Anne Mesleği</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss.</b>
Ev hanımı	307	59.18	13.84
Memur	12	63.66	15.25
İşçi	23	61.69	9.08
Özel sektör	23	60.95	12.39
Diğer	9	63.00	11.15

Tablo 3.22 incelendiğinde anne mesleği memur olan adayların kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 63.66$ ) olduğu, anne mesleği ev hanımı olan adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 59.18$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak, istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının anne mesleğine göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 23’te gösterilmiştir:

Tablo 3.23. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçları

<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
Gruplar arası	494.863	4	123.716	.677	.608	
Gruplar içi	67437.535	369	182.758			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.23’teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri anne mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F(4, 369)=0.677, p>.05$ ). Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, anne mesleğine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Tablo 3.24’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin ilk ve orta öğretimin geçirdiği yere göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.24. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre betimsel istatistikleri

<b>İlk ve Orta Öğretimi Geçirdiği Yer</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss.</b>
Köy	81	56.61	15.29
İlçe	150	60.10	12.67
İl	68	62.85	12.19
Büyükşehir	75	59.29	13.67

Tablo 3.24 incelendiğinde ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer il olan adayların kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 62.85$ ) olduğu, ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer köy olan adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 56.61$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının ilk ve orta öğretimini geçirdiği yere göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 25’te gösterilmiştir:

Tablo 3.25. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin ilk ve orta öğretimin geçirdiği yer değişkenine göre ANOVA sonuçları

<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
Gruplar arası	1482.893	3	494.298	2.752	.042	Köy - İl
Gruplar içi	66449.505	370	179.593			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.25’teki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri ilk ve orta öğretimi geçirdiği yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=2.752, p<.05$ ). Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, ilk ve orta öğretimini geçirdiği yere göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

İlk ve orta öğretimini geçirdiği yere göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre ilk ve orta öğretimini geçirdiği yer “köy” olan öğretmen adaylarının, ilk ve orta öğretimin

geçirdiği yer “il” olan öğretmen adaylarına göre kariyer tercihlerinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

Tablo 3.26’da Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin aile aylık gelirine göre betimsel istatistikleri verilmiştir:

Tablo 3.26. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin aile aylık geliri değişkenine göre betimsel istatistikleri

<b>Ailenin Aylık Geliri</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss.</b>
1500tl ve altı	135	56.57	15.44
1501tl – 3000tl	171	60.65	11.63
3001tl – 4500tl	54	64.57	11.97
4500tl ve üstü	14	59.00	14.08

Tablo 3.26 incelendiğinde aile aylık geliri 3001tl-4500tl olan adayların kariyer tercihlerinin en yüksek ( $\bar{X}= 64.57$ ) olduğu, aile aylık geliri 1500tl ve altı olan adayların ise en düşük ( $\bar{X}= 56.57$ ) kariyer tercihine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ancak istatistiksel olarak Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının aile aylık gelirine göre kariyer tercihleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edildiğinde sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir:

Tablo 3.27. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihlerinin aile aylık geliri değişkenine göre ANOVA sonuçları

<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Fark</b>
Gruplar arası	2761.618	3	920.539	5.226	.002	1500 ve altı – 3001-4500
Gruplar içi	65170.780	370	176.137			
Toplam	67932.398	373				

Tablo 3.27’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri aile aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F(3, 370)=5.226, p<.05$ ). Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının kariyer tercihleri, aile aylık gelirine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.



Aile aylık gelirine göre farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre aile aylık geliri “1500tl ve altı” olan öğretmen adaylarının, aile aylık geliri “3001tl-4500tl” olan öğretmen adaylarına göre kariyer tercihlerinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki incelenmiş olup bulgular ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.28’de Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki verilmiştir:

Tablo 3.28. Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki

<i>Değişken</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Değer Algıları	374	0.807	.000
Kariyer Tercihleri			

Tablo 3.28 incelendiğinde Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.807$ ,  $p<.01$ ). Buna göre Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları arttıkça kariyer tercihlerinin de arttığı söylenebilir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular, konuya ilişkin literatürdeki kuramsal bilgiler ışığında yorumlanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin ilişkisini incelemektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne-baba meslek durumları, ilk ve orta öğreniminin geçirildiği yerleşim yeri ve aile aylık gelir durumu gibi değişkenler ile ilişkisinin incelenmesidir.

