

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÇOCUK GELİŞİMİ VE EV YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE EKONOMİSİ BESLENME BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE YENİ MESLEK ALANLARI AÇISINDAN
İNSAN KAYNAKLARINI DEĞERLENDİRME ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
(ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Esra GÖLGE

Danışman
Prof. Dr. Yahşi YAZICIOĞLU

ANKARA-2008

.....'ın.....
.....
.....başlıklı tezi
.....tarhinde, jürimiz tarafından.....
.....Anabilim / Anasanat Dalında Yüksek Lisans /
Doktora / Sanatta Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı):.....	
Üye :	
Üye :	
Üye :	
Üye :	

ÖZET

TÜRKİYE'DE YENİ MESLEK ALANLARI AÇISINDAN İNSAN KAYNAKLARINI DEĞERLENDİRME ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)

Gölge, Esra
Doktora, Aile Ekonomisi-Beslenme Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yahşi YAZICIOĞLU
Aralık-2008

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'nin şu anda sahip olduğu insan kaynaklarını nasıl değerlendirdiği, yakın gelecek için bu kaynakları nasıl değerlendirmesi gerektiği konusunda öneriler oluşturmak ve bu yolla, özellikle yeni meslek seçme aşamasında olan bireylerin de bu bilgilerden yararlanmalarını sağlamaktır.

Araştırmanın örneklemini, kamu kurum ve kuruluşlarından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 9 bakanlıkta, 2 üniversitenin 5 ayrı fakültesinde/yüksekokulunda ve 5 özel sektör kuruluşunda çalışan 698 birey oluşturmuştur.

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 11,5 paket programında analiz edilmiştir. Anket formuna güvenirlik ve geçerlik testleri, bağımsız gruplar t-testi (independent samples t-test) ve varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda bireylerin yarısından fazlasının mesleklerinden memnun olmadıkları ve bu nedenle mesleklerini değiştirmek istedikleri belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylere göre Türkiye'de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek ilk 4 meslek bilgisayar programcılığı, genetik mühendisliği, bilgisayar sistem mühendisliği/analistliği ve AB ile ilişkiler uzmanlığıdır.

Anahtar kelimeler: Meslek, iş, meslek seçimi, yeni meslekler, insan kaynakları kullanımı

ABSTRACT

A Research About The New Occupations On Human Resources In Turkey (Ankara Sample)

The aim of this research is to suggest as to how the human resources and how those resources should be utilized in near future. In this way the people who especially in the selection of new occupation, might be have the benefit provided by this research.

The sample group of this research was composed of 698 personnel from 9 ministries, 5 faculties of 2 universities, 5 enterprises.

The data of this research were collected with the help of questionnaire which was prepared by the researcher. Reliability tests, Independent Sample t-Test and One-way ANOVA analyzes was made with SPSS 11,5.

It is determine that over 50% of people don't like their professions and for this reason they want to change their jobs. The people, who participate in this research declared that computer programmer, genetic engineering, computer system engineering/analizing and expert relation with EU will be preferred in the future of 10 years in Turkey.

Key words: Occupation, work, occupation choice, new occupations, usage of human resources.

ÖNSÖZ

Meslek seçimi insanların yaşamlarında verdikleri önemli kararlardan birisidir. Bu nedenle, yapılan araştırmanın Türkiye’de insan kaynaklarının nasıl değerlendirildiği ve yakın gelecekte bu kaynakların nasıl değerlendirilmesi gerektiği konusunda, özellikle meslek seçme aşamasında olan bireylere bir perspektif oluşturması amaçlanmıştır.

Bu önemli konuyu araştırmam için beni yönlendiren, araştırma süresince değerli görüşlerini ve zamanını benimle paylaşan, araştırmaya yön veren Sayın Danışmanım Prof. Dr. Yahşi YAZICIOĞLU’na; değerli zamanlarını ayırarak çalışmam konusunda düşüncelerini esirgemeyen Tez İzleme Komitesi Üyeleri Sayın Prof. Dr. Emine GÖNEN’e ve Sayın Prof. Dr. Sıdika BULDUK’a; verilerin toplanması sırasında sabırla anket formunu cevaplayan tüm çalışanlara; araştırma sürecinde bana her türlü desteği sağlayan ve sonsuz sabır gösteren eşim Hakan GÖLGE’ye, sevgili oğlum Gökçen’e, anneme ve babama şükranlarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Esra GÖLGE

Aralık, 2008

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii

1.	
GİRİŞ.....	1
1.1 Kavramsal Çerçeve.....	5
1.1.1 Meslek Kavramı.....	5
1.1.2 İş Kavramı.....	7
1.1.3 Mesleklerin Geçmişi ve Yeni Meslekler.....	8
1.1.4 Meslek Seçimi.....	12
1.1.4.1 Mesleki Gelişim Kuramları.....	13
1.1.4.1.1 Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı.....	13
1.1.4.1.2 Holland'ın Kişilik/Tipoloji Kuramı.....	14
1.1.4.1.3 Roe'nun İhtiyaç Kuramı.....	15
1.1.4.1.4 Super'in Benlik (Gelişim) Kuramı.....	15
1.1.4.2 Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler.....	16
1.1.4.2.1 İlgi.....	17
1.1.4.2.2 Yetenek.....	18
1.1.4.2.3 Meslek Değerleri.....	19
1.1.4.2.4 Yetkinlik Beklentisi.....	20
1.1.4.2.5 Psikolojik İhtiyaçlar.....	20
1.1.4.2.6 Sosyo-Ekonomik Düzey.....	21
1.1.4.2.7 Cinsiyet.....	22
1.1.4.2.8 Aile İlişkileri.....	22
1.1.4.3 Meslek ve İş Tatmini.....	24
1.2 Literatür Özetleri.....	26
1.3 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	37
1.3.1 Türkiye'de Seçilmiş Bazı Meslek Alanlarının Personel Arzı ve Talebi.....	38
1.3.2 Dünyada ve Türkiye'de Geleceğin Meslekleri.....	40
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	45
2. YÖNTEM.....	47
2.1 Evren ve Örneklem.....	47
2.2 Veri Toplama Yöntemi.....	48
2.2.1 Anket Formu.....	48
2.2.2 Anket Formunun Uygulanması.....	49
2.2.3 Anket Formuna Uygulanan Geçerlik ve Güvenirlik Testi.....	50
2.3 Verilerin Değerlendirilmesi.....	64
3. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	65

3.1 Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgularının Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	65
3.2 Bireylerin İşlerine ve Mesleklerine İlişkin Bulgular.....	69
3.2.1 Bireylerin İş Grupları.....	69
3.2.2 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Süresi.....	71
3.2.3 Bireylerin Toplam Çalışma Süresi.....	72
3.2.4 Bireylerin Kazanç Şekilleri.....	73
3.2.5 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları	74
3.2.5.1 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Toplam Çalışma Yılı.....	75
3.2.5.2 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Yaş Grupları	76
3.2.5.3 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Öğrenim Düzeyi.....	77
3.2.5.4 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Meslekleri	79
3.2.6 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekler	83
3.2.7 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri.....	85
3.2.7.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	88
3.2.7.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	89
3.2.8 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri	90
3.2.8.1 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	93
3.2.8.2 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	95
3.2.8.3 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	95
3.2.9 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri.....	97
3.2.9.1 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	99
3.2.9.2 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	101
3.2.10 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri	102
3.2.10.1 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	104
3.2.10.2 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	105
3.2.10.3 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	107
3.2.11 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları	107
3.2.11.1 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	109

3.2.11.2 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	110
3.2.11.3 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	111
3.2.12 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin	113
3.2.12.1 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	117
3.2.12.2 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	118
3.2.13 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri	119
3.2.13.1 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	121
3.2.13.2 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	123
3.2.14 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmesi.....	123
3.2.14.1 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	125
3.2.15 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmeleri	125
3.2.15.1 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	127
3.2.15.2 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	127
3.3 Bireylerin Seçmek İstedikleri Meslekle İlgili Bulgular	128
3.3.1 Bireylerin, Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler.....	128
3.3.2 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Meslekler.....	132
3.3.2.1 Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Mesleklerin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	133
3.3.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler	134
3.3.3.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	136
3.3.3.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	137
3.3.4 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler	138
3.3.4.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	141
3.3.4.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	143

3.3.4.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	144
3.3.5 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri	145
3.3.5.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	146
3.3.5.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	148
3.3.5.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	149
3.4 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Bulgular.....	150
3.4.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler	151
3.4.1.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	153
3.4.1.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	155
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	157
KAYNAKÇA.....	167
EK-1 Anket.....	177

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1.3.1 Türkiye’de 2005 Yılında Meslek Alanlarına İlişkin Mevcut Olan ve İhtiyaç Fazlası Olacak Mezun Sayıları.....	38
Tablo 1.3.2. Türkiye’de 2005 Yılında Meslek Alanlarına İlişkin Mevcut Olan ve İhtiyaç Duyulacak Eksik Mezun Sayıları.....	39
Tablo 2.1 Dağıtılan ve Geriye Dönen Anketlerin Kurumlara Göre Dağılımları.....	48
Tablo 2.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 2.3 Meslek Seçimi Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 2.4 Meslek Yaşamının Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 2.5 Gelirin Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 2.6 Mesleğin Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 2.7 Meslekten Duyulan Tatmin Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 2.8 Kariyer Olanakları Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 2.9 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Değerler Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 2.10 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Tatmin Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 2.11 İş Değerleri Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 3.1 Bireylerin Cinsiyet, Yaş, Gelir, Öğrenim Düzeyi ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	65
Tablo 3.2 Bireylerin Mezun Oldukları Yüksekokul / Fakültelerin Bilim Alanına Göre Dağılımı.....	68
Tablo 3.3 Bireylerin İş Gruplarına Göre Dağılımı.....	69
Tablo 3.4 Bireylerin Mesleklerine Göre Dağılımı.....	71
Tablo 3.5 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	72
Tablo 3.6 Bireylerin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	73
Tablo 3.7 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Dağılımı.....	74
Tablo 3.8 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Toplam Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı	75
Tablo 3.9 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	76
Tablo 3.10 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı	78
Tablo 3.11 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Mesleğe Göre Dağılımı.....	80
Tablo 3.12 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleklere Göre Dağılımı	83

Tablo 3.13 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri	86
Tablo 3.14 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 3.15 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	89
Tablo 3.16 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri	90
Tablo 3.17 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	94
Tablo 3.18 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 3.19 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 3.20 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri.....	97
Tablo 3.21 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 3.22 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	101
Tablo 3.23 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri	102
Tablo 3.24 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	104
Tablo 3.25 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	106
Tablo 3.26 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	107
Tablo 3.27 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları	108
Tablo 3.28 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	110
Tablo 3.29 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	111
Tablo 3.30 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 3.31 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin.....	113
Tablo 3.32 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	117
Tablo 3.33 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	118
Tablo 3.34 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri.....	119
Tablo 3.35 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	122
Tablo 3.36 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	123
Tablo 3.37 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmesi	124
Tablo 3.38 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	125

Tablo 3.39 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmeleri.....	126
Tablo 3.40 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	127
Tablo 3.41 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	128
Tablo 3.42 Bireylerin Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler	129
Tablo 3.43 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Meslekler.....	132
Tablo 3.44 Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Mesleklerin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	133
Tablo 3.45 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler	134
Tablo 3.46 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	136
Tablo 3.47 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	137
Tablo 3.48 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler.....	139
Tablo 3.49 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	142
Tablo 3.50 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	143
Tablo 3.51 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	144
Tablo 3.52 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri	145
Tablo 3.53 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	147
Tablo 3.54 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	148
Tablo 3.55 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları	150
Tablo 3.56 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler	151
Tablo 3.57 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	154
Tablo 3.58 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	155

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1.1.1. Meslek Seçiminde Rol Oynayan Faktörler.....	17
Şekil 3.1 Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	66
Şekil 3.2 Bireylerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	66
Şekil 3.3 Bireylerin Gelirlerine Göre Dağılımı.....	67
Şekil 3.4 Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	67
Şekil 3.5 Bireylerin Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı	67
Şekil 3.6 Bireylerin Mezun Oldukları Yüksekokul / Fakültelerin Bilim Alanına Göre Dağılımı	68
Şekil 3.7 Bireylerin İş Gruplarına Göre Dağılımı.....	70
Şekil 3.8 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	72
Şekil 3.9 Bireylerin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	73
Şekil 3.10 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Dağılımı.....	74
Şekil 3.11 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Toplam Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	76
Şekil 3.12 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	77
Şekil 3.13 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı	79
Şekil 3.14 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Mesleğe Göre Dağılımı.....	82
Şekil 3.15 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleklere Göre Dağılımı	85
Şekil 3.16 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerine Göre Dağılımı.....	87
Şekil 3.17 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri	93
Şekil 3.18 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri	99
Şekil 3.19 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri	104
Şekil 3.20 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları	109
Şekil 3.21 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin.....	116
Şekil 3.22 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri.....	121
Şekil 3.23 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmeleri.....	124
Şekil 3.24 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmeleri.....	126
Şekil 3.25 Bireylerin Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler.....	131
Şekil 3.26 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Meslekler	133
Şekil 3.27 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler	136
Şekil 3.28 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler	141
Şekil 3.29 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri	146
Şekil 3.30 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler	153

1. GİRİŞ

Sınırsız ihtiyaçların, kıt kaynaklarla karşılanması ekonominin temelini oluşturmaktadır. Emek, bu kaynaklardan birisidir. Emek kıttır, sınırlıdır çünkü:

- Her ülkede işgücünü oluşturan yaş grupları farklıdır. Örneğin Türkiye’de 12 ve yukarı yaştaki nüfus, işgücü olarak kabul edilmekte ve bu nüfusun da 25-54 yaş grubunu oluşturan bölümü, en verimli işgücüne sahip olan grup olarak görülmektedir (DPT, 2001a, s. 8, 9).
- İşgücüne sahip olan grup içerisindeki insanlar ise, tüm işleri yapabilme becerisine ve yeterliliğine sahip değildirler. İnsanların yaşları, cinsiyetleri, öğrenim durumları, sahip oldukları beceriler, ilgi ve yetenekleri, merakları gibi diğer özellikleri birbirinden farklıdır.

Sınırlı kaynakların verimli olabilmesi için, optimal şekilde kullanılması gerekir. Bu da bir ülkede insan kaynaklarının doğru bir şekilde yönlendirilmesiyle gerçekleştirilebilir. İnsan kaynaklarının verimli olacak şekilde yönlendirilebilmesi için gereken şartlardan birisi, insanların önce kendi istek, beklenti ve yeteneklerine, sonra da ülkenin içerisinde bulunduğu sosyal ve ekonomik şartlara göre meslek seçimlerini doğru olarak yapmalarıdır.

Bu durumda meslek seçimini, taşıdığı değer ve yüklediği sorumluluklar açısından önemli bir konuma getiren iki unsur vardır. Bunlardan ilki bireylerin mutluluğudur.

S. Freud “sağlıklı insan, sevebilen ve çalışabilen bireydir” (www.freudfile.org , 2007) tanımlamasını yaparken bireyin mutluluğu için çalışmanın ne derece önemli olduğunu belirtmiştir. Mutlu bireyler, mutlu aileler oluşturacaklardır. Toplumu oluşturan en önemli temel birim aile olduğu için, mutlu aileler toplumların da mutlu, sağlıklı ve verimli bir şekilde devamını sağlayacaktır.

Bireyin tercih ettiği meslekler arasından birini ayırması ve buna girmek için çaba göstermesi (Kuzgun, 2000a, s.5) olarak ifade edilen meslek seçimi, bireylerin yaşantıları boyunca verdikleri önemli kararlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Birey tarafından verilen bu karar, birçok sonucu da beraberinde getirecek, bireyin yaşantısı boyunca hangi statüye sahip olacağı, nerede, kimlerle yaşayacağı, hatta nasıl bir eşe sahip olacağı gibi, bu ve buna benzer soruların yanıtlarını içerecektir (Kuzgun, 2000a, s.6, Parlak, 2002, s.3).

Venn (1968, s.21) tarafından 1968 yılında yapılan bir çalışmada, Amerikan toplumunda, bir insanın sosyal durumunu en iyi şekilde belirten tek ölçünün mesleği olduğu; ister düşük, ister yüksek olsun, bir mesleğin niteliğinin, bireyin toplum içerisindeki statüsü hakkında değişmez bir düşünce oluşmasına neden olacağı belirtilmiştir. Bu durum günümüzde de bütün toplumlarda geçerliliğini aynen korumaktadır.

Bununla birlikte, seçilen bir meslek, bireyin yaşamını ekonomik, sosyal, psikolojik, fizyolojik ve biyolojik yönlerden tamamiyle etkilemektedir (www.fatih.edu.tr, 2004). Örneğin; Jeyaseelan ve Rao (1995) tarafından yapılan bir araştırma, kadınların seçtikleri mesleklere göre adet dönemlerinin uzunluğunun değiştiğini ortaya çıkarmıştır. Yine Greenstein (1985) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise, bireylerin sahip oldukları mesleklerin, boşanma üzerinde etkili olabileceği belirlenmiştir. Barling (Kapız, 2004, s.2) ise , özellikle çalışma yaşamından kaynaklanan olumsuz ruh halinin, ebeveyn davranışlarına ve böylece çocukların davranışlarına yansıdığını bildirmiştir.

Bu araştırmalardan da anlaşılacağı gibi meslek seçiminin, dolaylı yollardan da olsa, insanların sağlığı ve mutluluğu üzerinde bir takım etkilerinin olabileceği rahatlıkla söylenebilir.

Meslek seçimini, insanların yaşamlarında önemli bir konuma getiren ikinci unsur, toplumların gelişmesi açısından taşıdığı değerdir.

Toplumların gelişmesini sağlamak için insan gücünün, hem toplumsal ihtiyaçlara, hem de insan gücünü oluşturan bireylerin kendi yetenek ve ilgilerine uygun olarak dengeli bir şekilde planlanması gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2003, s.193).

Ekonomik ve sosyal gelişmelerde nitelikli, yaratıcı ve üretken iş gücü en önemli rolü oynamaktadır (Sayın, 1983, s.128). Bu nedenle bireylerin yaşamlarını devam ettirmek ve psikolojik ihtiyaçlarını doyurmak için seçecekleri meslek, bir anlamda toplumların geleceğini de yönlendirmektedir.

Bir ülkenin sahip olduğu insan kaynağının, “nitelikli, yaratıcı, üretken iş gücü” olarak tanımlanması, o ülkenin sosyal ve ekonomik yönlerden gelişmişliği ile yakından ilgilidir. Başka bir ifadeyle, ülkelerin sahip olduğu nitelikli, yaratıcı,

retken iş gücünün oranı, o ülkenin sosyal ve ekonomik gelişme seviyesiyle doğru orantılıdır (Sayın, 1983, s.127).

Bir ülkede nitelikli iş gücü ne kadar fazla olursa, ülkenin küreselleşen dünya düzeninde diğer ülkelerle rekabet gücü de o oranda artacaktır.

Günümüzde ülkelerin ekonomilerini, teknolojik alanlarda gerçekleşen hızlı gelişmeler , pazarın küreselleşmesi, iletişim, ulaşım ve bilgi alış verişinin dünya çapında hızlanması, kolaylaşması ve serbest ticaret engellerinin kaldırılması yönündeki gelişmeler önemli ölçüde etkilemektedir. Günümüzde yaşanan, özellikle teknolojik alanda meydana gelen hızlı gelişmeler, beraberinde ekonomiyi de etkilemektedir. Bir yandan üretim bilgiye bağımlı bir duruma gelmiş, diğer yandan işletmelerin çok çeşitli mal ve hizmetleri zamanında ve kaliteli olarak üretme zorunluluğuna bağlı olarak, teknolojiyi anlayan ve uygulayabilen, verimli ve kaliteli üretim yapabilen “nitelikli iş gücü”ne duyulan ihtiyaç artmıştır. Yirmibirinci yüzyılda işletmelerin sahip oldukları “nitelikli iş gücü”, onların küreselleşen dünyada rekabet gücünü belirleyecektir (DPT, 2001a, s.32).

Chao (2003)’ya göre bilgili ve becerili iş gücü oluşturmak ekonomik büyümenin, verimlilik artışının ve sosyal gelişmenin anahtarıdır. Küreselleşen dünya ticareti içerisinde, ülkelerin sahip oldukları iş gücünün önemi sıklıkla gözden kaçmaktadır. Oysa ki, iş gücünün becerilerini çabuk ve eksiksiz olarak, değişen üretim ihtiyaçlarına uygun ve şirketlerin uluslar arası rekabet gücünü artıracak şekilde adapte etmek gerekmektedir.

Bu nedenle ülkelerin eğitim sistemlerini ve yeni politikalarını oluştururken, daha evrensel düşünmeleri ve bütünleşen dünya pazarında başarıyla rekabet edebilecek “nitelikli insan”ı yetiştirme zorunluluğu kaçınılmazdır. Tüm dünyada görülen hızlı değişim ve gelişim süreci, iş alanlarında ve mesleklerde etkisini hemen göstermektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı, bu günkü ağdaş eğitimin temel ilkelerinden birisi de, dünyadaki değişimin yanında, büyük bir hızla gelişen ve değişen mesleklerle, nitelikli insan gücünün uyumunu sağlamaktır (DPT, 2001a, s.32, 33). Ancak insanların değişen ve gelişen mesleklerle uyumunun sağlanabilmesi için, ülkemizdeki nitelikli insan gücünün mevcut durumunun ortaya çıkartılarak, ülkemizde yakın gelecekte hangi mesleklerin diğerlerine göre daha geçerli

olabileceğinin belirlenmesi için çalışmaların yapılmasının büyük bir önem taşıdığı düşünülmektedir.

Nitekim, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi'nde ulaşılmak istenilen hedefler ve uygulanacak politikalar içerisinde, bu konu üzerinde önemle durulmuş ve yeni ortaya çıkan, çıkabilecek veya geçerliliği artan meslekler ile geçerliliğini kaybeden mesleklerin istihdam durumlarının değerlendirilmesi amacıyla, ulusal ve yerel düzeyde çalışmaların yapılması gereği özellikle belirtilmiştir (DPT, 2001a, s.67).

Bu araştırma ile, Türkiye'nin şu anda sahip olduğu insan kaynaklarını ne şekilde kullandığı saptanacak ve elde edilen sonuçlara dayanarak, gelecek 10 yıl için Türkiye'nin insan kaynaklarını ne şekilde değerlendirmesi gerektiği ve buna bağlı olarak da Türkiye'de gelecek 10 yıl için ihtiyaç duyulabilecek meslek alanları belirlenmeye çalışılacaktır.