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile sosyo-demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problemle öğretmen adaylarının değer algıları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının, kariyer tercihleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde geliştirilmiştir. Bu alt problemle öğrencilerin kariyer tercihleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve son alt problemi olan “Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının, değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak geliştirilmiştir. Bu alt problem ile öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algılarının ve kariyer tercihlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak iki grup ve gruplar arası karşılaştırmalar (T testi ve ANOVA analizi) yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmen adaylarının değer algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadın Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları erkek Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarından daha yüksek çıkmıştır. Ancak kariyer tercihleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermemiştir. Çetiner (2014) araştırmasına katılan çalışanların kariyer planlaması ve kişisel özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır sonucuna ulaşmıştır. Koca'nın (2009) da yaptığı araştırmasında bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında bireysel değerlerden yalnızca “evrensellik” değeri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre dünya barışı, kardeşlik, huzur, eşitlik gibi konularda daha duyarlıdırlar. Coşkun–Yıldırım(2009) çalışmalarında kız öğrencilerin bireysel değerlerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Kıyak (2015) araştırmasında, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu sonuçla bu araştırmadaki sonuçlar örtüşmemektedir. Bu araştırmada değer algılarının şekillenmesinde cinsiyet faktörünün etkili olması, kariyer tercihleri üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmaması ülkemizde yaşanan rekabet süreçlerinin farklı olması, öğrencilerin eğitim süreçlerinin benzer olması ve özel yaşamdaki statü ve rollerin benzerliği ile açıklamak mümkündür. Yapılan bazı çalışmalarda ilgili değişkenlerin cinsiyete göre farklılık göstermesi araştırmaların farklı eğitim kurumlarında ve farklı insan gruplarına yapılmasından kaynaklanmış olabilir.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin okudukları sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin sınıf düzeyine göre farklılık göstermesi araştırmanın farklı üniversitelerde veya farklı kişilere yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin baba eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Başka bir ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, baba eğitim düzeyi anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin baba eğitim düzeyine göre farklılık göstermesi araştırmaya katılan öğretmen adaylarının farklı eğitim kurumlarından veya farklı kültürel değerlere sahip olmasından kaynaklanmış olabilir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin baba mesleği değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, baba meslek durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin baba mesleğine göre farklılık göstermesi araştırmanın farklı coğrafyalardan gelen ve farklı değerlere sahip kişilere yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin anne mesleği değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, anne meslek durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin ilk ve ortaöğrenimin geçirildiği yer değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, ilk ve ortaöğrenimin geçirildiği yere göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin ilk ve ortaöğrenimin geçirildiği yere göre farklılık göstermesi araştırmaya farklı bölgelerde ve farklı yerleşim yerlerinde ikamet eden kişilere yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin aile aylık gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bir başka ifadeyle Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihleri, aile aylık gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmen adaylarının değer algıları ile kariyer tercihlerinin aile aylık gelir durumuna göre farklılık göstermesi araştırmanın farklı üniversitelerde ve farklı sosyo-demografik özelliklere sahip kişilere yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir. Yapılan literatür araştırmasında bu sonuca benzer çalışmaya rastlanamamıştır.

Değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İlişkinin derecesine bakıldığında değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı olan nispeten güçlü ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bireysel değerler hayattaki amaçları belirleyen temel unsurdur. Kariyer tercihi yaşamdaki önemli amaçlardan biridir. Bu nedenle her önemli kararda kriter sağlayan değer algıları, kariyer tercihi kararında da belirleyici olacaktır.

Uyguç (2003) Dokuz Eylül Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 740 öğrenciye Rokeach değer envanteri uyguladığı çalışmasında hedonist (zevk) değerlere verilen önem derecesinde gelir düzeyinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca bağlı olarak rahat bir yaşamı ve hayattan zevk almayı bireysel değer olarak benimseyen öğrencilerin bu şartları sağlayacak bir kariyer planlaması gerçekleştirmek isteyeceği söylenebilir. Araştırma bulgularına göre bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu sonuçla bu araştırmadaki sonuçlar örtüşmektedir.

Koca (2009) bireysel değerleri ve bireysel kariyer tercihlerini alt boyutlarıyla incelemiş ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Uyguladığı regresyon analizleri sonucunda farklı değere sahip öğrencilerin farklı bireysel kariyer tercihleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örneğin başarıma değerinin ile saygınlık kariyer boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etki vardır. Araştırma bulgularına göre bireysel değerler ile kariyer tercihleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu sonuçla bu araştırmadaki sonuçlar örtüşmektedir.