1.1 Kavramsal Çerçeve

1.1.1 Meslek Kavramı

Türk Dil Kurumu (2006) çeşitli meslek tanımları yapmıştır. Buna göre ilk tanım “bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş, uğraş”tır, diğerleri ise “birbirine bağlı bilimsel veya felsefi düşünceler birliği” ve “bir fikir çerçevesinde toplanmış çeşitli bilgiler, dizge, sistem” şeklinde olan tanımlardır.

Kuzgun (2000a, s.3)’a göre meslek, “insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü”dür.

Devlet İstatistik Enstitüsü (2001, s.21) ise mesleği beceri boyutuyla ele alarak “bir öğrenim kurumu veya ihtisas alanını bitirerek veya bilgi, görgü ve deneyim sonucunda elde edilen profesyonel beceridir” şeklinde tanımlamıştır.

Profesyonel sözcüğünün kökü olan “profes” sözcüğü “yeteri kadar nitelikli olma” ve buna bağlı olarak “profesyon” (meslek) sözcüğü “herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma” anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla meslek kavramı, bu mesleği icra etmek isteyen bireyin, o işi iyi bildiğini ve o iş için gereken özelliklere sahip olduğunu belirtmek için kullanılmaktadır (Hughes, 2000, s.26).

Bir anlamda profesyonellik yada meslekilik amatörlüğün karşıtı olarak düşünülebilir. Amatörlük, bir iş karşılığında para almadan, o işi zevk için yapmaktır. Profesyonellik ise bireyin yaşamını o işten kazanmasıdır. Yani profesyonellik, bir işin gereklerine uygun ve becerikli bir şekilde yapılmış olduğunu göstermektedir. Örneğin; bir işin ne kadar profesyonelce yapıldığı söylendiğinde, o işi yapan bireyin işindeki ustalığı anlatılmak istenmektedir (Arslan, 2001, s.73). Bir başka ifadeyle amatörlük, bireyin vakit geçirmek, yeteneklerini kullanmak ve geliştirmek için yaptığı özel uğraşlarını (hobilerini) kapsamaktadır. Profesyonellik yada meslek icra etmek ise, bireyin sadece kendi merakı için değil, diğer insanların yararı için yaptığı ve karşılığında kazanç elde ettiği faaliyetleri gerçekleştirmesidir (Kuzgun, 2000b, s.2). Ancak meslek sadece para kazanma aracı değildir. Çünkü bireylere “elinize yaşamınızı devam ettirecek kadar para geçse yine çalışmak ister misiniz?” sorusu yöneltildiğinde %80-85’i “evet” yanıtını vermektedir. Çünkü bireyler sadece para kazanarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak istemezler; bunun yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da doyumak isterler (Yeşilyaprak, 2003, s.192). Bu nedenle

bireyler para kazanmanın dışında, kapasitelerini kullanmak ve kendini (özünü) gerçekleştirmek için meslek sahibi olmaktadırlar. Kendini gerçekleştirme bireyin tam olarak işlevde bulunması (Kuzgun, 2000a, s.2), gizil güçlerine etkinlik kazandırması ve bu güç ile kendi potansiyelini ortaya koymasidir (Barut ve Odacı, 2002, s.39).

A. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en üst basamağında kendini (özünü) gerçekleştirme vardır ve bunu gerçekleştiren insanlar "bireysel potansiyellerini dolu dolu kullanabilme şansını yakalamış, bireysel sınırlarını zorlama noktasında gayret gösterip, yaşamı bütün benliği ile yaşayıp olağanüstü ürünler ortaya koymuş bireylerdir" (Aydın, 2001, s.106) ve kendini gerçekleştirme sağlıklı bir insanın en güçlü eğilimidir (Kuzgun, 2000a, s.2).

Meslek, aynı zamanda bireyin kimliğinin en önemli kaynağıdır ve bireyler meslekleri sayesinde bir işe yaradıklarını düşünmekte, etraftan saygı görmekte, başkaları ile ilişkiler kurmakta ve toplumda bir yer edinmektedirler (Kuzgun, 2000a, s.2).

Toplumda bir iş sahibi olma, düzenli bir gelir elde etme, diğer insanlar arasında iş ilişkileri ile tanınma, işinde başarılı olarak ilerleme kaydetme, bireyin kendisini güvende hissetmesini sağlamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2002, s.154). Kısaca bireye güven hissini sağlayan önemli etkenlerden birisi de meslektir.

Bir meslek sahibi olmak, sosyolojik olarak çeşitli sonuçları da beraberinde getirmektedir. Toplum tarafından bilinen bir meslek sahibi olmak, toplumsal prestij açısından birçok ayrıcalıklar; sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlamaktadır (Arslan, 2001, s.74; Özsoy, 2002, s.105). Genellikle meslek denince ilk akla gelenler hukuk, tıp ve mühendislik alanındaki mesleklerdir. Ancak günümüzde diğer farklı iş grupları da meslek kapsamında değerlendirilmektedir. Bir işin meslek sayılabilmesi için bazı şartları yerine getirebilmesi beklenmektedir. Bu şartlar aşağıda belirtilmiştir (Arslan, 2001, s.74):

-Meslekler belli bir akademik eğitim süreci sonucunda elde edilmektedir. Bu eğitim, beraberinde ihtisaslaşmayı da getirmektedir.

-Meslek olmanın temelinde, başkalarına ve topluma hizmet etmek vardır. Yani mesleği icra eden bireylerin amacı ilk başta, kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet etmektir.

-Meslekte, o mesleği icra eden bireylerin yer aldığı ve ilgili meslek üyelerini kontrol eden, mesleki eğitim için rehberlik yapan, ilgili meslek için standartlar geliştirebilen organize bir meslek örgütünün bulunması gerekmektedir.

-Meslekler, toplum içerisinde, çok özel ilişkiler içerisinde dirler. Yani toplum içerisindeki belirli meslek sahiplerinin mesleklerini icra edebilmeleri ve mesleklerinin gereklerini yerine getirebilmeleri için bazı güç ve ayrıcalıkları vardır.

Buna göre meslek, belirli bir eğitim sonucu elde edilen, örgütlenmiş, bazı ayrıcalıklara sahip olan ve topluma hizmet amacıyla yapılan etkinliklerdir.

Ancak bu etkinliklerin toplum için yararlı olması, yasal bir çerçeve içinde, hukuki normlara uygun olarak yapılması gerekmektedir. Bu durumda kalpazanlık, hırsızlık, uyuşturucu madde ticareti, dolandırıcılık gibi faaliyetler meslek olarak tanınmamaktadır (Ankay, 1996, s.22). Bir mesleğin üyelerinin topluma zarar verme oranı ne derece fazla ise, o mesleğin uygulamalarına getirilen sınırlar da o derece kesin ve yaptırımları da o oranda katı olmaktadır. Sonuçta mal ve hizmet üretmek için yapılan her etkinlik meslek olarak kabul edilmemekte, ancak yasalarca onaylanmış olanlar meslek tanımı içerisinde yer almaktadır (Kuzgun, 2000a, s.3).

1.1.2 İş Kavramı

Aslında meslek ve iş, birbirini tamamlayan kavramlardır. Hesapçıoğlu (2001, s.297) “mesleki uygulama = iş” eşitliğini kullanarak, meslekleri uygularken yapılan etkinliklerin “iş”i oluşturduğunu ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu (2006)’nın tanımına göre iş, “geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre iş ve mesleğin aynı anlamı taşıdığı söylenebilir ancak, bu iki kavram arasında ince çizgiyle ayrılmış bir sınır vardır.

Öyle ki; iş, bir iş yerinde benzer etkinlikler grubudur; mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır. Bir bireyin mesleği olmasına rağmen işi olmayabilir. Ama işi olanın mesleği de vardır. Çünkü meslek sözlükleri, bütün ekonomik faaliyetleri meslek olarak tanımlamaktadır. Buna göre, icra edilmesi için çok az bir eğitim gerektiren, hatta eğitimle değil deneme yanılma yoluyla öğrenilen faaliyetler, örneğin sokakta simit satmak, benzin istasyonunda araba yıkamak, para kazanmak için yapılan yasal faaliyetlerdir ancak bu faaliyetlerin icrası bir eğitim gerektirmediği için,

meslek tanımına uygun olmasalar da, ekonomik faaliyet oldukları için birer meslek olarak kabul edilmektedir (Kuzgun, 2000a, s.4).

Buraya kadar verilen bilgilerden de anlaşılacağı gibi meslek ve iş kavramları arasında birbirini kesin çizgiyle ayıracak bir sınır yoktur. Bu nedenle, yapılan araştırmada “meslek kavramı”, bireylerin belirli bir eğitim sonucu kazanmış oldukları bilgi ve beceriler; “iş kavramı” ise bireylerin hali hazırda para kazanmak için yaptıkları etkinlikler olarak kullanılmıştır.

1.1.3 Mesleklerin Gelişimi ve Yeni Meslekler

Bireyler mesleki etkinliklerle kapasitelerini kullanarak mal ve hizmet üretmektedirler. Bu etkinliklerden duyulan haz ve sağlanan psikolojik doyum, bireyin yaşamına da yansımaktadır. Aynı şekilde, bireyin mesleğinde doyuma erişememesi ve çalışma yaşamının huzursuz oluşu, bireyi psikolojik olarak etkilemektedir. Çalışma yaşamındaki mutsuzluğun en önemli nedeni ise bireyin seçtiği mesleğin, niteliklerine uygun olmamasıdır. “Bireyin tercih ettiği yani girmek istediği meslekler arasından birini ayırması ve buna girmek için çaba göstermesi” olarak açıklanabilen meslek seçimi; bireyin yaşamında çok yönlü etkilere sahiptir ve günümüzde giderek karmaşıklaşan ve önem kazanan bir sorun haline gelmiştir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi de bireyin seçeceği meslek alanlarının sayısında görülen artıştır (Kuzgun, 2000a, s.3, 6).

Meslek çeşitliliğinin, henüz günümüzdeki düzeye erişmediği ilkel toplumlarda insanlar, doğada hazır bulunan yiyecekleri tüketerek yaşamlarını sürdürmekteydiler. Bu devirlerde cinsiyete bağlı bir işbölümü vardı. Tarım toplumuna geçilmesiyle birlikte insanlar tarım yapmayı öğrendiler, bunun yanı sıra hayvancılığı ve tarımı kolaylaştıran araçları da keşfettiler. Bu toplumsal yapıda meslekler babadan oğula geçmekteydi (Ankay, 1996, s.22) ve aile, ekonomik bir birim olduğundan, çocuklar yetişme çağında ebeveynlerinin çalışmalarını izleyip, güçleri oranında üretim sürecine katılarak ve yetişkin oldukları zaman, aile içerisinde daha karmaşık görevler üstlenerek, bir ailenin yürütmesi gereken ekonomik faaliyetleri devam ettirmekteydiler. Aile hem üretim hem de eğitim birimi olarak çocuğu, günlük yaşam faaliyetleriyle mesleğe hazırlamaktaydı (Yazıcıoğlu, 1993, s.104,105; Yazıcıoğlu vd., 1996, s.45,156; Kuzgun, 2000a, s.6). Aile dışında ise, daha büyük ticaret merkezlerinde, sınırlı sayıda birkaç beceri, çıraklık yoluyla organize edilmiş bir

şekilde bireylere öğretilmekteydi. Bu toplumda yaşayan bir birey, ister çiftçi, ister sanatkar olsun, mesleğini yaşamı boyunca sürecek devamlı bir uğraş olarak görmekteydi (Venn, 1968, s.49,50) ve bu bireyler için aile mesleğinden farklı bir meslek sahibi olmak pek mümkün olmamaktaydı. Ayrıca seçilecek meslek çeşidi de sınırlı sayıdaydı (Kuzgun, 2000a, s.6).

Günümüzde ise bu durum oldukça değişmiştir. Bireyler; varolan meslekleri yaparak, yaşayarak öğrenmek bir yana, bu mesleklerin isimlerini bile öğrenemeyecek bir konumdadır. Çünkü bir insanın seçebileceği meslek sayısı binlerle ifade edilebilecek şekilde artmıştır. Bu durumun oluşmasındaki en önemli etkenlerden birisi de endüstri devrimidir.

Onaltıncı yüzyıldan başlayarak, onyedinci ve onsekizinci yüzyıllarda yavaş yavaş hız kazanan, ondokuzuncu yüzyılda hızla ilerleyen endüstri devrimi; insan ve iş üzerinde (Venn, 1968, s.50) ve bununla birlikte teknolojik, sosyo-ekonomik ve kültürel alanlarda (Yazıcıoğlu, 1993, s.37) büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Makinelerin yayılışı ve yeni enerji kaynaklarının bulunuşu, fiziksel güç gerektiren işlerin el becerisi ile yapılmasını gerekli hale getirmiştir ve iş yapabilmek için bilgiye olan ihtiyaç hızla artmıştır. Bir meslek edinmede gözlem ve taklit ile babadan oğula geçen mesleklerin yerini, özel bir mesleki yetiştirme ve formel bir mesleki eğitim ile kazanılmış meslekler almıştır (Venn, 1968, s.50). Özellikle 1960’lardan sonra Amerika Birleşik Devletleri’nde “sanayi ötesi”, “üçüncü dalga” ya da “bilgi toplumu” olarak adlandırılan ve bilgisayarların önem kazandığı yeni bir yapılanma oluşmuştur (Ankay, 1996, s.22).

Teknolojik alandaki yeni buluşlar ile birlikte yeni meslekler oluşmuş ve bunların yan kollarıyla birlikte çok sayıda yeni sektör faaliyete geçmiştir. Sadece bilgisayarın yaşamın her alanında kullanılmasıyla birlikte bilgisayar mühendisliği, web tasarımcılığı, bilgisayar animatörlüğü, info-broker’lık, servis sağlayıcılığı, program yazılımcılığı vb. gibi daha bir çok yan sektör yaşamımızda yerini almıştır (Özsoy, 2002, s.106).

Yakın zamana kadar, şu anda sahip olduğumuz birçok meslek bulunmamaktaydı. Ama teknolojinin gelişmesiyle birlikte, onu kullanan ve oluşturan çalışanların ihtiyaçları da gelişmiş; değişmiş ve bazen, bu çalışanlar birbirinden farklı görevleri yerine getirirlerken, yeni mesleklerin de bölümlerini oluşturmuşlardır.

Örneğin; 1990'lı yıllarda bilim adamları insanın gen haritasını çözmeye başladıklarında, şaşırtıcı miktarlarda biyokimyasal veri toplamışlardır. Bu verileri derlemek, bu işte çalışanları, bilgisayar bilgisine sahip olan biyologlar veya bilgisayar uzmanları haline getirmiştir. Böylelikle “biyoinformatik” alanı küçük bir iş alanından, iş bulunabilen bir kariyer alanı haline gelmiştir. Bununla birlikte teknolojinin, kanunların, demografik özelliklerin ve iş uygulamalarının değişmesi, yeni uzmanlık alanlarının ve mesleklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin; video konferanslar yaygın olarak kullanılmaya başlandığında bazı şirketler, bu yeni teknolojiyi kullanabilen ve sorun çıktığında bunu başarıyla giderebilecek çalışanlara ihtiyaç duymuşlardır. Sonuçta “video konferans teknisyenliği” olarak adlandırılan bir meslek ortaya çıkmıştır. Diğer bazı teknolojik değişmeler, şu yeni uzmanlık alanlarını ve meslekleri ortaya çıkartmıştır:

- Bilgisayar grafiklerinin gelişmesi, ileri derecede yeni multimedya ve animasyon uzmanlıklarının oluşmasını,

- İmalat sektöründe giderek artan ve kompleks bir şekilde kullanılan otomasyon ve robot teknolojisi, yeni çeşit silikon ve biyolojik çip üreten teknisyenlerin oluşmasını,

- Yeni medikal tasarım teknikleri sonucunda, kemik yoğunluğu ölçen dosimetre gibi araçların üretilmesi, radyolojik uzmanlıkların artmasını,

- Veri yönetim ve bilgisayar ağı sistemlerindeki gelişmeler, uzayın çeşitli yerlerinde bulunan uydulardan gelen verileri yöneten, veri güvenliği mühendisleri ve analistlerinin; geliştirilen sözleşmeleri ve bilgisayar programlarını güvenli bir şekilde koruyan ve kullanabilen uzmanların; web sitelerini, bilgisayar programlarını yapan ve veri tabanlarını kolayca yöneten bilgi sistemleri teknisyenlerinin ve programcılarının gelişmesini sağlamıştır.

Meslekler ve uzmanlık alanları aynı zamanda kanunlarda meydana gelen değişiklikler nedeniyle de ortaya çıkmaktadır. Örneğin; iş sağlığı kanunları, yeni şekildeki insan kaynakları servisleri ve iş koçları ihtiyacını teşvik etmiştir. Telekomünikasyon yasaları, televizyon programları için yayın sırasında başlık ve alt yazı yazan stenoların gelişmesine neden olmuştur.

Demografik değişimler ve sosyal gelişmeler, yeni mesleklerin ve uzmanlık alanlarının diğer kaynaklarıdır. Yaşlı bir nüfusa hizmet vermek, sosyal hizmet

Çalışanları ve yaşlı bakım hemşireleri gibi, yaşlılar konusunda uzman olan çalışanların bulunduğu organizasyonların oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Nüfusun değişen yapısıyla birlikte plastik cerrahiye olan talebin artması, ameliyattan sonra hastasının cildini medikal bilgisiyle de koruma becerisine sahip olan “medikal estetişyen”lere olan ihtiyaı desteklemiştir.

Yeni meslekler ve uzmanlık alanları aynı zamanda, iş uygulamalarındaki değişikliklerin sonucudur. Örneğin; sağlık yönetim organizasyonlarının sıklıkla kullanılmaya başlanması, gereken tedaviyi belirlemek amacıyla hasta kayıtlarını inceleyen terapistlerin ve teftiş koordinatörlerinin, bu organizasyonun standartları içerisinde yer almasını sağlamıştır. Bununla birlikte, yeni oluşan işlerin çoğu, karmaşık faktörlerin bir sonucudur. Uzaktan eğitimle ilgili meslekler bu kategorinin içerisindedir. Sosyal eğilimler sonucu yaşam boyu eğitimin ve eğitim kurumları arasındaki rekabetin ve bilgisayar ağlarının artması sonucunda, uzaktan eğitim ve bu eğitim şeklinin getirdiği meslekler çoğalmıştır. Bunlar; ğrenciler için Internet’te ders programı düzenleyen ve web sitesini yöneten “bilgi mimarları”nı; Internet için geleneksel sınıfları yeniden yapılandıran, dersleri anlaşılabilir parçalara bölen ve bu dersleri multimedya ve diğer veri kaynaklarıyla destekleyen “ders editörleri”ni kapsamaktadır (Crosby, 2002, s.17-19).

Görüldüğü gibi teknolojinin, kanunların, demografik özelliklerin ve iş uygulamalarının değişmesi, toplumda önceden var olmayan mesleklerin ve çeşitli uzmanlık alanlarının oluşmasına neden olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde eyalet yönetimleri, eğitimsel organizasyonlar ve ticaret şirketleri için çalışan araştırmacılar geçerli sistem içerisinde sınıflandırılmamış yeni iş aktiviteleri, yetenekler ve bilgi düzeyi gerektiren meslekler olarak tanımlanan yeni meslekleri araştırmışlardır. Buna göre 1990-2000 yılları arasında oluşan yeni mesleklerden bazıları şunlardır: Ölüm danışmanlığı (avukatlığı), kalite sigortası yöneticisi, kullanım teftiş koordinatörü, gönüllü koordinatörlük, webmaster (web sayfası tasarımcısı), yapay zeka uzmanı, işçilerin durumunu iyileştirme koordinatörü, etik değerler memuru, insan faktörleri mühendisi, bilgi teknolojisi (IT) uzmanı, uydu servis teknisyeni, Internet geliştirme uzmanı, multimedya uzmanı, video konferans teknisyeni, kablosuz iletişim teknisyeni, otomasyon / robot teknolojisi teknisyeni, biomedikal mühendisliği teknisyeni, bilgisayar güvenlik teknisyeni, fiber optik

teknisyeni, büyük market yöneticisi, müfredat programı integrasyonu uzmanı, coğrafik bilgi sistemi uzmanı, interaktif uzmanı, vergi uzmanı, adalet uzmanı, veri güvenlik mühendisi, bağış uzmanı, kalite sigorta yöneticisi (sağlık konusunda), güvenlik yöneticisi, kullanım yöneticisi, yoksulluk danışmanlığı, bilgisayar bilgi sistemleri uzmanı, geriatri uzmanı, biomedikal mühendisi, masa üstü yayıncılığı, masaj terapistliği, mesleki yardım desteği uzmanlığı (Crosby, 2002, s.22-25).

Verilen bu örneklerden de anlaşılacağı gibi, günümüzde meslek çeşitleri bireylerin takip edemeyeceği oranda artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Meslek seçme aşamasında olan bir bireyin, çeşitli nedenlere bağlı olarak, günden güne sayıları artan bütün yeni meslekleri takip edip, onlar hakkında yeterli bilgiye ulaşması her geçen gün biraz daha imkansızlaşmaktadır. Bu durumda bireyin çeşitli meslekler içerisinde kendisi için uygun olanı seçmesinin büyük bir önem taşıdığı düşünülmektedir.

1.1.4 Meslek Seçimi

Bireylerin tüm yaşamları boyunca hem mutlu hem de verimli olabilecekleri bir mesleği seçmeleri gerekmektedir. Bunun gerçekleşmesi de bireylerin kendi ilgileri ve potansiyellerine uygun bir mesleği seçebilmeleri ile mümkün olmaktadır (Arseven, 1995, s.7). Yanlış meslek seçimi bireylerde iş değiştirme, işinden memnun olamama, isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, mesleki yenilikleri izleyememe, özel yaşamda mutsuzluk, mali zararlara yol açma gibi olumsuz sonuçlar yaratabilmekte (Kartal, 2006) ve toplumda mutsuz insanlar oluşturabilmektedir. Bu nedenle meslek seçimi, hem bireylere hem de toplumsal yapıya olan etkileri nedeniyle, bilinçli yaklaşılması gereken bir konudur. Gelişen toplumlarda meslek sadece para kazanma aracı değil, bireylerin kendisini gerçekleştirmesi ve kendisini ifade etmesinin bir gereği olmalıdır (Arseven, 1995, s.7).