Kıyak (2015) araştırmasında lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve bireysel değerlerinin bireysel kariyer planlaması üzerinde etkisi var mıdır? Bireysel değerler, bireyin kişisel özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracı değişken midir? Bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? sorularına cevap aramıştır. Araştırma bulgularına göre bireysel değerler ile bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlara bakıldığında değer algılarının, kariyer tercihi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İlgili çalışmadaki sonuç değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla örtüşmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde, kariyer tercihinin belirleme sürecinde öğretmen adaylarının ve söz konusu sürece dâhil olanların doğru bir planlama gerçekleştirebilmeleri için çeşitli öneriler geliştirilmiş ve bunlar aşağıda sunulmuştur:

Öğretmen adaylarının kariyer tercihi yapmadan önce yoğun bir kendini tanıma sürecinden geçmeleri gerekmektedir. Değer algılarının, kariyer tercihi üzerinde etkili olması söz konusu değişkenlerin önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bireyin sahip olduğu değer algılarının tespiti hayati önemlidir.

Öğretmen adaylarının değer algılarının farkına varmaları için gerekli rehberlik hizmetler verilmelidir. Bu farkındalık sürecinin sağlanması için ilgili konuda seminer ve kurslara katılımlarının sağlanması faydalı olacaktır.

Fakülte veya üniversite bünyesinde kariyer günleri gerçekleştirilmeli bu günlerin öneminin öğrenciler tarafından daha iyi anlaşılabilmesi için sosyal medya kullanılarak öğretmen adaylarının bu konuda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Bireylerin çeşitli iş alanlarına ait firmaların temsilcileri ile görüşmeleri onların farklı meslek dalları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacak böylece hangi işlerin kendi kişilik özellikleri ve değer algıları ile örtüştüğünü daha kolay tespit edebileceklerdir.

## KAYNAKLAR

- Akbaş, O. (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin duyuşsal amaçlarının ilköğretim II. kademedeki gerçekleşme derecesinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Ankara.
- Aktaş H. (2004). *“The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, Y. (2005). *Türk eğitim tarihi “M.Ö. 1000-M.S.2004”*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Atay, S. (2006). *“Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Avcı, N. (2011). *“Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”*, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 22 (1), Bahar: 7-18.
- Aybatlı, A. (2008). *“Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama”*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *“Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları”*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.
- Aytaç, S. (1997). *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları* (1. Basım), İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Baloğlu, M. ve Balgalmış, E. (2005). *İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat İli örneği*, Değerler Eğitimi Dergisi. 3 (10), 19-31.

- Bayraktaroğlu, S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bilgili, A.S. (2006). *Geçmişten günümüze sosyal bilimler ve Sosyal Bilgiler*. İ.H. Demircioğlu. (ed). *Sosyal Bilgilerin Temelleri içinde* (s.3-51). Ankara. HEGEM yayınları.
- Bilgin, N. ve Araz, A. (1995). Rokeach Değer Envanteri, N. Bilgin (Ed.), Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Binbaşıoğlu, C., (1998). *Eğitime Giriş*, Binbaşıoğlu Yayınları, Ankara, s. 6.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi (4. Basım), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Coşkun Y., ve Yıldırım A. (2009). “*Üniversite Öğrencilerinin Değer Düzeylerinin Bazı Değerşkenler Açısından İncelenmesi*”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 6 (1), 311-328.
- Çağlar, A. (2005). *Okul öncesi dönemde değerler eğitimi*. M. Sevinç (Ed.). *Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar 2*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Çiftçi, B. (2010). “*Kariyer Planlama*”. Meslek Yüksek Okullar ve Yüksek Okullar İçin İnsan Kaynakları Yönetimi. edt. Uğur Dolgun. Bursa: Ekin Basım, s.143-144.
- Doğan, İ. (1998). Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Doğanay, A. (2009). *Değerler eğitimi*. C. Öztürk, (Ed.). *Sosyal bilgiler öğretimi: demokratik vatandaşlık eğitimi içinde* (ss. 225-256). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Duymaz, R. (2007). İdealist öğretmen. İstanbul: 3F Yayınevi.



- Erdoğan, A. R. (2007), Erişim adresi: [http://www.performanspsikiyatri.com/index.php?ne=icerik\\_detay&icerik\\_id=62](http://www.performanspsikiyatri.com/index.php?ne=icerik_detay&icerik_id=62), Erişim tarihi: 08.11.20016.
- Erdoğan, Hasan, T. (2009). “*Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğan, Z. (2008). Bireyden Profesyonele: Kariyere İlk Adım. 1. Baskı, Ankara: Ekin Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003). “*Bilgi Toplumunda Profesyonelelerin Kariyeri: Ampirik Bir Araştırma*”, 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-19 Mayıs, İzmit.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, N., Doğan, Ö. (2003). “*Örgütsel Değişimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları*”, 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-19 Mayıs, İzmit.
- Ergün, E. (2007). “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, E. (2013). “*Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma.*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Eryiğit, S. (2000). “*Kariyer yönetimi*”, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, c. 6, s. 1, ss. 79-118.
- Feather, N. T. (1991). “*Variables relating to allocation of pocket money of children: Parental reasons and values*”, British Journal of Social Psychology, c. 30, ss.221-234.
- Filiz, S. (1998). Ahlakın Akli ve İnsani Temeli. Konya: Çizgi Kitabevi.

- Genç, G., Kaya A., Genç, M. (2007). “*Factors affecting career choice of medical faculty: Students at İnönü University*”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, c. 8 S. 14, ss. 49-63.
- Göksel, N. (2012). “*Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamayı Motivasyona Etkisi Türk Telekom Bursa Bölge Müdürlüğü Örneği*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Güneş, M. (2006). “*Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney Çetinkaya, G. (2010). “*Egzersiz Yapan 35-45 Yaş Arası Kadınların Stresle Başa Çıkma Yolları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, E. (1993). Değerler Psikolojisi. Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Yayınları.
- Güngör, E. (1998). Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar (2. basım), İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Gürbüz, S, Ünsal, S. (2012). “*Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye Ve ABD Karşılaştırması*”. 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012. İzmir: Kara Harp Okulu, 2012: 1-5.
- Gürel, M.T. (2010). “*Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbiş, E. (2011). “*Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri İle Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnan, S. (2014). Sosyal bilgiler eğitimi: Nedir, ne zaman ve neden?. S. İnan (Ed.), *Sosyal Bilgiler Eğitimine Giriş*. (s.1-21). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Kağıtçıbaşı, Ç., Kuşdil, M. E. (2000). “Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, c. 15, S. 45, ss. 59–76.
- Karakaya, T. (2007). “*Küreselleşme ve Avrupa Birliği Sürecinde Değerlere Kritik Bir Yaklaşım –Sorunlar ve Çözümler*”. Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı (203-214) R. Kaymakcan, S. Kenan, H. Hökelekli, G. Arslan ve M. Zengin (Ed).. İstanbul: DEM Yayınları.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.77.
- Kılıç, G. (2008). “*Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıyak, F.M. (2015). “*Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Koca, A.İ. (2009). “*Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kocabey, U. (2010). “*İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kubat, U. (2007). “*İmalat Sektöründe İş Değerler İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kuçuradi, D. İ. (1970). *İnsan Felsefesi Bakımından Değer Problemi*. Ankara: Yankı Yayınları.

- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar”, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2003), Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Maslow A. (2001), İnsan Olmanın Psikolojisi (Çev: Okhan Gündüz), İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Merdan, E. (2011). “Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Meydan, A. (2011). Sosyal bilgilerde coğrafyanın yeri ve önemi, R. Turan ve K. Ulusoy (Ed.), Sosyal bilgilerin temelleri, Ankara: PegemA Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). İlköğretim Sosyal Bilgiler dersi öğretim programı ve kılavuzu. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). Ortaöğretim Sosyal Bilimler Lisesi sosyal bilimler dersi öğretim programı, MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2017). *Temel Kanunlar*. 15.03.2017, [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun\\_0/temelkanun\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html)
- NCSS (2002). *National standarts for social studies teacher volume 1, United States of America* (www.socialstudies.org) adresinden 15.01.2017 tarihinde alınmıştır.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Orhan, K. (2013). “Çalışanların İş Değer Algısının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Örücü, E. (2006). Modern İşletmecilik, Gazi Kitabevi, 5.Baskı, Ankara.

- Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*, İstanbul: Kedim Yayınları.
- Öztürk, C. (2012). Sosyal bilgiler: Toplumsal yaşama disiplinler arası bir bakış. C. Öztürk (Ed.), *Sosyal bilgiler öğretimi*. (s.1-31). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Rokeach, M. (1973). *"The Nature of Human Values"*, NewYork: The Free Press.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Safran, M. (2008). Sosyal Bilgiler öğretimine bakış, B. Tay ve A. Öcal (Ed.), *Özel Öğretim Yöntemleriyle Sosyal Bilgiler Öğretimi* içinde (s.1-18), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Sav, D. (2008). *"Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma"*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Schein, E., H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*, E.H. Schein; Çev. M. Tosun, Ankara.
- Serinkan C. ve Barutçu, E. (2006). *"Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma"* Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (2), 317 – 339.
- Sevinç, E. (2009). *"Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri"*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. (2016). *"Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Coğrafyaya Yönelik Öz-Yeterlik Düzeylerin ve Tutumlarının İncelenmesi."*, (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tokdemir, M.A. (2007). *"Tarih Öğretmenlerinin Değerler ve Değer Eğitimi Hakkındaki Görüşleri"*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

- Topçuoğlu, A. (1999). Üniöersite gençliğinin değerleri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Genel Türkçe Sözlük*, 15.03.2017, <http://www.tdk.gov.tr/index.php>.
- Türkoğlu, A. (2005). *109 Soruda Öğretmenlik Meslek Bilgisine Giriş*, Kare Yayınları, İstanbul.
- Ulusoy, K. ve Dilmaç, B. (2012). *Değerler eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Uyguç N. (2003). “*Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c. 18, S. 1, ss. 93-103.
- Yel, S. ve Aladağ, S. (2009). Sosyal bilgilerde değerlerin öğretimi. M. Safran (Ed.), *Sosyal Bilgiler Öğretimi içinde* (ss. 117-148). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yılmaz, A.G. (2006). “*İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi*”, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. (2006). “*İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değgerlere göre yönetme durumları.*” Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

## **EKLER**

Ek 1: Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Değer Algıları İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Anketi:

### **SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMEN ADAYLARININ DEĞER ALGILARI İLE KARIYER TERCİHLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ANKETİ**

Değerli Öğretmen Adayları;

Bu ankette yaşam değerleri ile kariyer tercihleri ile ilgili bazı ifadeleri kişisel algılarınız doğrultusunda değerlendirmeniz istenmektedir. Bu amaçla aşağıda size yöneltilmiş bazı sorular bulunmaktadır. Sorularda doğru ya da yanlış yoktur. Size uygun seçenek hangisiyse ona ait boşluğu işaretlemeniz gerekmektedir. **Sizin yapacağınız değerlendirme; mevcut durumu belirlemeye önemli katkılar sağlayacaktır.** Lütfen! Tüm soruları eksiksiz ve samimiyetle doldurmanızı rica eder, katkılarınız için teşekkür ederim.

**Mutlu DEMİR**

*Adnan Menderes Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Sosyal Bilgiler Eğitimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi*

## I. BÖLÜM

### KİŞİSEL BİLGİLER

#### 1. Cinsiyetiniz:

Kadın ( ) Erkek ( )

#### 2. Sınıf:

1. Sınıf ( ) 2. Sınıf ( ) 3. Sınıf ( ) 4. Sınıf ( )

#### 3. Anne Eğitim Durumu:

Okur-yazar Değil ( ) Sadece okur-yazar ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( )  
Lisans ( ) Lisansüstü ( )

#### 4. Baba Eğitim Durumu:

Okur-yazar Değil ( ) Sadece okur-yazar ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( )  
Lisans ( ) Lisansüstü ( )

#### 5. Babanızın Mesleği:

İşçi ( ) Memur ( ) Kendi işinde çalışıyor ( ) Özel Sektör ( ) Çiftçi ( )  
Diğer (.....)

#### 6. Annenizin Mesleği:

Ev Hanımı ( ) Memur ( ) İşçi ( ) Özel Sektör ( ) Diğer (.....)