En basit tanımı ile meslek seçimi “meslek seçenekleri arasından bireyin kendine uygun birine yönelmesi” olarak ifade edilebilir (Kuzgun, 2000a, s.4).

Diğer bir tanıma göre meslek seçimi “bir kimsenin kendisine açık olan meslekleri çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönleri çok, istenilmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesidir” (Yeşilyaprak, 2003, s.192).

Arseven (1995, s.7) ise meslek seçimini “bir kimsenin çeşitli meslekler arasından en iyi yapabileceğini düşündüğü faaliyetleri içeren ve kendine en üst düzeyde psikolojik ve ekonomik doyum sağlayacağına inandığı bir alana yönelmesi” olarak tanımlamıştır. Ancak bu yönelme, çeşitli etkenler sonucunda ve değişik aşamalardan geçilerek sağlanabilmektedir (Kuzgun, 2000a, s.5) ve bu nedenle de karmaşık bir süreçtir (Barut ve Odacı, 2002, s.40, Yeşilyaprak, 2003, s.194).

Meslek seçimi, mesleki gelişim sürecinin sonunda yapılan bir seçimdir (Yeşilyaprak, 2003, s.193). Bu durumda bireyler, yaşamları yoluyla elde ettikleri birikimlerin bir sonucu olarak, belli bir mesleğe yönelerek mesleklerini seçmektedirler.

1.1.4.1 Mesleki Gelişim Kuramları

Bir kavram olarak “mesleki gelişim”, bireyin yaşamında geniş zaman içinde oluşan bir süreçtir ve bireyin genel gelişiminin bir parçasıdır (Özgüven, 1998, s.360).

Bireylerin yaşamında; çocukluk döneminde meslek kavramının anlam bulmaya başlamasıyla, yetişkinlik döneminde belli bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen gelişim evrelerini kapsayan dönem “mesleki gelişim süreci” olarak adlandırılmaktadır. Bu süreç oldukça uzun ve karmaşık olduğu için, bireyin mesleki gelişimi birçok etmenden etkilenmektedir. Bu süreci etkileyen etmenlerin başında bireyin ailesi, ilişki kurduğu bireyler, okul öncesi ve okul içi eğitimi, bireyin ihtiyaçları, ilgileri, değerleri, benlik kavramı, genel ve özel yetenekleri, diğer bireylik özellikleri, yaşadığı çevrenin özellikleri, toplumdaki mevcut iş olanakları, istihdam şartları, piyasadaki arz talep durumu gibi etmenler sayılabilir. Bunlara ilaveten bireyin yaşamında karşılaştığı rastlantılar ve çeşitli hazırlık faaliyetleri de mesleki gelişim sürecini etkilemektedir (Özgüven, 1998, s.360; Yeşilyaprak, 2003, s.194.). Bu etmenlerin bireyin meslek seçiminde ne gibi etkileri olduğu çok çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlardan bazıları şunlardır:

1.1.4.1.1 Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

Ginzberg’e göre meslek seçimi bireyin yaşantısının belli bir bölümünde verilen bir karar değildir; yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreçtir (Ginzberg, 1976, s.38-40; Kuzgun, 2000a, s.166). Bu kurama göre meslek seçimi “bireyin meslek hazırlığı, amaçları ve çalışma dünyasının gerçekleri arasında en üst düzeyde

uyumu bulmak için yaşam boyu süren bir karar verme sürecidir” (Yeşilyaprak, 2003, s.198).

Ginzberg, mesleki karar verme sürecini “hayal/fantezi dönemi”, “deneme/geçici seçim dönemi” ve “gerçekçi seçim dönemi” olmak üzere 3 döneme ayırmıştır (Özgüven, 1998, s.360; Kuzgun, 2000a, s.167; Yeşilyaprak, 2003, s.197).

Hayal/fantezi dönemi 7-12 yaşlarını kapsamaktadır. Bu dönemde çocuklar beğendikleri mesleklere girmek istediklerini söylerler. Hayal döneminde çocuğun gerçeklerle pek ilgisi yoktur; kendi yeteneklerini veya mesleğin ekonomik yönü gibi unsurları düşünmemektedir. Çünkü bu gibi değerlendirmeleri yapabilecek gelişim düzeyinde değildir.

Deneme/geçici seçim dönemi 12-18 yaşlarını kapsamaktadır. Bireyin hoşlandığı mesleklere ilgi gösterip diğer faaliyetleri dışlayarak seçici davranması; yeteneklerini ve o mesleğe uygunluğunu dikkate alması; kendi değerleri ve yaşamdan beklentilerini de düşünerek bir mesleğe yönelmesi; çalışma koşulları, mesleğe hazırlanma süresi ve kazanç durumu gibi çalışma yaşamındaki gerçeklere odaklanması bu dönemde görülmektedir (Kuzgun, 2000a, s.168, Yeşilyaprak, 2003, s.197).

Gerçekçi seçim dönemi 18-22 yaşları kapsamaktadır. Bu dönemin zaman süreci, diğerlerinden daha fazla farklılaşma göstermektedir çünkü mesleklerin gerektirdiği eğitim düzeyleri ve bireylerin iş yaşamına atılma yaşları birbirinden farklıdır. Bu dönemde birey belirli bir mesleki amaca bağlanarak verdiği kararı gerçekleştirmektedir (Kuzgun, 2000a, s.168, Yeşilyaprak, 2003, s.197-198).

Burada verilen yaş sınırları bireylerin gelişim hızlarına göre değişebilmektedir. Ginzberg’in gelişim kuramına göre meslek seçim süreci yaşam boyu sürebilmektedir. Yani birey mesleğini değiştirebilmekte veya mesleğini icra etmeye ara verebilmektedir (Yeşilyaprak, 2003, s.198).

1.1.4.1.2 Holland’ın Bireylik/Tipoloji Kuramı

Bu kurama göre meslek seçimi “bireyliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır” ve insanlar 6 bireylik tipinden birine sahiptir ve bunlardan birine uygun olan mesleklerden birini seçmektedirler. Bu teorinin bireylik tipleri “gerçekçi, araştırıcı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel”dir. Bu kurama göre bireyde hangi bireylik tipi baskınsa, bireyin meslek seçme davranışını bu bireylik tipi ve çevrenin

özellikleri arasındaki etkileşimi belirlemektedir (Sharf, 1993, s.13; Kuzgun, 2000a, s.130; Yeşilyaprak, 2003, s.200-201).

1.1.4.1.3 Roe'nun İhtiyaç Kuramı

Meslek seçimi bireyliğin bir ifadesi olarak kabul edilmektedir. Bu kurama göre meslek seçimi psikolojik ihtiyaçları karşılamak için yapılmaktadır. Bireyin çocukluk döneminde, ailede ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve yöntemleri, onun ileride meslek seçiminde belirleyici rol oynayan iç uyarıcıları oluşturmaktadır. Daha çok yaşamın ilk yıllarında yaşanan doyum veya hayal kırıklıkları bireyin mesleklere veya iş alanlarına yönelişini belirlemektedir. Bu kurama göre anne ve babaların çocuklarına karşı tutumları meslek seçiminde belirleyici olarak görülmektedir ve anne, baba ile çocuk arasındaki ilişkilerin farklı mesleki seçimlere neden olduğu düşünülmektedir (Sharf, 1993, s.21; Yeşilyaprak, 2003, s.203-204). Sonuç olarak bu kuram, çocukluk yaşamından kaynaklanan ihtiyaçların meslek seçimini belirlediğini savunmaktadır ancak Kuzgun (2000a, s.149) bu kuramın meslek seçiminde tek ve güçlü bir belirleyici etmen olmadığını savunmaktadır.

1.1.4.1.4 Super'in Benlik (Gelişim) Kuramı

Bu kuram meslek seçimini “belli bir gelişim süreci içinde birey ile çevrenin etkileşimi sonucu oluşan benlik tasarımının bir mesleğe yansıması ve ifadesidir” şeklinde açıklamaktadır. Bu kurama göre meslek seçiminde etkili olan çeşitli bireylik özellikleri vardır ve bireyin bireyliğinin gelişmesinde önemli rol oynayan benlik kavramı, meslek seçiminde etkili olmaktadır. Super, bir mesleğin seçilmesini, bireyin yaşamında kendisine ait benlik kavramını oldukça kesin bir şekilde belirttiği bir nokta olarak ifade etmiş ve benlik kavramının oluşarak bir meslek tercihinə dönüşmesinin, yaşamın sonuna kadar devam eden gelişim evreleri boyunca gerçekleştiğini belirtmiştir. Bu kurama göre meslek gelişimi 5 dönemde gerçekleşmektedir (Kuzgun, 2000a, s.171-174; Yeşilyaprak, 2003, s.198-200):

1. Büyüme döneminde (0-14 yaş) hayali ihtiyaçlar önemli olmakla birlikte, ilerleyen yaşlarda (11-14 yaş) ilgiler ve yetenekler meslek seçiminde rol oynamaya başlamaktadır.

2. Araştırma (keşfetme) döneminde (14-24 yaş) birey kendi özelliklerini, diğer mesleki rolleri ve iş dünyasını tanımaktadır. Bu dönemde bir işe girme, bir aile kurma

ve bundan sonraki dönemde yaşamını nasıl sürdüreceğine karar verme eğilimi sıkça görülmektedir.

3. Yerleşme döneminde (25-44 yaş) mesleki denemeler azalmaktadır. Dönemin başında iş değiştirme görülebilir ancak bu dönemde işe bağlanma artmaktadır.

4. Koruma (devam ettirme) döneminde (45-64 yaş) birey iş dünyasında bir yer edinmiştir ancak bireyin meslek gelişiminde iniş çıkışlar, duraklamalar olabilmektedir.

5. Çöküş (çöküntü) döneminde (65 yaş ve sonrası) birey, beden gücünden daha çok, geçmiş tecrübelerinden ve bilgisinden yararlanmakta, bunları kullanabileceği alanlara yönelmektedir. Emeklilik yaşında ve işi tümüyle bırakma zamanında büyük farklılıklar olmakla birlikte, bu durum bazı bireyler tarafından hoş karşılanırken, bazı bireylere çok ağır gelebilmektedir.

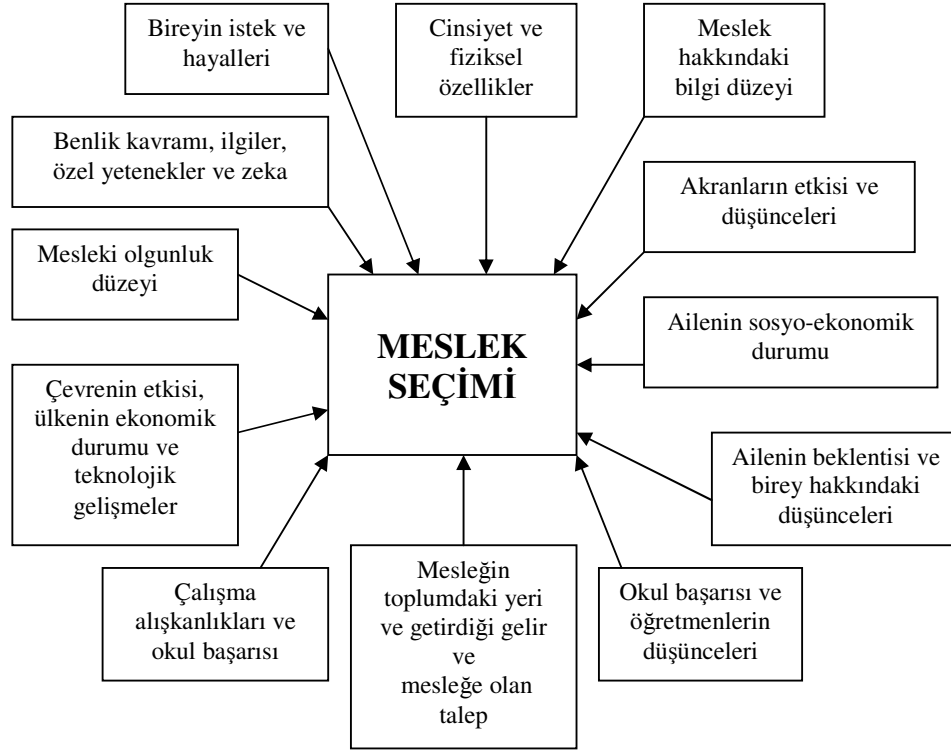
Yukarıda meslek seçimiyle ilgili genel bir görüş kazandırmak amacıyla önemli görülen kuramlar (Yeşilyaprak, 2003, s.196) açıklanmaya çalışılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde gelişen bu kuramların dışında, özellik-faktör kuramı, psikanalitik kuram, sosyal öğrenme kuramı, karar kuramları, şans kuramları gibi meslek seçimi kararının nasıl yapıldığını açıklamaya çalışan pek çok kuram ortaya çıkmıştır.

Meslek seçimiyle ilgili çeşitli kuramların yanı sıra, meslek seçimi sürecinde bireyi etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır.

1.1.4.2 Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyin meslek seçimi, karmaşık davranışlar sonucunda gerçekleşmektedir. Aşağıdaki Şekil 1.1.1’de de görüldüğü gibi bireyi bu davranışa yönlendiren çeşitli faktörler vardır. Bunlardan ilgiler, yetenekler, meslek değerleri (Yüksel, 1990, s.21; Ültanır, 1999, s.14; Kızıltan, 2006), yetkinlik beklentisi, psikolojik ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve aile ile ilişkiler meslek seçimi kararının verilmesinde etkili olduğu belirlenen değişkenlerdir (Kuzgun, 2000a, s.25; Temel, 2005).

Şekil 1.1.1. Meslek Seçiminde Rol Oynayan Faktörler



Kaynak: TEMEL, A. (2005, Haziran 10). *Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar*. <<http://www.maltepe.edu.tr/haberler/mesleksecimi.doc/>> (2005, Haziran 10).

Çoban (2005, s.41)'a göre meslek, bireyin ilgi, yetenek, değer, bireylik özellikleri ve beklentilerine uygun olarak seçilirse, başta bireyin ruh sağlığı olmak üzere, mesleki ve özel yaşamını da olumlu yönde etkilemekte ve bireyin yaşam kalitesi ve standardına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Aşağıda, bireyin meslek seçimi kararını vermesinde etkili olduğu belirlenen faktörlerden ilgi, yetenek, meslek değerleri, yetkinlik beklentisi, psikolojik ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve aile ilişkileri (Kuzgun,2000a,s.25) açıklanacaktır.

1.1.4.2.1 İlgi

İlgi, bireyin bir faaliyete, bireye ya da objeye karşı özel bir çaba harcamadan, kısıtlayıcı şartlar altında bile oldukça uzun süre devam eden bir bağlanma isteği ya da eğilimidir, zevk alarak yaptığı etkinliklerdir (Yüksel, 1990, s.23; Kızıltan, 2006,) ve

bireyin, bir işin gerektirdiği faaliyetleri yapmaktan hoşlanma derecesi olarak da ifade edilmektedir (Kuzgun, 2000a, s.48).

İlgiler, bir insanın birçok meslek içerisinde yalnızca birini neden daha çekici bulduğunu açıklamaktadır. Mesleki ilgilerin, birçok insanın hangi işi seçeceği konusunda önemli etkileri vardır (Kielhofner et. al.,1999, s.39).

Ancak gerçek ilginin uzun süreli olduğu unutulmamalıdır. Kısa süreli gelip geçici hevesler bireyin o mesleğe karşı ilgili olmadığını göstermektedir (Ağdemir, 1998, s.15). Bazı bireyler çevrelerinde tanınmak ve arkadaş çevresi edinmek amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Ancak, bu durum çoğunlukla gerçek ilgiyi yansıtmamaktadır ve bu tür eğilimlerin geçici olduğu görülmektedir (Zorer, 2006).

İlgiler, bir çalışma alanında doyum sağlamak için gerekli niteliklerdir. Bireylerin ilgilerini eğitim yıllarında tanımları, onların meslek seçerken bu özelliklerini de dikkate almalarına yardımcı olabilmektedir. Bireyin meslek seçme kararını, öncelikle onun ilgilerini algılama ve değerlendirme derecesi belirlemektedir. Mesleki gelişim psikologları (Ginzberg ve ark., Super) 10 yaşından sonra ilgilerin ayrılmaya başladığını ve zamanla meslek kararlarında ilgilerin rol oynadığını belirtmektedirler (Kuzgun, 2000a, s.72). Bununla birlikte bireyin mesleki ilgileri değişkenlik göstermektedir ve meslek ilgilerinin kararlı bir hale gelmesi 17 yaşından sonra gerçekleşmektedir. Bu nedenle bireylerin kendi ilgi ve yeteneklerini ve meslekleri tanıması doğru meslek seçimi için çok önemlidir (Albayrak ve Çiftci, 2006).

1.1.4.2.2 Yetenek

Kısaca “belli bir alandaki öğrenme gücü” olarak tanımlanabilen (Kızıltan, 2006) yetenek, bilgi veya beceriyi öğrenebilmek için bireyin sahip olduğu kapasitenin, çevre ile etkileşimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş bölümüdür (Kuzgun, 2000a, s.25).

Her birey farklı yeteneklere sahiptir. Bununla birlikte farklı meslekler, farklı yetenekleri gerektirmektedir. Doğal olarak, bireyin seçtiği meslek yeteneklerine uygun değilse, mesleki başarı elde edilemez. Bireyin sahip olduğu yeteneklerinin altında bir meslek seçmesi de onun mutlu ve başarılı olmasını engelleyecektir. Başka bir ifadeyle, bireylerin seçtikleri mesleklerde mutlu ve başarılı olabilmeleri için, yetenekli olup ilgi duymadıkları veya ilgi duydukları ancak hiç yeteneklerinin

olmadığı bir alana yönelmemeleri gerekmektedir (Ağdemir, 1998, s.14-15). Bu nedenle bireyin, seçmeyi düşündüğü mesleğin ne tür ve ne düzeyde yetenek gerektirdiğini bilmesi ve kendi yetenekleri ile mesleğin gerektirdiği yetenekleri uyumlandırması gerekmektedir (Kızıltan, 2006).

1.1.4.2.3 Meslek Değerleri

Değerler, bireylerin ideal davranış şekilleri veya yaşam amaçları hakkındaki inançları olup, davranışa farklı şekillerde rehberlik eden çok yönlü standartlardır (Uyguç, 2003, s.93). Bireyleri davranışa iten amaç ise, çeşitli ihtiyaçların karşılanmasıdır. Birey bunu gerçekleştirirken ihtiyaçlarını önem sırasına koymaktadır. Değerler, neyi tercih edeceğimizi veya neyi tercih etmeyeceğimizi gösteren, davranışları ve olayları önem sırasına koymamıza yardım eden fikir, düşünce ve duygu gibi sembolik gruplardır. Meslek değerleri ise meslek faaliyetlerinin sonunda beklenen doyumdur ve o faaliyetin yapıldığı ortamdaki ve getirdiği toplumsal ödüllerden kaynaklanan doyumları içermektedir. Diğer bir ifadeyle meslek değerleri hem meslek görevleri hem de bu görevlerin gerçekleştirildiği ortam ve sağlanan kazanç, ödül vb. sonuçlardan kaynaklanan doyumlarla ilgili bir kavramdır. Yaratıcılık, yeteneği kullanma ve geliştirme, ilgileri geliştirme, değişiklik, düzenli ve kararlı bir yaşam sürdürme, sosyal güvence, kazanç, meslekte ilerleme, ün veya şöhret sahibi olma, liderlik, bağımsızlık, bireyin üstün olduğunu kanıtlama çabası (yarışma) ve risk alma belli başlı meslek ve iş değerleri arasındadır. Bu değerlerin bir kısmı meslek bir kısmı da iş kavramı ile ilgilidir. Aralarında kesin bir ayrım yapmak zor olsa da, yaratıcılık, yeteneği kullanma ve geliştirme, ilgileri geliştirme gibi mesleki faaliyetlerle ilgili olanlar “meslek değerleri”, sosyal güvence, kazanç, terfi olanakları gibi iş ortamı ile ilgili olanlar ise “iş değerleri” olarak sınıflandırılmıştır.

Birey meslek seçimini yaparken, bu alanlardaki ihtiyaçlarına göre meslek değerlerini önem sırasına koymaktadır ve birinci sıradaki ihtiyacını en iyi şekilde karşılayacağına inandığı mesleğe yönelmektedir (Kuzgun, 2000a, s.77-79, Ulusoy, 2003, Zorer, 2006).

1.1.4.2.4 Yetkinlik Beklentisi

Sosyal öğrenme kuramcılarından Bandura'ya göre “bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin bireysel yargısı” olarak ifade edilen kendini yetkin görme (Bozgeyikli, 2004, s.222) , özellikle kadın ve erkeklerin meslek seçimi davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Çünkü belli bir mesleğin seçimi, mesleki hedefe erişme konusunda bireyin kendisine olan güvenine bağlıdır (Kuzgun, 2000a, s.86). Bireyde oluşacak güven de, bir davranışın başlayıp başlamayacağı, davranışı sonlandırmak için ne kadar çaba harcanacağı, engelleyici ve yıldıracı durumlara karşı ne oranda direnç gösterileceği yani yetkinlik beklentisi (Bozgeyikli, 2004, s.222) sonucunda oluşmaktadır.

Kadın ve erkeklerin farklı toplumsallaşma süreçlerinden geçmeleri, onların davranışlarında çevreden gelen tepkilerin cinsiyetlerine göre farklılaşması, kendilerini farklı alanlarda ve farklı düzeylerde yetkin görmelerine neden olmaktadır. Kız ve erkek çocuklara erken yaşlardan itibaren farklı davranılmaktadır ve her biri kendi cinsiyetlerine uygun görülen faaliyetlere yönlendirilmektedir. Buna göre erkeklerin daha çok mühendislik alanında, kızların ise sekreterlik, ilköğretim öğretmeni, ev ekonomisi ve sosyal hizmet alanlarında kendilerini daha yetkin olarak algıladıkları görülebilmektedir (Kuzgun, 2000a, s.86-89).

Yetkinlik beklentisi ile ilgili kavramlardan birisi de risk alabilmektir. Başarısızlığa uğramaktan korkan dolayısıyla risk almak istemeyen bireyler ya kesinlikle ulaşabilecekleri çok kolay hedeflere, ya da -eğer başarısız olurlarsa kolayca mazeret öne sürebilecekleri- ulaşılması mümkün olmayan, çok zor hedeflere yönelmektedirler. Buna karşılık başarı duygusu gelişmiş bireyler, ulaşma olasılığı mümkün olan gerçekçi hedefleri seçmektedirler (Kuzgun, 2000a, s.94).

1.1.4.2.5 Psikolojik İhtiyaçlar

İnsan davranışlarının yönünü ve hangi davranışların diğerlerine göre baskın olacağını belirleyen psikolojik ihtiyaçlar meslek faaliyetleriyle de ilgilidir ve bireylerin meslek seçiminde etkili olmaktadır. Meslek faaliyetlerinin temel ihtiyaçlarla ilişkili olduğunu belirten Hoppock'a göre insan önce en önemli ihtiyacını giderme çabasında olacaktır. Örneğin aç bir insan bulduğu ilk işe girecek, daha sonra diğer ihtiyaçlarını gidermek için çaba harcayacaktır. Dolayısıyla bir meslek, bireyin

ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde, ona çekici gelmektedir (Kuzgun, 2000a, s.95). Bu durumda bir mesleğin bireye çekici gelmesinde, bireyin sahip olduğu psikolojik ihtiyaçları önemli bir etkiye sahip olabilmektedir.

1.1.4.2.6 Sosyo-Ekonomik Düzey

Her toplumda eğitim düzeyi ve ekonomik düzeyi farklı sosyal sınıflar vardır. Benimsedikleri değer sistemleri ve yaşam biçimleri birbirinden farklı olan bu sosyal sınıfları birbirinden ayıran çeşitli göstergelerden en önemlisi mesleklerdir. Toplumda bir meslek sahibi olmak için eğitim gerekmektedir. Sosyal ve ekonomik şartlar, bireyin göreceği eğitimin niteliğini ve süresini belirlemede en önemli rolü oynamaktadır. Genel olarak yüksek gelirli ailelerin çocukları, küçük yaşlardan başlayarak üniversiteye gideceklerini kabul etmektedirler. Bu çocuklar meslek seçimi aşamasında uzun süreli eğitim gerektiren mesleklere, düşük gelirli ailelerin çocukları ise düşük ekonomik gelirin uzun süreli eğitimi engelleyeceğini fark ettiklerinden, daha kısa eğitim süresi gerektiren mesleklere yönelmektedirler (Kuzgun, 2000a, s.102).

Genel olarak, yüksek gelirli ailelerin çocuklarının üniversiteye gidecekleri düşünülse de, bu durumun da son yıllarda değişmeye başladığı gözlenmektedir. Artık yüksek gelirli ailelerin; çocuklarını hazırlanması ve devam etmesi uzun, stresli ve yorucu olan bir eğitim süreci yerine, onların daha az yorulacağı, daha az puanla girilmesi mümkün olan ama sonuçta isteyerek ve zevkle devam edebileceklerini düşündükleri, belli bir ücret karşılığı eğitim veren vakıf üniversitelerine ya da kısa zamanda işgücü piyasasında geçerli olan becerileri kazandırabilecek sertifika programlarına yöneltme eğilimi içerisinde olduğunu söylemek mümkün olabilir.

Ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin yanı sıra yaşam yeri, aile genişliği ve ailedeki çocuk sayısı, bireyin meslek seçiminde etkili olduğu belirlenen faktörlerdendir (Hamamcı ve Hamurlu, 2005, s.57)

Örneğin; öğretmenlik mesleğini seçen öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun, düşük ve orta gelir gruplarında yer alan ailelerin çocukları olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte ailenin gelir düzeyinin düşük olması, eğitim için harcanacak paranın yetersiz olması anlamına gelmektedir. Ancak aile gelirinin kaç birey tarafından paylaşıldığı ve ailedeki çocuk sayısı, eğitime ayrılacak payı belirlemektedir ve çocuk

sayısı arttıkça çocukların eğitim beklentileri azalmaktadır. Çünkü çocuk sayısının fazla olması, aile kaynaklarının bölüşülme oranını artırmaktadır (Akbayır, 2006).

1.1.4.2.7 Cinsiyet

Cinsiyet, değerler yoluyla, bireylerin meslek seçimlerini etkilemektedir. Örneğin; ticari kuruluşların eril amaçları vardır ve bu nedenle erkeklerin ilerlemesine yöneliktirler. Bu tip kuruluşlarda yöneticinin başarılı olabilmesi atılgan, hırslı, rekabetçi yani erkek olmasına bağlıdır. Oysa hastaneler, en azından hemşirelik hizmetleri açısından, daha dişil amaçlara sahiptir ve kadınların ilerlemesine imkan vermektedir. Bu nedenle hastanelerde, hemşirelik hizmetlerinde kadınların sayısının fazla olduğu görülmektedir (Uyguç, 2003, s.94-95). Son yıllarda kadınlar arasında yüksek statü sağlayan meslekleri seçme eğiliminde artış görülmekle birlikte, cinsiyete dayalı meslek seçimi davranışları hala pek çok kadın yada ergen genç kız için meslek seçiminde oldukça yaygın olarak görülmektedir (Erdoğan, 2005).

Cinsiyetin meslek seçimine olan etkilerini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bir araştırmaya göre kızların çoğunun meslek seçerken, geleneksel olarak kadın mesleği diye bilinen alanlara yöneldikleri ve meslekleri kadınlara göre olan ve olmayan diye gruplandırmada erkeklerden daha duyarlı oldukları belirlenmiştir. Kadın meslekleri de genellikle prestiji düşük ve bireyler arası yarışmanın az olduğu mesleklerdir. Bu durum, anne babaların, üst düzeydeki mesleklere girmeleri için erkek çocuklarını zorladıkları, kızlarda ise ısrarlı bir beklentilerinin olmayışı ile açıklanmaktadır (Kuzgun, 2000a, s.117-118). Bununla birlikte, kadınların hala kendilerini ev kadınlığı gibi geleneksel rollere uygun görmeleri, kızların, erkeklerden daha düşük mesleki beklentilere sahip olmaları, toplumda cinsiyete uygun rol belirleme kavramının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2005).

1.1.4.2.8 Aile İlişkileri

Aile içerisinde, bireyin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanabilme derecesi, bireyin bireylik gelişimini ve buna bağlı olarak kendi yaşamıyla ilgili vereceği kararları etkileyen en önemli faktördür (Kuzgun, 2000a, s.110). Bazı sosyologlar, meslek seçiminin aile yapısı, kültür, okul ve arkadaşlık ilişkileri gibi toplumsal kurumların ya da toplulukların etkisiyle şekillendiğini ileri sürmektedirler. Meslek seçiminde rol oynayan sosyal etkenler arasında aile ile ilişkili olarak, anne

baba ilişkisi ve ailenin sosyo-ekonomik düzeyi önemli rol oynamaktadır (Akbayır, 2006).

Aşırı katı veya aşırı esnek tutum sergileyen ailelerde yetişen bireyler, sağlıklı bir meslek seçimi yapamamaktadırlar. Çünkü, çok katı veya çok esnek kuralların olduğu bir aile ortamı bireyselleşmeyi önleyerek, bireyin karar verme becerisinin gelişmemesine neden olmaktadır. Sonuçta bireyler, ailelerinin onlar için seçtiği birkaç meslekten birine yönelebilmektedirler. Buna karşın, demokratik anne baba tutumu ile bireyin bağımsız ve mantıklı karar verme davranışları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Hamamcı ve Hamurlu, 2005, s.57).

Anne ve babalar bireylerin eğitsel ve mesleki planlarını etkileyen en önemli bireyler olmakla birlikte, aile ilişkilerinde sergiledikleri demokratik, otoriter ve kabul edici tutumları yanında, bireyin mesleki gelişimini destekleyici tutum ve davranışlarıyla da bireylerin mesleki gelişim süreçlerini ve mesleki karar verme davranışlarını etkileyebilmektedirler (Hamamcı ve Hamurlu, 2005, s.57).

Anne ve babanın bireyin meslek gelişimine etkileri şu yönde olabilmektedir (Kuzgun, 2000a, s.110-113):

1. Anne ve babalar bireyin bazı yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlarlarken, bazı yeteneklerini ihmal edebilmekte ve hatta bastırabilmektedirler.

2. Anne ve babalar, belli mesleklere karşı olumlu ya da olumsuz tutum geliştirerek, bireylerin değerler hiyerarşisini oluşturmaktadırlar. Bireylerin mesleklere karşı olumlu ya da olumsuz tutumları, çoğunlukla kendi yaşamları ile değil, anne ve babalarından aldıkları sözlü ve sözsüz mesajlarla şekillenmektedir.

3. Anne ve babalar bireyin öz kavramını biçimlendiren en önemli ve etkili bireylerdir. Bireyin kendini algılama şekli olan öz kavramı, meslek seçimi kararını etkileyen en önemli faktördür. Yani meslek tercihi, bireyin öz kavramının bir meslek şeklinde ifadesidir.

4. Çeşitli kuramcılar, bireyin belli bir mesleğe yönelişinin temelinde bilinçdışı ihtiyaçların bulunduğu, bunun da anne ve baba ile ilk yıllarda yaşanan ilişkinin niteliğinden kaynaklandığını ileri sürmektedir.

Sonuç olarak anne ve babalar bireyin kalıtımında önemli rol oynamaktadırlar ve aşıladıkları değerler ve sağladıkları olanaklarla bireyin kapasitesine yön vermeye (Kuzgun, 2000a, s.113) ve meslek seçimlerine yardımcı olmaya çalışmaktadırlar.

Yukarıda , bireyin bir meslek edinme kararını vermesinde onu etkilediği düşünölen önemli faktörler açıklanmıştır. Ancak, bireylerin seçtikleri meslekten ve işten memnun olabilmeleri ve doyum sağlayabilmeleri için, mesleğin ve/veya işin sağladığı imkanların, bireylerin ihtiyaçlarına cevap verebilme durumu büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle meslek ve iş tatmini konusu, iş yaşamında oldukça önemli bir yere sahiptir ve bu konuda çok çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

1.1.4.3 Meslek ve İş Tatmini

Bir işte çalışan bireylerin davranışlarını, seçilen uygun kriterlerle ölçmek veya önceden tahmin etmek, endüstride önemli bir konudur. Bu konuda tanımlanan çeşitli kriterlerden en önemli olan üçü çalışma süresi, iş performansı ve iş tatminidir. İş tatmini ile çalışma süresi ve iş performansı gibi, çalışmaya bağlı davranışlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu gösteren kuvvetli kanıtlar vardır (Owuamanam, 1984, s.221). Verimlilik, işgören ilişkileri, devamsızlık ve işgücü devir oranı açısından, bireylerin işten elde ettikleri tatmin oranı, işletmeler için büyük önem taşımaktadır. İş tatmininin sağlanamadığı ya da yeterli düzeyde olmadığı işletmelerde birtakım olumsuz davranışsal sonuçların oluşması doğal karşılanmaktadır. Bunlar; yüksek işgören devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, stres, yabancılaşma, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük oranda zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizlik ve üretimi kısıtlamadır (Özer vd., 1995, s.2; Yüksel, 2002, s.190, 192). İşletmelerde bireyin idare ile olan ilişkilerinde, bireyin çalıştığı fiziksel çevrenin kalitesinde ve işinden duyduğu memnuniyetin derecesinde, iş tatmininin çeşitli etkileri olduğu bildirilmiştir (McNamara, 1999). İşini, mesleğini veya işverenini değiştiren bireylerin iş tatmin düzeyleri fazla değişiklik göstermezken, çalışma çevresi bireylerin iş tatmin düzeylerini etkilemektedir (Bowling et. al., 2006, s.316).

İş tatmini “bireylerin işle ilgili deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durumdur” (Yıldırım, 1995, s.442). Lent ve Brown (2006, s.236)’a göre iş tatmini “bireyin işine veya iş deneyimlerine değer biçmesiyle oluşan tatmin edici veya olumlu duyguların bir sonucudur” veya daha basit bir ifadeyle bireylerin işlerinden hoşlanma derecesidir. İş tatmini düşünsel bir tepki olmaktan çok, işe karşı duygusal bir tepki olarak tanımlanmış olup (Dikmen, 1995, s.116), bireylerin yaptıkları görevlerle elde ettikleri faaliyetlerin bir sonucu olmaktadır

(www.insankaynaklari.com, 2001). Murray (1999, s.10) ise iş tatminini “yapılan işe değer biçen duyguların bütünüdür” şeklinde tanımlamıştır.

İşin tatminle olan ilişkisi Çift Faktör Teorisi ile açıklanmaktadır. Bu kurama göre yapılan işten doyum ve doyumsuzluk elde etme birbirinden farklıdır (Kuzgun, 2000a, s.43, Yüksel, 2002, s.191).

Bireyi kötümser yapan ve işinden bezdiren faktörlere “hijyen” ya da “dış faktörler” adı verilmektedir. Dış faktörler bireyleri güdülemekten daha çok, yoklukları durumunda bireylerde iş tatminsizliği oluşturmaktadır. Bunlar: (Murray, 1999, s.10; Syptak et al.,1999; Kuzgun, 2000a, s.43; Yüksel, 2002, s.191)

- İşletme politikaları
- Teknik denetim
- Ast, üst ve denetçilerle karşılıklı ilişkiler
- İşin yapıldığı ortam
- Çalışma şartları
- Ücret
- İş güvencesi
- Statü
- Sosyal haklar (sigorta, tatil süresi vb.)
- İş kuralları
- İletişim

Bireyin işine daha çok bağlanarak iş tatminini sağlayan ve bireyi özendiren faktörlere de “motivasyon” ya da “iç faktörler” adı verilmektedir. Bireyleri daha verimli, yaratıcı ve sorumluluk sahibi olmaya özendiren bu faktörler şunlardır: (Syptak et al.,1999; Kuzgun, 2000a, s.43; Yüksel, 2002, s.191)

- Yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu
- Başarı
- Yaratıcılık
- İlerleme (terfi olanakları)
- Tanınma
- Gelişim imkanları
- Sorumluluk

Buradan da anlaşılacağı gibi, dış faktörlerin iş kavramı ile ilgili olup, iş yerinin şartlarına göre farklılık gösterebilmesine karşılık, iç faktörler daha çok meslek kavramı ile ilgilidir ve iş yerinin şartlarından pek etkilenmemektedir. Genellikle profesyonel mesleklere sahip olan bireylerin iç kaynaklı faktörlere, yani işin ilgi çekici ve yetenekleri geliştirici olmasına, daha alt düzeydeki mesleklere sahip olan bireylerin de dış kaynaklı faktörlere yani para ve takdire daha çok önem verdikleri görülmektedir (Kuzgun, 2000a, s.43).

1.2 Literatür Özetleri

Yapılan literatür taraması sonuçlarına göre, planlanan araştırma konusuna benzer özellikte olan, bugüne kadar yapılmış bazı çalışmalar, kronolojik sıraya göre aşağıda sunulmuştur:

Wright (1982)'in "The American Almanac of Jobs and Salaries" adlı eseri, Amerika'daki meslekler ve bu meslekleri icra ederek çalışılması durumunda alınacak yıllık ücretler hakkında detaylı bilgi vermektedir. Meslekler; devlet memurları, sahne arkasında çalışanlar, beş standart meslek (muhasibeci, mimar, dişçi, doktor, avukat), bilim ve teknoloji, beyaz yakalı meslekler olarak gruplandırılmıştır. Bunlara ilave olarak bazı büyük birliklere, sağlık sektörüne, günlük çalışma gerektiren faaliyetlere ve bunların dışında kalan özel gruplara ait meslekler ve karşılığında alınacak maaşlar da bu eserde ayrıntılı olarak verilmiştir.

DPT (1983) "İnsan Gücü Özel İhtisas Komisyonu Raporu"nda öncelikle insan gücü ve eğitim konularında genel durum ve gelişmeleri kısaca açıklamış, daha sonra sorunları belirterek çeşitli çözüm önerileri sunmuştur. Hazırlanan raporda, etkin bir insan gücü planlaması yapılabilmesi için, veri sağlanacak kaynakların geliştirilmesi gerektiği üzerinde de önemle durulmuştur. Raporda ayrıca, Türkiye'nin mevcut insan gücü potansiyelinin özelliklerinin ve fonksiyonlarının belirlenmesi; insan gücünün sektörlerle göre gelecekte ihtiyaç duyulabilecek miktarlarının belirlenmesi ve bu çalışmalara bağlı olarak sektörel, bölgesel ve yerel insan gücü planlamasının yapılması önerilmiştir. Raporda, insan gücünün sektörel dağılımında ortaya çıkabilecek dengesizliklerin, ancak ileriye dönük sağlıklı bir eğitim politikası izlenerek giderilebileceği belirtilmiştir.

Ehrenstrom (1983)'un "Uluslar Arası Standart Meslek Tasnifinin Gözden Geçirilmesine Duyulan İhtiyaç Hakkında Rapor"una göre insan, kalkınmanın hem

amacı hem de aracını teşvik etmektedir. Ehrenstrom (1983)'a göre genç kuşakları ekonominin talep edeceği meslek dallarında yetiştirmek, her alanda iş gücünün becerisini uluslar arası standartlara yaklaştırmak, sevk ve idarede adama göre iş yerine işe göre adam prensibini geçerli kılmak, insan gücü ile ücretler arasında paralellik sağlayarak çalışanların motivasyonunu sağlayıp, sürdürebilmek bir ülkenin öncelikli ihtiyaçları arasındadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için yapılacak çalışmalardan birisi de iş gücünün meslekler açısından durumunu belirlemek ve izlemektir. İşgücü piyasası politikasına, buna göre yön vermek söz konusudur.

Sayın (1983) “İnsan Faktörünün Sosyal ve Ekonomik Gelişmelerdeki Yeri, Önemi” adlı çalışmasında, sosyal ve ekonomik gelişmeleri çeşitli yönleriyle incelemiştir; diğer faktörlerin yanı sıra, insan faktörünün bu konudaki önemini belirlemeyi amaçlamıştır. Sayın (1983)'a göre, sosyal ve ekonomik gelişmelerde en önemli görev, nitelikli, yaratıcı ve üretken iş gücüdür. Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişmesini gerçekleştirmesi, sahip olduğu genç ve dinamik insan gücünü etkin olarak kullanmasına bağlıdır.

Robertson (1985)'in “Future Work” adlı çalışmasında değişim geçiren iş etiği, değişen dünya görüşü ve değerler, “iş” kavramının geleceği, enerji, teknoloji, çevre, boş zaman aktiviteleri, eğitim, öğretim, gelir, sermaye, yatırım ve toprak konularının yönetimindeki değişiklikler; işgücü, para, siyaset ve hükümet konularının bu günkü ve gelecekteki durumları açıklanmıştır.

Erdoğan (1986)'ın “İstihdam Teorileri ve Türkiye’de İstihdam Sorunu” adlı yüksek lisans tez çalışmasında amaç; Türkiye’de istihdam ve işsizlik miktarlarındaki gelişmeleri, var olan verilerle ortaya koymaktır. Birinci bölümde; istihdam ve işsizlik konusundaki tartışmalar, teorik yapıları ve zaman içerisindeki gelişmelere uygun olarak sıralanmıştır. İkinci bölümde; istihdam ve işsizlik kavramları, sözlük ve literatürdeki tanımlarıyla açıklanarak, istihdam ve işsizlik çeşitleri sınıflandırılmış ve Türkiye’de işsizliğin ölçülmesi konusunda yapılan çalışmalar tanıtılmıştır. Üçüncü ve son bölümde; dengeli ve dengesiz kalkınma model yaklaşımlarının bazıları ile Türkiye’de istihdam sorunu, planlı dönem öncesi ve planlı dönem gelişmeleri şeklinde incelenmiştir.

Yıldırım (1986)'ın “Türkiye’de Planlı Dönemde İstihdam Politikası ve Genç İşsizliğin Azaltılması ile İlgili Tedbirler” adlı yüksek lisans tez çalışmasının birinci

bölümünde iş gücü, istihdam gibi kavramlar açıklanmış, genç işsizliğin üzerinde çeşitli açılardan inceleme ve değerlendirmeler yapılmıştır. İkinci bölümde, Türk ekonomisinin iş gücü yapısı ve nüfus yapısı ve bu yapının geçirdiği değişiklikler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde; planlı dönemde istihdam politikaları ele alınmış, planların hedefleri ve gerçekleştirmeler üzerinde durularak, sonuçlar ortaya konmaya çalışılmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise, genç işsizliğin neden olduğu sonuçlar ve genç işsizliği azaltıcı önlemler üzerinde durulmuştur.

İncir (1990)'in “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme” konulu araştırması, kamu kesiminde çalışan bireylerin iş doyumunu ile ilgili problemlerini, çeşitli varsayımlardan hareketle genel bir çerçeve içerisinde incelemektedir. İncir (1990)'in yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, bireylerin üzerinde durdukları sorunlardan birisi de eğitim eksikliğidir. Bireyler gerek mesleki bilgi, gerek genel bilgi konusunda eğitime ihtiyaç duyduklarını ve dünyadaki son gelişmelerden, özellikle teknolojik alanda meydana gelen değişmelerden haberdar olabilmek için hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan bireyler “işe uygun işçi seçimi” ilkesinin uygulanmamasını önemli bir sorun olarak ifade etmişlerdir. İşin, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun olmasının, iş doyumunu sağlayacağına ve başarıyı artıracığına inanan bireyler, “işe uygun birey seçimi” ilkesi yerine “bireye uygun iş seçimi” ilkesinin benimsenmiş olması sonucunda, insan kaynaklarının verimsiz kullanıldığını belirtmişlerdir.

Sharf(1993)'in “Occupational Information Overview” adlı eserinin amacı, işle ilgili bilgiler hakkında bir bakış açısı sağlamaktır. Ancak ilk önce iş ile ilgili bilgilerin, kariyer seçimi aşamasında nasıl kullanılacağına anlaşılmaya önem verilmiştir. Kariyer seçimi aşaması şu şekilde özetlenmektedir: ilk aşama; bireylerin bilgilerini, kabiliyetlerini, değerlerini ve bireyliklerini tayin etmeleri; ikinci aşama bireylerin meslekler hakkında bilgi edinmeleri; üçüncü aşama bireylerin kendileri ve meslekler hakkındaki bilgilerini temel alarak kariyer kararı vermeleri; dördüncü aşama bireylerin meslek araştırmasını öğrenmeleri ve bunu uygulamalarıdır. Bu çalışma bireylerin meslekler hakkında bilgi edinmelerini sağlamak amacıyla yapılmıştır. Eser üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde mesleklerin sınıflandırılması yapılmıştır. İkinci bölümde on üç temel mesleki grup tanıtılmıştır. Üçüncü bölümde ise meslekler hakkında bilinmesi gereken ek bilgiler yer almaktadır.