#### 7. İlk ve Orta Öğreniminin Geçirildiği Yerleşim Yeri:

Köy ( ) İlçe ( ) İl ( ) Büyükşehir ( )

#### 8. Aile Aylık Gelir Durumu(Ortalama):

1500 tl. ve altı ( ) 1501-3000 tl. ( ) 3001-4500 tl. ( ) 4501 tl. ve üstü ( )



## II. BÖLÜM

<b>Bu ölçekte yaşamın temel amaçlarıyla ilgili tanımlayıcı nitelikte 18 ifade bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz.</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Fikrim Yok</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Rahat bir şekilde yaşamak önemlidir.					
Yaşamın heyecan dolu anlardan oluşması önemlidir.					
Yaşamın amacı bir şeyleri başararak topluma katkıda bulunmak olmalıdır.					
Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya oluşumuna katkıda bulunmak önemlidir.					
Dünyayı daha da güzelleştirmeye çalışmak yaşamı anlamlı kılabılır.					
Güzel bir hayat için eşitlik ve kardeşlik yaygınlaştırılmalıdır.					
Ailemin ve sevdiğiklerimin güvenliğini sağlamak benim için önemlidir.					
Dilediğim gibi yaşamaktan daha önemli bir amaç düşünmüyorum.					
Yaşamın mutluluktan başka bir amacı olabileceğini düşünmüyorum.					
Kendimle barışık olmak yaşamdaki temel hedefimdir.					
Cinsel ve ruhsal anlamda hayatı paylaşmak benim için öncelikli amaçtır.					
Ülkemi tehlikelerden ve düşmanlardan korumak benim için öncelikli amaçtır.					
Hayatın tadını çıkararak, çalışmaktan çok eğlenerek yaşamak benim temel amacımdır.					
Ahret için de hazırlıklı olmayı hayatın önemli amacı olarak kabul ediyorum.					
Sosyal çevrede kabul görmek benim için önemlidir.					
Kendime olan saygımı korumak benim için önemlidir.					
İnsan yakın dostlukları ile yaşamımı anlamlı kılabılır.					
Yaşamı anlayabilmek bence yaşamın esas amacıdır.					

### III. BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeler işiniz ve kariyerinize ilişkin sizin bireysel tercihlerinizi belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra, ifadenin karşısındaki uygun yeri işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır.					
Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.					
Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir.					
Kendi branşımda çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.					
İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.					
Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.					
İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.					
Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir.					
İşim, inisiyatif kullanabilme imkanı sağlamalıdır.					
Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.					
Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.					
Toplumda saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.					
İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					
Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkanlarını her zaman değerlendiririm.					
İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.					
Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.					

Ek 2: Anket Yapılan “Üniversite, Fakülte ve Bölüm” Listesi:

<b>ÜNİVERSİTE</b>	<b>FAKÜLTE</b>	<b>BÖLÜM</b>
Adnan Menderes Üniversitesi	Eğitim Fakültesi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Eğitim Fakültesi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mutlu DEMİR  
Doğum Yeri ve Tarihi : Aydın- 29/06/1991

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Eğitimi  
Bölümü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : Akkaya, M., Girgin, Y., ve Demir, M. (2015).  
Sosyal Bilgiler Programında Yer Alan Sevgi  
Değeri İle Âşık Paşa'nın Garibname Adlı  
Eserindeki Sevgi Değerinin Karşılaştırılması  
(Bildiri), 2. Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi,  
Kırıkkale.

Akkaya, M. ve Demir, M. (2015). Değer ve  
Ahlak Eğitimi Açısından Âşık Paşa'nın  
Garibname adlı Eser- inin İncelenmesi (Bildiri), 2.  
Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi, Kırıkkale.

Akkaya, M. ve Demir, M. (2016). Değerler  
Eğitimi Bağlamında Âşık Paşa'nın Garibname  
Adlı Eserindeki “Bilimsellik Değerinin”  
İncelenmesi (Bildiri), 5. Uluslararası Sosyal  
Bilgiler Eğitimi Sempozyumu(USBES, 2016),  
Denizli.

Akkaya, M. ve Demir, M. (2016). Değerler  
Eğitimi Açısından Âşık Veysel'in Bütün  
Şiirlerinde Geçen “Sevgi Değerinin” İncelenmesi  
(Bildiri), 5. Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi  
Sempozyumu(USBES, 2016), Denizli.

Demir, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Değer Algılarının İncelenmesi(Adnan Menderes Üniversitesi Örneği) (Bildiri), 6. Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi Sempozyumu(USBES, 2017), Eskisehir.

## **İŞ DENEYİMİ**

Stajlar :  
Projeler :  
Çalıştığı Kurumlar : Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (2014-2016)

## **İLETİŞİM**

e-posta Adresi : mutlu\_demir09@hotmail.com  
Tarih : Mart 2017