TÜBİTAK (1993)'ın "Türk Bilim ve Teknoloji Politikası 1993-2003" konulu çalışmasında; gelecekte uluslar arası pazarda rekabet gücünü belirleyecek en önemli şartlardan birisinin de bilişim sektörü olacağı belirtilmiştir. Bilgi toplumlarında; iletişim, bilgisayar ve bilginin birlikte kullanılması ile oluşan ve her türlü bilginin işlenip, dağıtıldığı ve kullanıma sunulduğu 'bilişim' yapısının kurulmuş olması gerekmektedir. TÜBİTAK (1993)'a göre Türkiye'nin bilişimden etkin olarak yararlanabilmesi için gereken şartlardan birisi de, bu alanda eğitilmiş kalifiye elemanların bulunmasıdır. Türkiye'de bilgisayar mühendisliği konusunda lisans eğitimi veren üniversitelerden, bir yıl içinde mezun olan bilgisayar mühendisi sayısı birkaç yüz birey ile sınırlıdır. Bu sayı, ülke nüfusuna oranla, talebin çok altındadır. Bununla birlikte 1993-1998 yılları arasında 21.000 yetişmiş bilgisayar mühendisine ihtiyaç olacağı belirlenmiştir.

Anonim (1994)'in hazırlamış olduğu "The Insiders Guide to the Top 20 Careers in Business & Management" isimli çalışmada, ABD'de revaçta olan 20 kariyer alanı, o alanda çalışan ve başarılı olarak kabul edilen bireyler tarafından tanıtılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, o alana ait bir aylık çalışma yaşamı tanıtılmış, ikinci bölümde ise o alana ait sıkça sorulan sorular ile yapılan aktiviteler, görevler, gerekli olan beceriler, sağlanan gelir vb. bir çok bilgiler açıklanmıştır. Bu çalışma, meslek seçiminde yararlı tavsiyeleri, özgeçmiş hazırlama kurallarını, başarılı bir iş görüşmesi yapmanın kurallarını, birey için mükemmel olan mesleğin seçilmesine ait bilgileri ve seçilen meslekte başarılı olmak için gereken bilgileri içermektedir.

Piar-Gallup (1997)'un "Genç İşgücü Araştırması" konulu çalışması, firmaların personel seçimini nasıl yaptıklarını, eleman alırken hangi yöntemleri kullandıklarını, gençlerin nasıl iş aradıklarını ve danışmanlık şirketlerinin nasıl çalıştıklarını belirlemek amacı ile yapılmıştır. Buna göre araştırma kapsamında bulunan gençlerin özellikle çalışmak istedikleri sektörlerin başında eğitim, elektronik- bilgisayar, dış ticaret gelmektedir.

Erdut (1998)'un "Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasında; yeni teknolojilerin toplumsal yapıyı etkilediği gibi, buna bağlı olarak iş ilişkilerini de değiştirmekte ve etkilemekte olduğu belirtilmiştir. Günümüzde, başta ekonomik ve toplumsal olmak üzere, her alanda köklü

değişikliklere zemin hazırlayan en önemli yeni teknolojiler; bilgi teknolojisi, bioteknoloji, malzeme teknolojisi, uzay teknolojisi ve nükleer teknolojidir. Erdut (1998) yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisinin en tartışmalı konulardan biri olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Erdut (1998) bilgiye dayalı teknolojilerin, yeni ürünlerin, yeni taleplerin, yeni endüstrilerin ve yeni mesleklerin (bio-mühendis, hastane mühendisi gibi) doğduğu dinamik bir süreç başlattığını; yeni teknolojilere bağlı olarak da kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, tele çalışma ve diğer çalışma şekillerinin (serbest çalışma, taşeron sözleşmeleriyle çalışma ve kaçak çalışma) oluştuğunu belirtmiştir.

Peterson's Corp. (1999) "Peterson's Hidden Job Market 1999" isimli çalışmada, ABD'de 17 kategoriye ayrılmış endüstrilerde bulunan boş kadroları eyaletlere, şirketlere ve endüstrilere göre belirtmiştir. Bu çalışmada 1998-1999 yılları arasında U.S. Department of Labor's Bureau of Labor Statistics (BLS) tarafından yapılan "Occupational Outlook Handbook" adlı araştırmanın, teknoloji piyasasını ortaya çıkartan en mükemmel analiz olduğu belirlenmiştir. Bu analizde, sadece teknolojiye bağlı değil, teknoloji dışında da bir çok alan araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Hızla yükselen meslekler bilgisayar teknolojisinde ve sağlık hizmetlerinde olan meslekler olarak belirlenmiştir. Biyoloji ve tıp ile ilgili bilimler, elektrik, elektronik mühendisliği, bilgisayar mühendisliği ve sistem analistliği, 2005 yılına doğru diğer meslekler arasından hızla yükselen meslekler olacaktır.

Harp Akademileri Komutanlığı (2000) "21. Yüzyıla Girerken Dünya Düzeni" isimli çalışmada; bilgisayar teknolojisindeki hızlı gelişmelerin, 21. yüzyılı bilgi çağı yapacağını, bilgi çağının aynı zamanda, iletişim araçlarını, insan ilişkilerinin önemli bir bölümünü kapsayacak bir duruma getireceğini belirtmiştir. Buna göre Türkiye'nin yeni dünya düzeninde söz sahibi olabilmesini engelleyebilecek yapısal problemlerden birisi de, toplumun iş olanaklarının, çalışabilir nüfusun artış hızına uygun bir düzeye getirilememesidir. Çalışabilir nüfus ile iş imkanları arasındaki uyumsuzluk açık ve gizli işsizliğe neden olmaktadır.

Kuzgun (2000a) "Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar" adlı eserinde, meslek seçiminin aşamaları, meslek seçiminin önemi, meslek seçimini etkileyen faktörler, meslek seçimi ve gelişimi kuramları, meslekleri sınıflandırma sistemleri ve meslek danışmanlığının ilke ve teknikleri hakkında ayrıntılı bilgiler vermiştir.

Kuzgun (2000b)'un “Üniversiteler, Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi” adlı eserinde yükseköğrenime başvuran adayların programlar hakkında bilgi edinebilmeleri amacıyla, lisans ve önlisans programları ayrı ayrı tanıtılarak, her bir programın amacı, bu programlarda okutulan belli başlı dersler ve programı başarı ile bitirebilmek ve daha sonra çalışma yaşamında başarılı olabilmek için gerekli nitelikler, mezun olanların kazandıkları unvanlar ve yaptıkları işler ile çalışma alanları açıklanmıştır. Eserde ayrıca Türkiye’de bulunan yükseköğretim kurumlarının eğitim ve sosyal hizmet olanakları (beslenme, barınma, ulaşım, burslar, kültürel etkinlikler, sağlık ve kütüphane hizmetleri, spor tesisleri ve etkinlikleri, istihdam hizmetleri) hakkında bilgiler verilmiştir.

DPT (2001a)'nin “ VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı- Nitelikli İnsan Gücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu”nda temel olarak, Türkiye’nin amaçladığı ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirebilmesi için mevcut insan gücünü nitelik ve nicelik bakımından geliştirmesi, insan kaynaklarını toplumun ve bireyin refah düzeyini artıracak şekilde değerlendirmesi ve planlaması gereği vurgulanmıştır. Raporda VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi’nde, ülkemizde geçerliliğini kaybeden meslekler ile yeni oluşan, oluşabilecek veya geçerliliği artan mesleklerin istihdam durumlarının belirlenmesi için ulusal ve yerel düzeyde çalışmaların yapılması gerekliliği, gerçekleştirilmesi gereken hedeflerden birisi olarak belirlenmiştir.

DPT (2001b)'nin VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde hazırlamış olduğu “İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu”nda, Türkiye’de işsizlik ve istihdam sorununa çözüm bulmak amacıyla, önceden belirlenip analiz edilen sorunlar çerçevesinde, çeşitli öneriler ve buna bağlı olarak bir eylem planı oluşturulmuştur. Bu plana göre, eğitimsiz kadın işgücüne istihdam alanı yaratmak için MEB, İş-Kur vb. kuruluşların meslek eğitimi alanında düzenlediği kursların yaygınlaştırılması ve çeşitlendirilmesi, piyasada geçerli olan mesleklere uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu durumda, sözü edilen düzenlemenin yapılabilmesi için, piyasada geçerli olan mesleklerin belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Anonim (2001b)’e göre VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi’nde mesleki yönlendirme ve nitelikli işgücü eğitimi gibi aktif işgücü piyasası politikalarının, işsizlik ve istihdam

sorunlarının çözümünde etkin ve yaygın olarak kullanılması önem ve öncelik arz etmektedir.

DPT(2001c)'nin VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde hazırlanmış olduğu “İş Gücü Piyasası (Çalışma Hayatı) Özel İhtisas Komisyonu Raporu” dört ayrı çalışma grubu raporundan oluşmuştur. Bunlardan “Çalışma Hayatı İstatistikleri ve Veri Tabanının Geliştirilmesi”ne dair hazırlanan raporda ilk olarak, mevcut durum ve sorunlar belirtilmiş, ikinci olarak kurum ve kuruluşların belirlenen rapor konusunda planlamış oldukları çalışmalar hakkında bilgiler verilmiş, son olarak da gelecek beş yıl ve uzun dönem için çeşitli ilkeler belirlenerek öneriler sunulmuştur. Hazırlanan rapora göre, çalışma hayatı istatistikleri ve veri tabanı açısından Türkiye’deki veri veya istatistik üretimi üç ana grup tarafından yapılmaktadır. Bunlar; - DİE (yeni adıyla TÜİK Türkiye İstatistik Kurumu), - ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ve – bu iki kuruluş dışında kalan devlet kuruluşları ile devlet kuruluşu dışında kalanlardır. Raporda bu kuruluşların, çalışma yaşamına ilişkin olarak, farklı periyotlarda yapmakta oldukları çalışmalar açıklanmıştır. DPT(2001c)'nin raporda yaptığı açıklamalara göre, çalışma hayatına ilişkin araştırmalarda genel olarak çeşitli sektörlerde çalışan iş gücünün demografik özellikleri, ücretleri, meslek grupları, sendikalı olup olmadıkları vb. gibi çalışma hayatını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren konular incelenmiştir.

Hesapçıoğlu (2001) “Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması” isimli çalışmasında öncelikle planlama ve ekonomik model kavramlarını genel olarak açıklamış ardından, kalkınma planının bir parçası olarak eğitim planı kavramını incelemiştir. Daha sonra eğitim planlaması çalışmalarını 1920-1960 döneminde yapılan ve 1960’dan günümüze kadar olan dönemde yapılan çalışmalar olmak üzere iki gruba ayırarak incelemiştir. Hesapçıoğlu (2001) 1960 yılında başlayıp günümüze kadar –ki bu planların sonuncusu IX. 5 Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)’dır- Türk Kalkınma Planları’ndaki insan gücü/ eğitim planlaması yöntemlerini tartışmıştır. Bu amaçla önce ilgili planların makro modellerini sunmuş, buradan, ilgili planların içerdiği insan gücü ve eğitim planlarını, belli varsayımlar ve bakış açılarına göre tartışmış ve sonunda tüm planları toplu olarak, içerdikleri insan gücü/ eğitim planları açısından değerlendirmiştir. Bu değerlendirmenin çok genel bir sonucu; kalkınma planlarında uygulanan insan gücü/ eğitim planlamasının, planlamak istenilen olgunun

yapısına uymadığı, onun özelliklerini dikkate almadığı ve bu nedenle kalkınma planlarında insan gücü/ eğitim planlaması çabalarının, model oluşturma açısından bir çıkmaza doğru yönelmiş olmasıdır.

BLS(2001)'nin 2000-2010 yıllarını kapsayan Amerika Birleşik Devletleri'ne ait istihdam projeksiyonuna göre, bu yıllar arasında en hızlı gelişecek olan meslekler arasında bilgisayar yazılım mühendisliği (uygulama ve sistem yazılımı), bilgisayar destek uzmanlığı, bilgisayar ağları ve sistemleri idareciliği, bilgisayar ağ sistemleri ve veri iletişim analistliği, masa üstü yayıncılığı ilk sıralarda yer almaktadır.

“21. Yüzyılda Yeni Eğilimler ve Eğitim” konulu çalışmasında Oktay(2001) öncelikle 20. yüzyıldan 21. yüzyıla geçişte yaşanan global tecrübeleri değerlendirdikten sonra, yeni yüzyılın temel özelliğinin “bilgiye ulaşım şekilleri”ndeki değişim olduğu tespitinde bulunmuştur. Oktay(2001)'a göre artık 20. yüzyıla ait “çok bilen insan tipi” değil, “bilgiyi nerede, nasıl bulacağını bilen insan tipi” geçerli olacaktır. Dolayısıyla, ülkemiz eğitim sistemi, içerik ve yöntemler açısından acilen gözden geçirilmelidir. 21. yüzyılın küreselleşme, çok kültürlülük, demokratikleşme ve bilişim teknolojisi gibi değerlerini eğitimle ilişkilendirerek ele alan Oktay(2001), Türkiye'nin bu çerçevede tüm potansiyellerini harekete geçirmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Oktay(2001)'a göre çağlar boyunca bilginin değişmez ve kalıcı olduğuna inanan insan tipi, yerini bilginin kısa zamanda değişip eskidiği, bu nedenle sürekli yeni bilgiler peşinde kendisini durmadan geliştirmeye çalışan insan tipine bırakmıştır.

Ayhan (2002)'ın “Dünden Bugüne Türkiye’de Bilim-Teknoloji ve Geleceğin Teknolojileri” konulu çalışmasında; geçmiş yılların analizinin yapılması ve bugünün en iyi şekilde algılanmasının, gelecekle ilgili sağlıklı projeksiyonların yapılabilmesine zemin hazırlayacağı belirtilmiştir. Bu amaçla bilim ve teknolojinin tanımı, toplumsal yansımaları, Atatürk'ün bilim ve teknoloji anlayışı, Cumhuriyet döneminde eğitim, öğretim sistemimiz, Cumhuriyet döneminin sanayi ve teknolojik karakteri, Cumhuriyet döneminde savunma sanayii, araştırma- geliştirme faaliyetleri, teknoloji transferi, teknolojik yenilik ve milli yenilik sistemleri, bilim ve teknoloji politikaları, geleceğin teknolojileri- yükselen teknolojilere ait konular incelenmiştir. Çalışmanın ekler kısmında sunulan “Bazı Araştırmacıların Teknoloji Grupları ve Özellikleri ile İlgili Görüşleri Bölümü”nde, genç nüfusa bir görüş açısı sunmak, onların meslek

seçimlerine destek vermek ve sanayi ile uğraşanların dikkatini, onları küresel rekabette güçlü kılacak alanlara çekmek amaçlanmıştır.

Özsoy (2002)’un “Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri” konulu çalışması, gelecekte dünyada hangi mesleklerin önem kazanacağına ilişkin olarak, bireylere bu konuda belli bir perspektif kazandırmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, geleceğin dünyasında önem kazanacağı dşnlen meslekler fen bilimleri, ekonomi, mühendislik, sosyal bilimler, iletişim, sanat ve spor başlıkları altında tanıtılmıştır.

Parlak (2002), “ağımızın Gözde Meslekleri ve Yüksek ğretim Programları” konulu çalışmasında, meslek seçiminin boyutlarını ve buna bağlı olarak meslek seçme aşamasında olan bireyin kendini tanınması için gerekli olan çeşitli bireylik özelliklerini ve bu özelliklerin meslekler ile olan bağlantıları hakkında ayrıntılı bilgiler vermiştir. Ayrıca gelecek yıllarda ülkemizde, diğerlerine göre daha çok tercih edilebilecek bir potansiyele sahip meslekleri ve bu mesleklerin edinilebileceği yüksek ğretim programlarını tanıtılmıştır. Parlak (2002)’a göre çok hızlı değişimlerin ve dönüşümlerin yer aldığı ağdaş dünyada, insanların ve kurumların geleceğe ait hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için geleceğin bu günden planlanması, önceki dönemlere kıyasla, günümüzde çok daha önemli bir duruma gelmiştir. Yaşamsal nemi olan kaynakların giderek azaldığı dünyamızda, insanlığı bekleyen olumsuzluklara karşı yapılabilecek en önemli hazırlık, geleceğin olabildiğince iyi bir biçimde planlanması ve gelecek kuşakların akıllıca yapılmış seçimler doğrultusunda maddi ve manevi kaynaklarını doğru bir meslek ya da eğitim tercihi ile yönlendirmeleridir. Dolayısıyla, bir meslek seçecek ya da bir lise ve niversite tercihi yapacak bireyler için bu seçim hayati bir önem arz etmektedir. Bunun yanında, mesleklerin yalnızca bireyler için değil, toplum için de son derece önemli olduğuna değinen Parlak (2002), bir toplumu oluşturan bireylerin mesleklerinde başarılı olmayıp, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmedikleri ve bunları yeni kuşaklara aktarmadıkları durumlarda, o toplumun yaşam standartlarının düşeceğini ve toplumsal gelişmenin de zayıflayacağını belirtmiştir. Parlak (2002)’a göre meslek seçiminde sağlıklı bir karar verebilmek için bireyin kendini ve meslekleri tanınması gerekmektedir. Ancak, bu konuda bireye yardımcı olabilecek bilgilere ve bireylere ulaşmanın zorluğuna değinen Parlak (2002), bu durumun nedenlerinden birisi olarak,

Ülkemizde meslekleri tanıtıcı yayınların hem sayı bakımından çok az, hem de içerik bakımından yetersiz olmasını göstermiştir.

Eyuboğlu (2003) “2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve zm Yolları” konulu çalışmasında, istihdamın iyileştirilmesi, işsizliğin ortadan kaldırılması ve bu amaçla yapılabilecek nerileri sunmuştur. Eyuboğlu (2003)’na göre, ülkemizde istihdam konusunu, boyutları ve karmaşıklığı açısından bir sorun alanı haline getiren etkenlerin arasında, işgücünün sahip olduğu niteliklerin sanayi ve hizmetler sektörlerinin ihtiyaçlarına uygun olmaması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile genel olarak eğitim-ğretim (ve özellikle mesleki eğitim) arasındaki uyumsuzluklar yer almaktadır. Ülkemizde son yıllarda, bir yönüyle Avrupa Birliği’ne uyum çalışmalarını da gerçekleştirmek amacıyla bazı çalışmaların yapıldığını bildiren Eyuboğlu (2003), bu amaçla kurulacak olan “İl İstihdam Kurulları”nın görevlerinden birisinin de, aralarında üniversitelerin de bulunduğu çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, yerel düzeyde gelişen mesleklerin, eğitim olanaklarının, ihtiyaçlarının ve işverenlerin aradıkları yeterliliklerin belirlenerek işgücü eğitimi gerekliliğinin ortaya çıkartılması olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, talep edilen ihtiyaçların dikkate alınarak, iş piyasasının nitelikli işgücü taleplerini karşılamak amacıyla; çeşitli kesimlere (gençler, kadınlar, zrller, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler) uygulanmak üzere oluşturulacak meslek edindirme, mesleğe hazırlık, meslek geliştirme ve meslek değiştirme amaçlı program önerilerini kurumlara sunmak, bu kurulun görevleri arasındadır.

Fatih niversitesi (2004) tarafından hazırlanan “Mesleki Rehberlik” isimli çalışma öğrencilere; meslek seçimi ve önemi, mesleklerin tanınması, meslek seçiminin insan hayatında neleri etkileyebileceği, mesleklere ait bilinmesi gereken konular ve bilgi toplama yolları hakkında çeşitli bilgiler sunarken; mesleki rehberlik yapan bireylere de öğrenciyi tanıma konusunda temel bilgiler vermektedir. Bu çalışmaya göre meslek seçimi insanların hayatlarında verdiği en önemli kararlardan birisi, hatta en önemlisidir. Çünkü seçilen bir meslek, insan hayatını ekonomik, sosyal, psikolojik, fizyolojik ve biyolojik yönlerden tümüyle etkilemektedir. Bir insanın yaşamının 40 yılını bir mesleğe hazırlanarak ve bu mesleği icra ederek geçirdiği düşünülecek olursa bunun önemi daha da artmaktadır.

Keser (2006) “Meslek Seçimi ve Seçimi Etkileyen Faktörler” isimli çalışmasında, mesleğini yeni seçecek olan bireylere gelecek yıllarda önemi artacak olan meslekleri başlıklar halinde sunmuş; DPT tarafından VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı’nda sunulan ve Türkiye’nin ileriki yıllarda talep edebileceği hekim, diş hekimi, eczacı, hemşire, ilk, orta, yüksek öğrenimdeki eğitimci, polis ve teknik personel ihtiyacını ve bu alanlarda mezun olacakların sayısını vermiş; son olarak da bireylerin meslek seçimi yaparken dikkat etmeleri gereken kriterleri belirtmiştir.

Fırat (2006)’ın “Gençlerin Üniversite Tercihi Başlıyor (Sistem yeni mutsuz çalışanlar üretmeye devam ediyor)” başlıklı çalışmasına göre, bireyler meslekleriyle ilgili tercihlerini çoğunlukla bilinçli bir şekilde yapmamaktadırlar. Yani bireylerde “bir an önce bir üniversiteye kapağı atmak” düşüncesi vardır. Bu düşüncenin sonrasında ise mutsuz bir iş yaşamı ve buna bağlı olarak da kariyer çizgisindeki zikzaklar ardından mutsuz ve başarısız bir iş yaşamı gelmektedir. Fırat (2006), insan kaynakları ve iş yaşamıyla ilgili bir İnternet sitesi olan www.insangucu.com.tr’de yapılan bir ankette, iş arayanlara yöneltilen “hangi nedenle iş arıyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtların, yukarıda açıklananları destekler nitelikte olduğunu belirtmiştir. Buna göre iş arayanların %39’unu yeni mezunların oluşturduğu, ancak neredeyse yeni mezunlara yakın sayıda katılımcının da (%30) mevcut işinde mutsuz olup iş değiştirmek istediği belirlenmiştir. Fırat (2006)’a göre insan kaynakları uygulamasında “iş tatminsizliği” olarak adlandırılan sorun, çalışan bireyler arasında son derece yaygındır. Bu durumun en önemli nedeni, bireylerin yetenek ve bireylik özellikleriyle yeterince örtüşmeyen okul ve buna bağlı olarak da meslek tercihleridir.

YÖK (2006)’ün “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi Taslak Rapor”unda öncelikle dünyada ve Türkiye’de yükseköğretim sisteminden beklentiler açıklanmış, Türkiye’de yükseköğretim sisteminin bugünkü yapısı ve performansı değerlendirilmiş, Türkiye’nin yükseköğretim stratejisinin geliştirilmesinde göz önüne alınacak esaslar belirlenmiş ve Türkiye için bir yükseköğretim stratejisi taslağı hazırlanmıştır. Taslak rapora göre Türkiye’de yükseköğretim sistemi içerisinde %30’luk bir paya sahip olan ve Türkiye ekonomisinin işlerliği açısından kritik bir önemi olan insan gücünü yetiştirmekle görevli olan Meslek Yüksek Okulları (MYO) Türkiye’de yeterince etkin olamamıştır. Bu kadar büyük bir insan gücü ve kaynağın verimsiz kullanılışına razı olunamayacağı için, iş gücü piyasalarının yeniden

düzenlenerek, MYO’ndan mezun olanların ilgili yerlerde istihdam edilmesi gerekliliği öngörülmüştür.

1.3 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çağımızda bireyler kendi yaşam şartlarını düzenleme ve yaşamı konusunda özgürce karar verme hakkına sahiptir. Bireylerin meslek seçimi konusunda özgürce davranması hem bir hak, hem de çağın ihtiyaç duyduğu çağdaş ve özgür insan olmanın bir koşuludur. Bununla beraber meslek seçimi yapılırken bireyin kendi tercihleri, ilgi ve yetenekleri yanında, seçeceği mesleğin uzun vadede ülke kalkınmasındaki yeri ve önemi, geleceğin dünyasında geçerli bir meslek olup olmadığı da önem kazanmaktadır.

Ancak, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)’na bağlı olarak hazırlanan “Nitelikli İnsan Gücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Raporu” (2001a, s.14)’nda belirtildiği gibi; bugün ülkemizde başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere çeşitli kamu ve özel kuruluşlar tarafından verilen eğitim, kalite ve etkinlik açısından işgücü piyasasının ihtiyacını karşılamaktan uzaktır. Bu durumun bir sonucu olarak işgücü piyasasında bir yandan niteliksiz iş gücü artarken, öte yandan ekonominin ve hızla gelişen teknolojinin gerektirdiği nitelikli iş gücü talepleri karşılanamamaktadır. DPT’nin hazırlamış olduğu VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) “Sosyal Refahın Arttırılması: İstihdam” raporuna göre Türkiye’de istihdam edilen nüfusun %79,1’inin ortaokul ve ilkokuldan mezun olan veya herhangi bir okuldan mezun olmayanlar ile okuma yazma bilmeyenlerden oluşması (DPT, 2003) yukarıda belirtildiği gibi hızla gelişen ve değişen teknolojinin ve ülke ekonomisinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü talebini onaylar niteliktedir. Bununla birlikte iş gücünün arz yönü için çok kesin olmamakla birlikte bazı veriler mevcuttur. Ancak talep yönü için aynı durum geçerli değildir. Ülkemizde firmaların iş gücü talebini ve bu iş gücünün niteliklerini ortaya koyan ve devlete makro ölçekte yorum yapma imkanı veren bir çalışma mevcut değildir. İş gücüne olan talebin rasyonel bir şekilde ölçülememesi, eğitimin tamamen tahminlere dayalı olarak arz edilmesini, bu da beraberinde çok yüksek eğitilmiş genç nüfus işsizliğini getirmiştir ve işsizliğin katlanarak arttığı gözlenmektedir. Bu durumda; iş gücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve eğitimin ekonomik yönden etkin olabilmesi için iş gücüne yönelik talebin bilinmesi ve acilen ölçülmesi gerekliliğinin farkında olan DPT’nin bazı

meslek alanlarına ilişkin yapmış olduğu projeksiyonlar mevcuttur (DPT, 2001a, s. 20).

1.3.1 Türkiye’de Seçilmiş Bazı Meslek Alanlarının Personel Arzı ve Talebi

Bireylerin bireylik özelliklerine ve meslek seçme kriterlerine göre verdikleri meslek kararları yanında, önceden belirlenmiş olan meslek alanlarının ihtiyaç duyacağı personel sayısına ait verilerin de incelenmesi, ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının verimli ve etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Bu konuda Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)’nin yapmış olduğu en son çalışma, bireylere mesleki bir perspektif sunması açısından önem arz etmektedir.

Aşağıda bulunan Tablo 1.3.1 ve Tablo 1.3.2’de, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 2005 yılında mevcut olan ve ihtiyaç duyulacak meslek alanlarına ilişkin sayılar verilmiştir. Türkiye’deki tüm kamu kurum ve kuruluşlarının desteğiyle hazırlanan bu veriler incelendiğinde, mesleki planlamanın ne derece önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır.

Tablo 1.3.1 Türkiye’de 2005 Yılında Meslek Alanlarına İlişkin Mevcut Olan ve İhtiyaç Fazlası Olacak Mezun Sayıları

Meslek	2005 Yılında Mezun Sayısı	2005 Yılında İhtiyaç Duyulacak Sayı	2005 Yılında İhtiyaç Fazlası Olacak Mezun Sayısı
Mimar	33.100	32.400	700
İnşaat Mühendisi	50.200	45.900	4300
Maden ve Petrol Mühendisi	10.600	9.800	800
Metalurji Mühendisi	5.900	3.800	2100
Jeoloji ve Jeofizik Mühendisi	17.500	13.300	4200
Diğer Mühendislikler	26.500	21.800	4700
Ziraat ve Orman Mühendisi	73.000	49.100	23900
Ortaöğretim Öğretmenliği	210.100	180.000	30100

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). Uzun Vadeli Strateji ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, s.103’den derlenmiştir.

Tablo 1.3.2. Türkiye’de 2005 Yılında Meslek Alanlarına İlişkin Mevcut Olan ve İhtiyaç Duyulacak Eksik Mezun Sayıları

Meslek	2005 Yılında Mezun Sayısı	2005 Yılında İhtiyaç Duyulacak Sayı	2005 Yılında İhtiyaç Duyulacak Eksik Mezun Sayısı
Çevre Mühendisi	9.100	9.500	400
Makine Mühendisi	52.100	56.300	4200
Endüstri Mühendisi	17.600	18.800	1200
Elektrik Elektronik Mühendisi	39.700	43.000	3300
Bilgisayar Mühendisi	12.600	16.600	4000
Kimya Mühendisi	20.500	21.500	1000
Jeodezi Mühendisi	8.300	8.400	100
Hekim	89.000	121.700	32700
Diş Hekimi	16.000	28.300	12300
Eczacı	21.300	26.200	4900
Hemşire	77.100	212.800	135700
Veteriner	14.300	15.000	700
İlköğretim Öğretmenliği	394.800	413.000	18200
Yükseköğretim Öğretim Elemanı	85.000	119.500	34500

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). Uzun Vadeli Strateji ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, s.103’den derlenmiştir.

DPT (2000, s.101)’nin bildirdiğine göre; sağlık ve eğitim personeli sayısının ve niteliğinin geliştirilmesi ve bu konuda dengeli bir dağılıma ulaşılması ihtiyacı önemini korumaktadır. Dünyada ve Türkiye’de hızlı bir gelişme gösteren bilgi teknolojisi gibi bazı alanlarda arz yetersizliği görülürken, başta ziraat ve inşaat mühendisliği olmak üzere bazı alanlarda da eleman fazlası dikkat çekmektedir. Tablo 1.3.1 ve Tablo 1.3.2’de de görüldüğü gibi, 2005 yılında mimarlık, inşaat mühendisliği, maden ve petrol mühendisliği, metalurji mühendisliği, jeoloji ve jeofizik mühendisliği, ziraat ve orman mühendisliği, ortaöğretim öğretmenliği mezunlarının sayısı ihtiyacın üzerindeyken; tıp, diş hekimliği, eczacılık, hemşirelik, veterinerlik, ilköğretim öğretmenliği, yükseköğretim öğretim elemanı, makine mühendisliği, endüstri mühendisliği, elektrik-elektronik mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, kimya mühendisliği, jeodezi mühendisliği ve çevre mühendisliği alanlarında da eleman ihtiyacı olacağı tahmin edilmektedir.

Bu verilere paralel olarak, insan kaynaklarına ait firmalardan alınan bilgilere göre Türkiye’de gençlerin azımsanmayacak bir bölümünün bilişimle ilgili lisans düzeyinde bölümleri tercih etmesine rağmen, hala bazı alanlarda yetişmiş insan

kaynakları açığı olduğu bildirilmiştir. Buna göre yazılım mühendisi, uzman yazılım mühendisi, yazılım mimarı, yazılım geliştirme uzmanlarına özellikle JAVA/C deneyimi olanlara ihtiyaç vardır. Ayrıca software tasarım ve hardware tasarım uzmanları, IT güvenlik, IT teknik analist, IT business analist, network mühendisleri, veri tabanı uzmanları, destek elemanları da bugün olduğu gibi gelecekte de aranan elemanlar olacaktır (Bozkuş, 2006).

Meslek seçiminin isabetli olabilmesi için yukarıda açıklanan konularla birlikte; günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan geleceğin mesleklerinin ve Türkiye’de ileriki yıllarda hangi mesleklerin daha çok talep edilebileceğinin de bilinmesi büyük önem taşımaktadır.

1.3.2 Dünyada ve Türkiye’de Geleceğin Meslekleri

Özellikle 20. yüzyılın sonlarına doğru bilim ve teknoloji alanlarındaki hızlı gelişmeler, bütün toplumları yeni arayışlara yönlendirmiştir. Üretimden tüketime kadar yaşanan bu hızlı değişime kendilerini adapte edemeyen toplumların büyük sıkıntılarla karşılaşacakları bildirilmiştir.

Bilim ve teknoloji alanındaki ve özellikle enformasyon teknolojisindeki gelişmeler ülkeler arasındaki sınırların kalkmasına, bilginin hızla yayılmasına, malların ve hizmetlerin yanında sermayenin de rahatça yer değiştirmesine neden olmuştur. Bu gelişmelere bağlı olarak, başta endüstri ilişkileri sistemi olmak üzere, üretim, yönetim, teknoloji, pazarlama, işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi, eğitim ve istihdam gibi birçok alanda hızlı değişimler meydana gelmiştir (Bedir, 2002, s.53). Bu durum meslek alanlarına da yansımış ve meslekleri değiştirmiştir. Ancak sözü edilen değişim süreci, geçmişe ait mesleklere olan talebi değiştirmemiştir. Bir zamanlar itibarı yüksek olan meslekler (doktor, avukat, mühendis vb.) günümüzde de önemini korumaktadır. Bununla birlikte geçmişin gözde meslekleri ile “geleceğin meslekleri” ya da başka bir ifadeyle “geleceğin iş hacmi yüksek sektörleri” bir arada bulunacaklardır (www.rehberogretmen.com, 2005, Aydın, 2005).

Yeni mesleklerin ortaya çıkmasında gelişmiş ülkelerin ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nin büyük bir rolü vardır. Bu ülkenin 2000 yılında yaptığı yatırım çalışmalarının, mühendislik alanının altı farklı dalında toplandığı görülmektedir. Bu alanlar malzeme sentezi ve üretimi, bilişim ve iletişim, biyoteknoloji ve taşımacılıktır.

Diğer taraftan bilgisayar, makine, malzeme, endüstri, kimya ve çevre gibi mühendislik alanları da ön plana çıkmaktadır. Ayrıca işletme, fiyatlandırma uzmanlığı, promosyon analistliği, kalite mühendisliği, marka araştırmacılığı aranan mesleklerden olacaktır (Aydın, 2005).

Amerika Birleşik Devletleri'nde İşgücü İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics) tarafından yapılan meslek gruplarının 2010 yılına ait istihdam projeksiyonuna göre; bilgisayar ve matematiğe dayalı meslekler (bilgisayar yazılım mühendisliği, bilgisayar destek uzmanlığı, bilgisayar ağları ve sistem yöneticiliği, veri iletişim analistliği, masa üstü yayıncılığı), diğer mesleklere göre hızlı gelişen ve istihdam alanı hızla genişleyen mesleklerdir. Bunlara ilave olarak birey ve aile koruma hizmetleri, medikal asistanlığı, sosyal ve insani servis asistanlığı, doktor asistanlığı, medikal kayıtlar ve sağlık danışma teknisyenliği, aile sağlığını korumaya ilişkin meslekler, mesleki terapistlik gibi sosyal içerikli meslekler de, 2010 yılına kadar bilgisayar ve matematiğe dayalı mesleklerden sonra, hızla gelişen istihdam kapasitesine sahip meslekler arasında belirtilmiştir (Hecker, 2001, p.58,75).

Teknolojik değişimlerin meslekler üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Örneğin; İngiltere'de yeni açılan iş yerlerinin %73'ünün teknoloji tabanlı olduğu bildirilmiştir. Bununla birlikte, eleman arayan şirketlerin %58'inin teknoloji eğitimi almış elemanları tercih ettiği belirtilmiştir (Aydın, 2005).

Teknolojinin ve bilgisayarın gelişmesiyle birlikte ortaya çıkması beklenen yeni meslekler arasında telif hakları ajanlığı, gizli reklam editörlüğü, politik imaj danışmanlığı, özgeçmiş ajanlığı, sanal hizmetkarlık, vatandaşlık simsarlığı, biyografi yazarlığı, bilgisayar terapistliği, araştırmacılık (İnternet üzerinden satın alınacak her türlü mal ve hizmet için), dijital aktör menajerliği (Canbazoğlu, 2005) bilim ve bilgisayar sistemleri mühendisliği, elektrik-elektronik mühendisliği, uzmanlığı, tamirciliği, iletişim cihazları operatörleri, merkezi ofis sistemi uzmanları, elektronik yarı iletken uzmanları, Webmaster, bilim adamları ve sistem analistleri, bilgisayar programcıları, akustik uzmanlığı, veri girişi yapanlar, veri işleme işleriyle uğraşanlar, infografikerlik, dublaj veri operatörleri, ses ve görüntü uzmanlığı, iletişim, karar alma danışmanlığı, psikoloji alanında uzmanlık, siber pazarlamacılık, insan kaynakları uzmanlığı, halkla ilişkiler, teknoloji hukuku, imaj danışmanlığı, bireysel yatırım

danışmanlığı (Keser, 2006), mekatronik mühendisliği ve üretim mühendisliği yer almaktadır (www.atilim.edu.tr, 2002).

İnsan kaynaklarına ilişkin yapılan çalışmalarda dört ayrı alanda gruplandırılmış mesleklerin 2010 yılına kadar istihdam olanakları açısından hızla ilerlemeye devam edeceği bildirilmiştir. Bu alanlar ve meslekler şunlardır (www.yapirehberi.net, 2003):

Teknoloji: biyoteknoloji, mühendislik alanları, bilgi teknolojisi

Koruyucu sağlık hizmetleri: hastane yöneticiliği, hemşirelik, fiziksel sağlık hizmetleri, diş hekimliği, ruh sağlığı hizmetleri

Ticaret ve profesyonel hizmetler: finansal hizmetler (bankacılık, veri –bilgi güvenliği, muhasebe, sigorta), insan kaynakları, hukuk, iletişim, halkla ilişkiler, satış ve pazarlama, gıda hizmetleri

Devletle ilgili hizmetler: sosyal hizmetler, eğitim, yerel yönetim hizmetleri

Türkiye’de ise VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde (2001-2005) bilim ve teknolojiye gelişme sağlanarak bilgi toplumu haline gelinmesi temel hedef olarak belirlenmiş; uluslar arası rekabet gücünü artırmak amacıyla gerekli fiziki, insani ve hukuki altyapıların geliştirilerek bilimsel ve teknolojik araştırma düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle biyoteknoloji, gen mühendisliği ve yazılım başta olmak üzere bilgi ve iletişim teknolojileri, yeni malzemeler, uzay bilim ve teknolojileri, nükleer teknoloji, deniz ve denizaltı teknolojileri, temiz enerji teknolojileri gibi ileri uygulama alanındaki Ar-Ge faaliyetleri öncelikli alanlar olarak belirlenmiştir (Ayhan, 2002, s.344, 345).

Dokuzuncu Kalkınma Planı Dönemi (2007-2013)’nde ise ekonominin yüksek teknolojik kabiliyete ve nitelikli iş gücüne sahip, değişen şartlara hızla uyum sağlayan, ulusal ve uluslar arası pazarlarda rekabet gücü olan, istikrarlı ve verimlilik düzeyi yüksek bir yapıya kavuşturulması amacıyla nanoteknoloji, biyoteknoloji, yeni nesil nükleer teknolojiler ile hidrojen ve yakıt pili teknolojilerinin, aşı ve anti-serum başta olmak üzere yaşam kalitesinin yükseltilmesine yönelik sağlık araştırmalarının; bilgi ve iletişim teknolojileri ile savunma ve uzay teknolojilerinin öncelikli alanlar olarak destekleneceği belirtilmiştir. Ayrıca, sağladığı verimlilik artışı ve küresel rekabette etkili bir unsur haline gelen bilgi ve iletişim teknolojilerinin altyapısının geliştirilmesine ve ülkemizin uydu teknolojilerini üretmesi sağlanarak, bu

teknolojileri araştırmak üzere bir merkezin kurulmasına karar verilmiştir. Buna ilave olarak tekstil, hazır giyim, deri, seramik, cam, mobilya, kuyumculuk gibi sektörlerin tüketime yönelik ürünlerinde özgün tasarım faaliyetlerinin özendirilmesine, kaliteli tasarımcı yetiştirilmesine, ulusal ve uluslar arası markaların oluşturulması için destek verilmesine; otomotiv, beyaz eşya, makine ve elektronik sektörlerinde Türkiye'nin önemli üretim merkezlerinden birisi haline gelmesine; savunma, havacılık, uzay, kimya, malzeme ve bitki genetiği gibi bilgi ve teknoloji yoğun alanların geliştirilmesine; teknoloji üretimine ve Ar-Ge'ye yatkın iş gücü yetiştirilmesine karar verilmiştir (DPT, 2006, s.64, 75-76, 79-81). Bu nedenle yukarıda belirtilen alanların istihdam kapasitesinin, ileriki yıllarda olumlu gelişmeler gösterebileceğini ifade etmek mümkündür.

Özsoy (2002), geleceğin mesleklerine ilişkin olarak yaptığı çalışmada genetik, biyoteknoloji, gıda mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, Internet, elektronik mühendisliği, endüstri mühendisliği, uzay ve havacılık, evre mühendisliği, enerji mühendisliği, sistem mühendisliği, mimarlık, iç mimarlık ve evre tasarımı, hukuk, uluslar arası ilişkiler, diplomasi, AB ile ilişkiler, kamu yönetimi ve siyaset bilimi, psikoloji, insan kaynakları yöneticiliği, strateji uzmanlığı, danışmanlık, işletme, bankacılık ve finans, turizm, tekstil ve moda ağırlıklı konfeksiyon tasarımı, imalat ve yapı sektörü, enformatik, bilişim, halkla ilişkiler, görsel sanatlar ve görsel iletişim tasarımı, reklamcılık, elektronik gazetecilik mesleklerinin geleceğin meslekleri arasında yer alacağını belirtmiştir. Bunlara ilave olarak haberleşme mühendisliği, uluslar arası hukuk, veri madenciliği ve analistliği, kod kırıcılar, bilgi mühendisliği, güvenlik hizmetleri (bilgi güvenliği dahil her dalı), koruyucu hekimlik, sağlık yönetimi, estetik cerrahi, fizik tedavi uzmanlığı, diyetisyenlik (danışmanlık, perakende sektöründe yöneticilik), finans uzmanı ve yöneticisi, gayri menkul hizmetleri ve yönetimi alanlarında hizmet verebilecek uzman personele olan ihtiyacın artması beklenmektedir (Bozkuş, 2006).

Küreselleşme ve artan ticaret hacmi nedeniyle, perakende sektöründe görülen büyük canlanmalar, sektöre yeni iş kollarını da popüler hale getirmiştir. Marka asistanlığı, marka müdürlüğü, eğitim uzmanlığı (satış ve marka ile ilgili), gizli müşteri temsilciliği/denetçiliği, alış-veriş merkezi yöneticiliği Türkiye'de istihdam alanı yeni yeni gelişmeye başlayan mesleklerin başında gelmektedir (Akın, 2005).

Görüldüğü gibi, teknolojik gelişmelere bağlı olarak, tüm sektörlerde yeni meslek alanlarının oluşmasıyla birlikte, bu alanlarda istihdam edilecek iş gücünün öneminin her geçen gün artacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde kullanılan en önemli ölçütlerden birisi de insan kaynaklarının niteliğidir. Bu kriterle göre değerlendirildiğinde gelişmiş ülkelerin tümü insan kaynaklarının geliştirilmesi, iş gücünün gerekli nitelik ve nicelik düzeyine ulaştırılması, bu alanda sürekli ve uygulanabilir politikaların oluşturulması ve uygulamasında başarı sağlamışlardır. Gelişmemiş ülkeler ise, insan kaynaklarının etkili bir şekilde geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında başarılı politikalar oluşturamamaktadırlar veya bu konulara ait politikaları etkin uygulayamamaktadırlar (DPT, 2001a, s. 32).

Teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmeler, pazarın küreselleşmesi, iletişimin artması, dünya çapında hızlı bilgi alış verişinin ve ulaşımın kolaylaşması, serbest ticaret engellerinin kaldırılması yönündeki gelişmeler ülkelerin ekonomilerini büyük ölçüde etkilemiştir. Günümüzde özellikle teknolojiye hızlı dönüşüm, beraberinde ekonomik dönüşümü de getirmiştir. “ Bilgi ekonomisi”, “siber ekonomi” gibi yeni kavramlar oluşturmuştur. Dünyada meydana gelen bu gelişmeler, uluslar arası rekabeti büyük ölçüde artırmış bulunmaktadır. Üretim, bilgiye bağımlı bir duruma gelmiştir. Bu nedenle “nitelikli iş gücü”ne duyulan ihtiyaç artmıştır. İşletmeler çok çeşitli mal ve hizmeti zamanında ve kaliteli olarak üretmek zorundadırlar. Bunu gerçekleştirmek için de teknolojiyi anlayan, uygulayabilen, verimli ve kaliteli hizmet üretebilen iş gücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. Yirmibirinci yüzyılda işletmelerin rekabet gücünü ise, sahip oldukları “nitelikli iş gücü” belirleyecektir. Bu nedenle ülkeler eğitim sistemlerini oluştururken ve yeni politikalar uygulamaya başlarken daha evrensel düşünmek ve bütünleşen dünya pazarında rekabet edebilecek “nitelikli insanı” yetiştirmek zorundadırlar. Dünyadaki hızlı değişim ve gelişim süreci, iş alanlarında ve mesleklerde etkisini hemen göstermektedir. Böylece nitelikli insanın; dünyadaki değişimin yanı sıra büyük bir hızla gelişen ve değişen mesleklere uyumunu sağlayacak, hedef kitlesi tüm insanlar olan yaşam boyu eğitim, bugünkü çağdaş eğitimin temel ilkelerinden birisidir (DPT, 2001a, s.32, 33). Ancak insanların değişen ve gelişen mesleklere uyumunun sağlanabilmesi için ülkemizde hangi mesleklerin ortaya çıkabileceğinin ya da hangi mesleklerin geçerli olabileceğinin

belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi'nde ulaşılmak istenilen hedefler ve uygulanacak politikalar içerisinde bu konu üzerinde önemle durulmuştur ve ortaya yeni çıkan, çıkabilecek veya geçerliliği artan meslekler ile geçerliliğini yitiren mesleklerin istihdam durumlarının değerlendirilmesi amacıyla ulusal ve yerel düzeyde çalışmaların yapılması gereği özellikle belirtilmiştir. Bunun yanında ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarını ne şekilde değerlendirildiğinin de belirlenmesi, bu konuda ülkede izlenecek politikaların oluşturulması açısından acil bir bilgi ihtiyacı olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'nin şu anda sahip olduğu insan kaynaklarının nasıl değerlendirildiğinin belirlenip, yakın gelecek için bu kaynakları nasıl değerlendirmesi gerektiği konusunda öneriler oluşturmak ve bu yolla, özellikle yeni meslek seçme aşamasında olan bireylerin de bu bilgilerden yararlanmasını sağlamaktır. Yapılan araştırmanın bu konudaki bilgi eksikliğini giderebileceği düşünülmektedir.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıda yer alan sorulara cevap aranacaktır:

1. Bireyler meslek seçimine, meslek yaşamının ve mesleğin algılanmasına, elde edilen gelire, mesleki tatmine ve kariyer olanaklarına ilişkin ne tür düşüncelere sahiptirler ?
2. Bireyler, mesleklerinin şimdiki ve gelecekteki durumlarına ilişkin ne tür düşüncelere sahiptirler ?
3. Bireylere göre Türkiye'de gelecek 10 yıl içerisinde hangi meslekler diğerlerine göre daha fazla tercih edilecektir?
4. Bireyler meslek seçme aşamasında olan gençlere hangi meslekleri tavsiye etmektedirler?
5. Bireyler, yeni bir meslek seçme durumunda olsalardı, bu yeni seçecekleri mesleğin seçimi konusunda, mesleki tatmin ve meslek değerleri ile yeni mesleğin gerektirdiği işin değerleri konusunda ne tür düşüncelere sahip olurlardı ?

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla, Ankara merkezinde bulunan ve yapılan araştırmaya katılmayı kabul eden özel şirket ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen bulguların geçerliliği, anketlerin geri dönüş oranına, ankette yer alan soruların kalitesine, anketin uygulandığı güne ve saate, anketi uygulayan araştırmacının cevaplayanlara anket soruları hakkında yaptığı açıklamalara, ankette bulunan soru sayısına, anketin cevaplanması için gereken süreye ve cevaplayanların o andaki psikolojik durumlarına bağlıdır.

2 YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde “evren ve örneklem”, “veri toplama yöntemi” ve “verilerin analizi”ne ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

2.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara’da yaşayan ve bir işte çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çünkü bu araştırmanın ana amaçlarından birisi Türkiye’nin şu anda sahip olduğu insan kaynaklarının nasıl değerlendirildiğinin belirlenmesidir. Bunu gerçekleştirmek için evren, çalışan iş gücünü kapsamaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, Ankara’da kamu kurum ve kuruluşları kapsamında yer alan 15 adet bakanlıktan anket uygulamak için izin alınabilen ve toplamın %60’ını temsil eden 9 adet bakanlıkta, bakanlıklar dışında kalan 52 adet resmi kuruluştan toplamın %23’ünü temsil eden 12 adet genel müdürlük, başkanlık ve müsteşarlıkta, Ankara’da yer alan 4 adet devlet üniversitesinden toplamın %50’sini temsil eden 2 üniversitede, özel sektör kuruluşları kapsamında yer alan ve Ankara Sanayi Odası’na kayıtlı olan 26 meslek grubunun (www.aosb.org.tr , 2007) yaklaşık %20’sini temsil eden 5 meslek grubuna bağlı, büyük ölçekli işletme kapsamında yer alan 5 adet iş yerinde çalışan bireylerden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen ve ankete katılma isteğinde olan 698 adet denek oluşturmuştur.

Araştırma kapsamına alınan tüm kurum ve kuruluşlarda bireylere dağıtılan ve geriye dönen anket sayıları ve yüzdeleri Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1 Dağıtılan ve Geriye Dönen Anketlerin Kurumlara Göre Dağılımları

Kurumlar	Dağıtılan Anket Sayısı	Geriye Dönen Anket Sayısı	
		Sayı	%
Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı	15	11	73,3
Çalışma Bakanlığı	25	17	68,0
Çevre ve Orman Bakanlığı	10	5	50,0
Danıştay Başkanlığı	20	17	85,0
Dış Ticaret Müsteşarlığı	30	25	83,3
Emniyet Genel Müdürlüğü	20	20	100,0
Gazi Üniv. Mesleki Eğitim Fakültesi	14	14	100,0
Gazi Üniv. End. San. Eğitim Fakültesi	33	32	97,0
Gazi Üniv. Tıp Fakültesi	13	10	76,9
Hacettepe Üniv. Ev İdaresi M.Y.O.	15	6	40,0
Hacettepe Üniv. Hemşirelik M.Y.O.	15	4	26,0
İçişleri Bakanlığı	20	20	100,0
Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Bşk. (KOSGEB)	25	20	80,0
Köy Hizmetleri Gen. Müd.	10	5	50,0
Kültür ve Turizm Bakanlığı	32	20	62,5
Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü	10	10	100,0
Milli Eğitim Bakanlığı	45	37	82,2
Milli Savunma Bakanlığı	5	5	100,0
Özel sektörlere ait kurum ve kuruluşlar (Ankara Sanayi Odası, Yüksel İnşaat, Arçelik Servis Bayii, Yapı Kredi Sigorta, Reno-Mais)	125	67	53,6
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	44	35	79,5
Sayıştay Başkanlığı	15	8	53,3
Tarım ve Köyşleri Bakanlığı	19	19	100,0
Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)	20	20	100,0
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)	35	21	60,0
Türkiye İş Kurumu (İş-Kur)	25	24	96,0
Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu (TRT)	20	20	100,0
Ulaştırma Bakanlığı	38	37	97,4
TOPLAM	698	529	75,7

2.2 Veri Toplama Yöntemi

2.2.1 Anket Formu

Araştırmaya ilişkin verilerin toplanması amacıyla Ek 1’de yer alan anket formu kullanılmıştır. Anket formundaki soruların bir kısmı Kuzgun (2000a)’un “Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar” adlı eserinden yararlanılarak, bir kısmı da (meslek yaşamının algılanması, gelir, mesleğin algılanması, mesleki tatmin ve kariyer olanaklarına ilişkin sorular) Özmete (2004) tarafından geliştirilen “Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği”nde yer alan sorular kullanılarak oluşturulmuştur.

Bireylerin meslek seçimlerine ve mesleki tatmin düzeylerine yönelik olarak hazırlanan anket formu 153 madde ve dört bölümden oluşmuştur.

Birinci bölümde bireyin demografik özellikleriyle ilgili çoktan seçmeli ve açık uçlu sorular yer almaktadır. Bu bölüm bireyin cinsiyeti, yaşı, aylık geliri, medeni durumu, eğitim durumu ve eğer varsa mezun olduğu fakülte/yüksekokulun alanına ilişkin soruları içermektedir.

İkinci bölümde bireylerin sahip olduğu mesleğin incelenmesini amaçlayan cümleler bulunmaktadır. Meslek seçimi, meslek yaşamının algılanması, gelirin algılanması, mesleğin algılanması, mesleki tatmin ve kariyer olanakları alt başlıkları altında 3'lü (1.Hayır, 2.Kararsızım, 3.Evet) ve 5'li (1.Hiç katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen katılıyorum / 1.Hiç tatmin edici değil, 2.Tatmin edici değil, 3.Kararsızım, 4.Tatmin edici, 5.Çok tatmin edici), mesleğin bu günkü ve gelecekteki düzeyini belirlemek için de 11 düzeyli Likert tipi ölçek kullanılarak cümleler değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölüm, bireylerin seçmeyi istedikleri meslekle ilgili tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Seçilmek istenen mesleğin meslek değerleri ve mesleki tatmin alt başlıkları altında yer alan cümleler 5'li (1.Hiç katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen katılıyorum) Likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir.

Dördüncü bölümde, bireylerin seçmeyi istedikleri işe ilişkin tutum ve davranışlarının incelenmesini amaçlayan cümleler bulunmaktadır. İş değerleri alt başlığında yer alan cümleler 1.Hiç katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir.

2.2.2 Anket Formunun Uygulanması

Araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu, ön anket çalışması amacıyla, araştırma kapsamında olan 100 bireye uygulanmış ve anket formunun araştırma için uygun olduğu belirlenmiş, 21 Nisan- 1 Eylül 2006 tarihleri arasında da asıl örneklem grubuna uygulanmıştır.

Anket formları araştırmacı tarafından, araştırma kapsamına alınan toplam 698 bireye dağıtılmış ve geriye dönen 529 anket değerlendirmeye alınmıştır (Tablo 2.1).

Bir anketin doldurulması gereken sürenin uzun olması nedeniyle anket formları, bireylere gereken açıklamalar yapılarak bırakılmış ve birkaç gün sonra geri alınmıştır. Bireylerin ankete katılma konusunda isteksiz olmaları, yapılan araştırmayı zorlaştırmıştır. Çünkü anket formunun ilk bakışta çok fazla sorudan oluşuyor olması, soruların her birinin mutlaka okunup boş seçenek bırakılmaması gerekliliği, deneklerde anketi cevaplamaya karşı başlangıçta önyargı oluşturarak isteksizlik meydana getirmiştir. Ancak anketin içeriği konusunda yapılan ayrıntılı açıklamalar

sonucunda denekler, araştırma konusuna yoğun ilgi göstererek ankete katılmayı memnuniyetle kabul etmişler ve başlangıçtaki isteksizliklerinden sıyrılarak anketi büyük bir memnuniyetle cevaplandırmışlardır.

2.2.3 Anket Formuna Uygulanan Geçerlik ve Güvenirlik Testi

Araştırma kapsamına alınan 529 anket formuna güvenirlilik ve geçerlik testleri uygulanmıştır. Öncelikle bireylerden elde edilen yanıtlara, 5’li likert ölçeğinde şiddet derecesine göre ifade olumlu ise “tamamen katılıyorum” 5 puan ve sırasıyla diğerlerine 4,3,2,1 puan; olumsuz (ters) ise “hiç katılmıyorum” 5 puan ve sırasıyla diğerlerine 4,3,2,1 puan; 3’lü Likert ölçeğinde ifade olumlu ise “evet” 3 puan ve sırasıyla diğerlerine 2 ve 1 puan; olumsuz (ters) ise “hayır” 3 puan ve sırasıyla diğerlerine 2 ve 1 puan verilerek ölçek puanlarında düzenleme yapılmıştır. Buna göre ölçekten elde edilen en yüksek puan 693, en düşük puan ise 153’tür.

Güvenirlilik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2006, s.169). Likert tipi bir tutum ölçeğinde güvenirlilik düzeyini belirlemek için iç tutarlılığın bir ölçütü olan Cronbach α katsayısının kullanılması uygundur. Bu katsayı, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür. Örneğin α katsayısı ne kadar yüksek olursa, ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbiriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini ölçen maddelerden oluştuğu sonucuna varılmaktadır. Bir ölçekte geçerli olan α katsayısı en az 0,70 olmalıdır (Tavşancıl, 2002, s.152). Bununla birlikte α katsayısı $0,00 \leq - < 0,40$ arası “ölçek güvenilir değildir”, $0,40 \leq - < 0,60$ arası “ölçek düşük güvenirliliktir”, $0,60 \leq - < 0,80$ arası “ölçek oldukça güvenilirdir”, $0,80 \leq - < 1,00$ arası “ölçek yüksek derecede güvenilirdir” (Özdamar, 2002, s.673).

Ayrıca anket formunun güvenirliliği için “madde-toplam puan korelasyonu” hesaplanmıştır. Madde analizinin kullanılma nedeni ölçeğin “tek boyutluluk” özelliğini sağlaması yani bütün maddelerin aynı tutumu ölçmesidir. Madde analizinde, tüm ölçek puanlarıyla yüksek korelasyon gösteren maddeler, ölçeğin ölçmeye çalıştığı durumu ölçebildiği yani tüm ölçek boyutuna girdiği anlamına geleceğinden, ölçeğe dahil edilir, diğerleri ise ölçekten atılır. Madde-toplam korelasyonu “Pearson Korelasyon Katsayısı” ile hesaplanmaktadır. Bu katsayının negatif olmaması ve en az 0,20 veya 0,25 olması (Tavşancıl, 2002, s.33, 148, 149) ve

0,20'den düşük maddelerin ise testten çıkarılması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2006, s.171, Tavşancıl, s.149).

Araştırmada kullanılan ölçek için bu değer 0,20 olarak alınmıştır ve yapılan analiz sonucunda ankette kullanılan toplam 153 maddeden; 0,20'nin altında madde-toplam korelasyon değerine sahip olan 53 madde anket formundan çıkartılmıştır. Ancak “istenilen mesleğin yapılamama nedenleri, sahip olunan mesleği seçerken göz önünde bulundurulacak faktörler, meslek yaşamı, mesleğin algılanması ve mesleki tatmin” ile “kariyer olanakları”na ve “yeni seçilecek bir mesleğe” ilişkin tutumlara ve “iş değerlerine” ilişkin olarak bireylerin düşüncelerini yansıtan bu maddeler (53 adet madde) araştırma için önemli sonuçlara ulaşmayı sağladığından, sadece geçerlik-güvenirlik testinde analiz dışında bırakılmıştır. Geliştirilen bu veri toplama aracının diğer araştırmalarda kullanılması durumunda sözü edilen 53 maddenin, testin geçerlik-güvenirliğini yükseltmesi bakımından kullanılmaması uygun olacaktır. Yapılan bu araştırmanın geri kalan kısmında, bireylerden elde edilen bütün cevaplar, araştırmanın hedefleri de göz önünde tutularak, değerlendirmeye dahil edilmiş ve yorumlanmıştır. Çünkü, faktör analizi çok sayıda değişkenle çalışmanın sıkıcı olduğu durumlarda; eğer değişkenler, gerçekten daha genel bir değişkenin sadece farklı ölçüm değerleri ise, çalışmayı kolaylaştırmak ve basitleştirmek için, genel bir değişken değerleri oluşturmak amacıyla kullanılır. Faktör analizinin ana amacı, veri setini küçültmek daha kolay açıklanabilir hale getirmektir. Faktör analizi, büyük bir değişkenler seti olduğunda, bunların daha uygun ve birkaç faktör altında özetlenmek istendiğinde (Akgül, 2003, s.440) ve sosyal bilimlerde ölçek geliştirmede kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2006, s.126).

Ancak bu araştırmanın amacı yeni bir ölçek geliştirmek veya değişkenleri azaltmak ya da küçültmek değil, tam aksine meslekle ilgili olası tüm değişkenleri belirleyerek bu konudaki tüm düşüncelere ulaşmaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için anket formunda kullanılan her bir ifadenin eksiksiz olarak değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle geçerlik güvenirlik testi yapılmış olmasına rağmen araştırma sonuçları tartışma bölümünde, değişkenlerin hiç biri atılmamış, tamamı değerlendirmeye alınarak araştırmanın amacına ulaşmaya çalışılmıştır.

Anket formunun meslek seçimine ilişkin tutum ve davranışları ne derece doğru ölçtüğü kapsam (içerik) geçerliği ve yapı geçerliği ile analiz edilmiştir.

Kapsam geçerliği, anket formunu oluşturan maddelerin, ölçülmek istenen davranışı ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesidir. Kapsam geçerliğini test etmede kullanılan yollardan birisi uzman görüşüne başvurmaktır (Büyüköztürk, 2006, s.168). Hazırlanan anket formu, bu amaçla, alanında uzman olan üç öğretim üyesine kontrol ettirilmiş, sorular üzerinde gerekli değişiklikler yapılarak anket formu yeniden düzenlenmiştir.

Anket formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi tekniklerinden birisi olan ve sıklıkla kullanılan “Döndürülmüş (Varimax) temel Bileşenler Analizi” kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2006, s.126; George and Mallery, 2001, s.238). Böylece aynı tutum ve davranışı ölçen maddeler gruplandırılmış, bu maddelere ilişkin faktör yük değerleri incelenerek 0,30 yük değerinin altında olan maddeler anket formundan çıkartılmıştır (Kalıpsız, 1981, s.490; Özmeye, 2004, s.22).

Verilerin faktör analizi için uygunluğu “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) katsayısı ve “Bartlett’s Sphericity Testi” ile değerlendirilmiştir. Örneklem yeterliliği ölçütlü olan KMO katsayısı 0,90-1,00 ise “mükemmel”, 0,80-0,89 arasında “çok iyi”, 0,70-0,79 ise “iyi”, 0,60-0,69 ise “orta”, 0,50-0,59 ise “zayıf” ve 0,50’nin altında ise “kabul edilemez” olarak değerlendirilmektedir (George and Mallery, 2001, s.242; Akgül, 2003, s.450; Büyüköztürk, 2006, s.126,).

Bartlett’s Sphericity Testinin değeri ve onun anlamlılığı ise, değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini test etmektir. Bu değer anlamlılığı, yani Significance değeri 0,10 ve daha üzerindeyse, bu verilerle faktör analizi yapmak uygun görülmemektedir (George and Mallery, 2001, s.242; Tavşancıl, 2002, s.51; www.istatistik.gen.tr, 2005).

Faktör analizinin aşamalarından birisi de, ankette var olan maddelerle, ölçülmek istenen değişkenin varyansının % kaçının ortaya çıkarılabildiğinin görülmesidir. Toplam açıklanan varyans değerinin çok düşük olmaması gerekmektedir. Çünkü açıklanan varyansın düşüklüğü, o ölçekle elde edilen bilginin de o denli az olduğu anlamına gelmektedir. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülürken, toplam (kümülatif) varyansın %50’nin altına düşmemesi gerekmektedir. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili

kavram ya da yapının ne denli iyi ölçüldüğünün bir göstergesidir (www.istatistik.gen.tr, 2005; Büyüköztürk, 2006, s.125).

Anket formu “sahip olunan meslek”, “yeni seçilecek meslek”, “yeni seçilecek iş” ve “demografik özellikler” olmak üzere 4 ana bölümden oluşmuştur. Aşağıda anket formunun Likert tipi ölçek şeklinde hazırlanan 3 ana bölümüne uygulanan geçerlik ve güvenirlik testlerinin sonuçları ilgili tablolarla birlikte verilmiştir.

Anket formunun “sahip olunan meslek”adlı 1. ana bölümünün “seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenleri” alt ölçeğine yapılan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 11 maddenin 3’ü (6.2 Maddi imkansızlıklar, 6.6 Üniversite sınavında hatalı tercih yapmış olmam, 6.7 Üniversite sınavında, istediğim okulun puanını alamamış olmam) madde-toplam korelasyonları 0,20’den küçük olduğu için, 1’i (6.1 İstediğim mesleğe uygun alt yapımın olmaması) faktör analizinde binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, ölçeğin KMO değeri 0,704 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda 2 faktör oluşmuştur.

“İstihdam şartları” adı verilen 1. faktörün faktör yük değerleri 0,68 ile 0,87 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,50 ile 0,66 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,76’dır. Bu faktörün özdeğeri 2,56 olup, açıkladığı varyans %36,58’dir.

“Bireysel şartlar” adı verilen 2. faktörün faktör yük değerleri 0,48 ile 0,79 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,23 ile 0,43 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,60’dır. Bu faktörün özdeğeri 1,31 olup, açıkladığı varyans %18,77’dir. İki fakörün açıkladığı toplam varyans ise %55,36’dır.

Bu iki faktörün madde-toplam korelasyon katsayılarının tümü güvenirlik açısından uygundur. Ölçeğin Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri de “istenilen mesleği yapamama nedenleri” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.2).

Tablo 2.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1- İstihdam Şartları		
6.4 Türkiye’de istediğim mesleğin istihdam alanlarının kısıtlı olması	0,87	0,64
6.5 İstedğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması	0,68	0,50
6.9 İstedğim mesleğin Türkiye’de uygulama alanlarının çok kısıtlı olması	0,85	0,66
Özdeğer : 2,56 Tek faktörün açıkladığı varyans: %36,58 Cronbach α : 0,76		
FAKTÖR 2- Bireysel Şartlar		
6.3 Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi	0,48	0,25
6.8 Meslek seçme aşamasında, bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişmemiş olmam	0,50	0,23
6.10 İstedğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması	0,77	0,43
6.11 İstedğim mesleğin, cinsiyetime uygun olmaması	0,79	0,40
Özdeğer : 1,31 Tek faktörün açıkladığı varyans: %18,77 Cronbach α : 0,60		
Toplam Açıklanan Varyans: %55,36		
KMO: 0,704		
Bartlett's Testi	s.d	21
	Sig.	0 ,000

Anket formunun “meslek seçimi” alt ölçeğine uygulanan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 22 maddenin 7’si (7.3 Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum, 7.6 Mesleğimi seçerken istihdam olanaklarını dikkate aldım, 7.17 Mesleğimi seçerken, az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim, 7.19 Meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi, 7.20 Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım, daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim, 7.21 Ailem, belli bir mesleği seçmem için ısrarcı davranmadı, 7.22 Mesleğimi, cinsiyetimi de düşünerek seçtim) madde-toplam korelasyonları 0,20’den küçük olduğu için, 5’i (7.12 Mesleğimi, yeteneklerim doğrultusunda seçtim, 7.13 Mesleğimi seçerken ilgilerimi dikkate aldım, 7.14 Mesleğimi seçerken, başarı ile yürütebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim, 7.15 Mesleki değerler meslek seçimimi önemli derecede etkiledi, 7.16 Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi) faktör analizinde binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre 10 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,877 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$), ölçeğin faktör analizi için oldukça uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan ve “sahip olunan mesleğin seçimi” adı verilen tek faktörün faktör yük değerleri 0,54 ile 0,75 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,43 ile 0,65 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için

hesaplanan Cronbach α değeri 0,83'dür. Bu faktörün özdeğeri 4,06 olup, açıkladığı varyans %40,61'dir.

Bu faktörün madde-toplam korelasyonlarının tümü güvenilirlik açısından uygun olup, Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri "sahip olunan mesleğin seçimi" alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.3).

**Tablo 2.3 Meslek Seçimi Alt Ölçeğine Uygulanan
Madde ve Faktör Analizi Sonuçları**

FAKTÖR 1- Meslek Seçimi	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
7.1 Bu mesleği seçerken, meslek hakkında çok iyi araştırma yapıp, öyle karar verdim	0,60	0,49
7.2 Meslek seçme aşamasında olan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm	0,68	0,58
7.4 Mesleğim, Türkiye'de önümüzdeki 10 yıl içerisinde daha da önem kazanacağına inanıyorum	0,58	0,47
7.5 Seçtiğim mesleğin beklentilerime uymadığını daha sonra anladım	0,54	0,43
7.7 Bireyliğime ve beklentilerime uygun bir meslek olmasına dikkat ettim	0,75	0,65
7.8 Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim	0,60	0,48
7.9 Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim	0,68	0,56
7.10 Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım	0,59	0,48
7.11 Mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim	0,67	0,56
7.18 Mesleğim, psikolojik ihtiyaçlarımın karşılanması için doyum kaynağımdır	0,63	0,52
Özdeğer : 4,06 Tek faktörün açıkladığı varyans: %40,61 Cronbach α : 0,83		
KMO: 0,877		
Bartlett's Testi		
s.d	45	
Sig.	0,000	

Anket formunun "meslek yaşamının algılanması" alt ölçeğine uygulanan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 7 maddenin 2'si (8.1 Genel olarak mesleğimde başarısız olduğumu düşünüyorum, 8.2 Mesleğimde en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum) madde-toplam korelasyonları 0,20'nin altında olduğu için, 1'i (8.6 Mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır) faktör analizinde negatif anlam verdiği için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre 4 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,610 ve Bartlett's Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$), ölçek faktör analizi için oldukça uygun bulunmuştur.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan ve "meslek yaşamının algılanması" adı verilen tek faktörün faktör yük değerleri 0,56 ile 0,83 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonları ise 0,34 ile 0,58 arasındadır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,68'dir. Bu faktörün özdeğeri 2,06 olup, açıkladığı varyans %51,73'dür.

Bu faktörün madde-toplam korelasyonlarının tümü güvenilirlik açısından uygun olup, Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri “meslek yaşamının algılanması” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.4).

Tablo 2.4 Meslek Yaşamının Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1- Meslek Yaşamının Algılanması		Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
8.3 Mesleğimde başarılı olmanın, amaçlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum		0,63	0,39
8.4 Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir		0,80	0,55
8.5 Mesleğim, yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağımdır		0,83	0,58
8.7 Mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum		0,56	0,34
Özdeğer : 2,06 Tek faktörün açıkladığı varyans: %51,73 Cronbach α : 0,68			
KMO: 0,610			
Bartlett's Testi	s.d	6	
	Sig.	0,000	

Anket formunun “gelirin algılanması” alt ölçeğine yapılan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 10 maddenin 1’i (9.10 İmkânım olsa, ek iş yaparak gelirimı artırmayı isterdim) faktör analizinde binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, ölçeğin KMO değeri 0,878 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda 2 faktör oluşmuştur.

“Düşük gelir düzeyi algısı” adı verilen 1. faktörün faktör yük değerleri 0,62 ile 0,82 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,50 ile 0,68 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,78’dir. Bu faktörün özdeğeri 3,94 olup, açıkladığı varyans %43,79’dur.

“Yüksek gelir düzeyi algısı” adı verilen 2. faktörün faktör yük değerleri 0,59 ile 0,81 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,44 ile 0,53 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,71’dir. Bu faktörün özdeğeri 1,02 olup, açıkladığı varyans %11,43’dür. İki fakörün açıkladığı toplam varyans ise %55,23’dür.

Analiz sonuçlarına göre bu iki faktörün madde-toplam korelasyon katsayılarının tümü güvenilirlik açısından uygundur. Ölçeğin Cronbach α ve

açıklanan varyans değerleri de “gelirin algılanması” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.5).

Tablo 2.5 Gelirin Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

Gelirin Algılanması	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1- Düşük Gelir Düzeyi Algısı		
9.1 Mesleğimi yaparak gelir elde etmem çok güç	0,65	0,43
9.4 Gelirim bende güvensizlik duygusu oluşturuyor	0,64	0,55
9.6 Gelir düzeyim çok kötü / düşük	0,81	0,68
9.7 Gelirim ile güçlüklerle geçiniyorum	0,72	0,65
9.8 Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli	0,62	0,50
Özdeğer : 3,94 Tek faktörün açıkladığı varyans: %43,79 Cronbach α : 0,78		
FAKTÖR 2- Yüksek Gelir Düzeyi Algısı		
9.2 Gelir düzeyim oldukça iyi	0,73	0,59
9.3 Gelirim hak ettiğim miktardan daha az	0,59	0,44
9.5 Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum	0,81	0,53
9.9 Her ay gelirimden bir kısmını tasarrufa ayırabiliyorum	0,64	0,47
Özdeğer : 1,02 Tek faktörün açıkladığı varyans: %11,43 Cronbach α : 0,71		
Toplam Açıklanan Varyans: %55,23		
KMO: 0,878 Bartlett's Testi		
s.d	36	
Sig.	0 ,000	

Anket formunun “mesleğin algılanması” alt ölçeğine uygulanan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 17 maddenin 4’ü (10.9 Zor, 10.11 Güvensiz, 10.15 Yorucu, 10.17 Stresli) madde-toplam korelasyonları 0,20’nin altında olduğu için, 1’i (10.12 Sıkıcı) binişik madde olduğu için, 1’i (10.1 Yaşamı engelleyici) faktör analizinde negatif anlam verdiği için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre 11 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,913 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$), ölçek faktör analizi için oldukça uygun bulunmuştur.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan ve “mesleğin algılanması” adı verilen tek faktörün faktör yük değerleri 0,62 ile 0,78 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonları ise 0,54 ile 0,71 arasındadır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,89’dur. Bu faktörün özdeğeri 5,45 olup, açıkladığı varyans %49,56’dır.

Bu faktörün madde-toplam korelasyonlarının tümü güvenilirlik açısından uygun olup, Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri “mesleğin algılanması” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.6).

Tablo 2.6 Mesleğin Algılanması Alt Ölçeğine Uygulanan
Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1- Mesleğin Algılanması	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
10.2 Cazip	0,72	0,65
10.3 Başarı duygusu veren	0,75	0,68
10.4 Monoton	0,67	0,61
10.5 Basit	0,62	0,54
10.6 Tatmin edici	0,78	0,71
10.7 İlginç	0,68	0,61
10.8 Yaratıcılığı teşvik edici	0,74	0,67
10.10 İtibarı yüksek, saygın	0,67	0,59
10.13 Boşa çaba harcanan	0,62	0,54
10.14 Faydalı	0,70	0,62
10.16 Önemli	0,71	0,63
Özdeğer : 5,45 Tek faktörün açıkladığı varyans: %49,56 Cronbach α : 0,89		
KMO: 0,913		
Bartlett's Testi	s.d	55
	Sig.	0 ,000

Anket formunun “meslekten duyulan tatmin” alt ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 19 maddenin 5’i (11.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu, 11.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri, 11.7 İş güvencesi ve sosyal güvence, 11.10 Günlük çalışma süresi, 11.14 Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması) binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre 14 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,924 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$), ölçek faktör analizi için oldukça uygun bulunmuştur.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan ve “mesleki tatmin” adı verilen tek faktörün faktör yük değerleri 0,54 ile 0,80 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonları ise 0,49 ile 0,75 arasındadır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,92’dur. Bu faktörün özdeğeri 6,96 olup, açıkladığı varyans %49,74’dür.

Bu faktörün madde-toplam korelasyonlarının tümü güvenilirlik açısından uygun olup, Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri “mesleki tatmin” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.7).

Tablo 2.7 Meslekten Duyulan Tatmin Alt Ölçeğine Uygulanan
Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1- Meslekten Duyulan Tatmin	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
11.1 Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması	0,67	0,61
11.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin ilgi çekici olması	0,68	0,62
11.5 Sağlanan kazanç düzeyi	0,54	0,49
11.6 Ödül ve takdir sistemi	0,66	0,61
11.8 Meslekte yükselme, terfi imkanı	0,65	0,59
11.9 Mesleği uygulayabilmek için verilen yetki ve sorumluluk	0,70	0,65
11.11 Yarışma ve kendini gösterme olanakları	0,74	0,68
11.12 İstihdam olanaklarının yeterliliği	0,62	0,56
11.13 Otorite olarak kabul edilme	0,74	0,68
11.15 Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterliliği	0,67	0,61
11.16 Saygın bir mesleğe sahip olma	0,75	0,70
11.17 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma	0,80	0,75
11.18 Değerli bir mesleğe sahip olarak, topluma katkıda bulunma	0,73	0,67
11.19 Meslekten heyecan duyma, iş motivasyonu	0,80	0,75
Özdeğer : 6,96 Tek faktörün açıkladığı varyans: %49,74 Cronbach α : 0,92		
KMO: 0,924		
Bartlett's Testi s.d 91		
Sig. 0,000		

Anket formunun “kariyer olanakları” alt ölçeğine uygulanan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 9 maddenin 1’i (12.3 Mesleğimde yükselme, insani ilişkilere bağlıdır) madde-toplam korelasyonu 0,20’nin altında olduğu için, 2’si (12.7 Mesleğimde yükselme, şansa bağlıdır, 12.9 Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır) faktör analizinde negatif anlam verdiği için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre 6 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,830 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$), ölçek faktör analizi için oldukça uygun bulunmuştur.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan ve “kariyer olanakları” adı verilen tek faktörün faktör yük değerleri 0,69 ile 0,77 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonları ise 0,55 ile 0,64 arasındadır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,82’dir. Bu faktörün özdeğeri 3,22 olup, açıkladığı varyans %53,74’dür.

Bu faktörün madde-toplam korelasyonlarının tümü güvenilirlik açısından uygun olup, Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri “kariyer olanakları” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.8).

Tablo 2.8 Kariyer Olanakları Alt Ölçeğine Uygulanan
Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1- Kariyer Olanakları	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
12.1 Mesleğim yükselmeye imkan verir	0,77	0,64
12.2 Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır	0,72	0,58
12.4 Mesleğimde yükselme, yeteneğe bağlıdır	0,69	0,55
12.5 Mesleğim, yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor	0,77	0,64
12.6 Mesleğimde yükselme, nadiren görülür	0,69	0,55
12.8 Mesleğimde yükselme, eğitim düzeyi ve kendini geliştirmeye bağlıdır	0,72	0,58
Özdeğer : 3,22 Tek faktörün açıkladığı varyans: %53,74 Cronbach α : 0,82		
KMO: 0,830		
Bartlett's Testi	s.d	15
	Sig.	0,000

Anket formunun “yeni seçilecek meslek”adlı 3. ana bölümünün “seçmeyi istedikleri meslekle ilgili değerler” alt ölçeğine yapılan analizler sonucunda, ölçekte yer alan 21 maddenin 4’ü (17.4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı, 17.9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı, 18.7 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı, 18.12 Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli) madde-toplam korelasyonları 0,20’den küçük olduğu için, 3’ü (17.6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı, 17.7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı, 18.10 Diğer insanlara danışarak, sorumluluğu diğerleri ile paylaşarak işbirliğine dayalı olarak çalışmaya olanak sağlamalı) negatif anlam verdiği için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, 14 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,905 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda 2 faktör oluşmuştur.

“Psikolojik ihtiyaçlar” adı verilen 1. faktörün faktör yük değerleri 0,49 ile 0,84 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,53 ile 0,73 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,88’dir. Bu faktörün özdeğeri 5,86 olup, açıkladığı varyans %41,86’dır.

“Prestij” adı verilen 2. faktörün faktör yük değerleri 0,53 ile 0,81 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,42 ile 0,59 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,76’dır. Bu faktörün özdeğeri 1,97

olup, açıkladığı varyans %14,10'dur. İki faktörün açıkladığı toplam varyans ise %55,97 olarak belirlenmiştir.

Bu iki faktörün madde-toplam korelasyon katsayılarının tümü güvenilirlik açısından uygundur. Ölçeğin Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri de “yeni meslekle ilgili değerler” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.9).

Tablo 2.9 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Değerler Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Değerler	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1- Psikolojik İhtiyaçlar		
17.1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli	0,79	0,68
17.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli	0,84	0,73
17.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı	0,83	0,75
17.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli	0,67	0,59
17.8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli	0,51	0,46
18.1 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli	0,83	0,79
18.2 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli	0,77	0,73
18.3 İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı	0,61	0,60
18.5 Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı	0,49	0,53
Özdeğer : 5,86 Tek faktörün açıkladığı varyans: %41,86 Cronbach α : 0,88		
FAKTÖR 2-Prestij		
18.4 Çok para kazanmaya olanak sağlamalı	0,53	0,42
18.6 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı	0,81	0,59
18.8 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı	0,81	0,61
18.9 Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı	0,66	0,51
18.11 Toplumda saygın bir yer edinmeye ve iyi bir mevki sahibi olmaya imkan vermeli	0,60	0,53
Özdeğer : 1,97 Tek faktörün açıkladığı varyans: %14,10 Cronbach α : 0,76		
Toplam Açıklanan Varyans: %55,97		
KMO: 0,905 Bartlett's Testi		
s.d	91	
Sig.	0,000	

Anket formunun “seçmeyi istedikleri meslekle ilgili tatmin” alt ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 17 maddenin 4’ü (19.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu uygun olmalı, 19.11 Otorite olarak kabul edilme imkanı vermeli, 19.13 Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterli olmalı, 19.15 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı) binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, 13 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,910 ve Bartlett’s Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda 2 faktör oluşmuştur.

“Bireysel gelişim” adı verilen 1. faktörün faktör yük değerleri 0,54 ile 0,84 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,57 ile 0,79 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,88’dir. Bu faktörün özdeğeri 6,35 olup, açıkladığı varyans %48,84’dür.

“Mesleğin uygulanması” adı verilen 2. faktörün faktör yük değerleri 0,61 ile 0,70 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,57 ile 0,79 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,83’tür. Bu faktörün özdeğeri 1,30 olup, açıkladığı varyans %10,03’tür. İki faktörün açıkladığı toplam varyans ise %58,88 olarak belirlenmiştir.

Bu iki faktörün madde-toplam korelasyon katsayılarının tümü güvenilirlik açısından uygundur. Ölçeğin Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri de “yeni meslekle ilgili mesleki tatmin” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.10).

Tablo 2.10 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Tatmin Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

Seçmeyi İstedikleri Meslekle İlgili Tatmin	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1- Bireysel Gelişim		
19.7 Yetki ve sorumluluk almayı gerektirmeli	0,72	0,62
19.12 Yeni yetenekler ve beceriler kazandırmalı	0,80	0,70
19.14 Saygın bir meslek olmalı	0,54	0,57
19.15 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı	0,84	0,79
19.16 Değerli bir mesleğe sahip olarak, topluma katkıda bulunmayı sağlamalı	0,84	0,79
19.17 Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı	0,63	0,67
Özdeğer : 6,35 Tek faktörün açıkladığı varyans: %48,84 Cronbach α : 0,88		
FAKTÖR 2-Mesleğin Uygulanması		
19.1 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olmalı	0,61	0,63
19.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler ilgi çekici olmalı	0,63	0,58
19.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı	0,67	0,66
19.5 Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı	0,65	0,68
19.6 Meslekte yükselme, terfi imkanı bulunmalı	0,66	0,64
19.8 Günlük çalışma süresi zorlayıcı olmamalı (ekstra mesai vb.)	0,65	0,43
19.10 Rahatça iş bulma imkanı olmalı	0,70	0,55
Özdeğer : 1,30 Tek faktörün açıkladığı varyans: %10,03 Cronbach α : 0,83		
Toplam Açıklanan Varyans: %58,88		
KMO: 0,910		
Bartlett's Testi	s.d	78
	Sig.	0,000

Anket formunun “yeni seçilecek iş” adlı 3. ana bölümünün “iş değerleri” alt ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 20 maddenin 8’i (20.2

Esnek çalışma saatleri olmalı, 20.5 Kapalı bir ortamda çalışmayı gerektirmeli, 20.12 Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı, 20.13 Sosyal etkinlikler için gerekli imkanları olmalı, 20.15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı, 20.17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli, 20.19 Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli, 20.20 Yabancı bir ülkede yaşamayı gerektirmeli) binişik değere sahip olduğu için ölçekten çıkartılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, 12 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,817 ve Bartlett's Testi ise Sig. 0,000 olduğundan ($p < 0,05$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda 3 faktör oluşmuştur.

“Ekonomik ve sosyal değerler” adı verilen 1. faktörün faktör yük değerleri 0,62 ile 0,79 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,53 ile 0,66 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,79'dur. Bu faktörün özdeğeri 3,91 olup, açıkladığı varyans %32,60'dır.

“Sosyal hizmetler” adı verilen 2. faktörün faktör yük değerleri 0,74 ile 0,78 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,54 ile 0,63 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,74'dür. Bu faktörün özdeğeri 1,73 olup, açıkladığı varyans %10,03'tür. İki fakörün açıkladığı toplam varyans ise %14,49 olarak belirlenmiştir.

“Çalışma şekli” adı verilen 3. faktörün faktör yük değerleri 0,53 ile 0,80 ; madde-toplam korelasyon değerleri ise 0,33 ile 0,52 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan Cronbach α değeri 0,63'tür. Bu faktörün özdeğeri 1,22 olup, açıkladığı varyans %10,20'dir. Üç fakörün açıkladığı toplam varyans ise %57,31 olarak belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre bu üç faktörün madde-toplam korelasyon katsayılarının tümü güvenirlik açısından uygundur. Ölçeğin Cronbach α ve açıklanan varyans değerleri de “iş değerleri” alt ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir (Tablo 2.11).

Tablo 2.11 İş Değerleri Alt Ölçeğine Uygulanan Madde ve Faktör Analizi Sonuçları

İş Değerleri	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1-Ekonomik ve Sosyal Değerler		
20.1 Rahat bir çalışma ortamı olmalı	0,69	0,52
20.3 Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli	0,64	0,52
20.4 Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı	0,79	0,66
20.16 Sosyal güvencesi (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) olmalı	0,76	0,65
20.18 Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli	0,62	0,53
Özdeğer : 3,91 Tek faktörün açıkladığı varyans: %32,60 Cronbach α : 0,79		
FAKTÖR 2-Sosyal Hizmetler		
20.10 Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı	0,78	0,63
20.11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı	0,76	0,54
20.14 Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı	0,74	0,54
Özdeğer : 1,73 Tek faktörün açıkladığı varyans: %14,49 Cronbach α : 0,74		
FAKTÖR 3-Çalışma Şekli		
20.6 Benden daha yetkili bir amir bulunmamalı	0,74	0,43
20.7 Özel bir çalışma kıyafeti (üniformalı, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli	0,61	0,35
20.8 Hiçbir kurum yada kuruluşa bağlı olmadan, tek başına çalışmayı gerektirmeli	0,80	0,52
20.9 Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı	0,53	0,33
Özdeğer : 1,22 Tek faktörün açıkladığı varyans: %10,20 Cronbach α : 0,63		
Toplam Açıklanan Varyans: %57,31		
KMO: 0,817 Bartlett's Testi s.d 66 Sig. 0,000		

2.3 Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 11,5 istatistik programından yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri, yüzde ve frekans dağılımlarına göre açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin anket formunun diğer üç bölümünde (bireylerin sahip olduğu mesleğe ilişkin tutum ve davranışları, bireylerin yeni seçecekleri bir meslekle ilgili tutum ve davranışları, bireylerin yeni seçecekleri bir işle ilgili tutum ve davranışları) kullanılan ifadelerle ilişkin olarak verdikleri cevaplar öncelikle yüzde ve frekans dağılımlarına göre incelenmiştir.

Bireylerin verdikleri cevaplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla; karşılaştırma yapılacak grupların sayılarına göre “Bağımsız İki Grup Arası Farkların Testi (Independent Samples T Test)” ve “Varyans Analizi (One-Way Anova) istatistik teknikleri kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.172,186).

Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiki analizlerinden elde edilen sonuçlar, Bulgular ve Tartışma bölümünde tablolar ve şekiller halinde sunulmuştur. Şekillerde sunulan grafiklerde, sonuçlara ilişkin frekans değerleri kullanılmıştır.

3 BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular;

-Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgularının Frekans ve Yüzde Dağılımları

-Bireylerin Sahip Oldukları Mesleğe İlişkin Bulgularının Frekans, Yüzde Dağılımları, t Testi ve Varyans Analizi Sonuçları

-Bireylerin Yeni Seçecekleri Bir Meslekle İlgili Bulgularının Frekans, Yüzde Dağılımları, t Testi ve Varyans Analizi Sonuçları

-Bireylerin Yeni Seçecekleri Bir İşle İlgili Bulgularının Frekans, Yüzde Dağılımları, t Testi ve Varyans Analizi Sonuçları

başlıklarına göre değerlendirilerek tablo ve grafiklerle birlikte sunulmuştur.

3.1 Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgularının Frekans ve Yüzde Dağılımları

Araştırma kapsamında yer alan bireylerin cinsiyet, yaş, gelir, eğitim ve medeni durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1 Bireylerin Cinsiyet, Yaş, Gelir, Öğrenim Düzeyi ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	266	50,3
Kadın	263	49,7
TOPLAM	529	100,0
Yaş grupları		
21-30 yaş	127	24,0
31-40 yaş	234	44,2
41-50 yaş	130	24,6
51 yaş ve üstü	38	7,2
TOPLAM	529	100,0
Gelir durumu		
200 - 499 YTL	13	2,5
500 - 999 YTL	228	43,1
1,000 –1,999 YTL	244	46,1
2,000 – 5,000 YTL	44	8,3
TOPLAM	529	100,0
Medeni durum		
Bekar	138	26,0
Evli	357	67,5
Boşanmış	31	5,9
Dul (eşi ölmüş)	3	0,6
TOPLAM	529	100,0
Öğrenim Düzeyi		
İlk, orta veya lise mezunu	68	12,9
Yüksekokul / fakülte mezunu	345	65,2
Yüksek lisans / doktora mezunu	116	21,9
TOPLAM	529	100,0

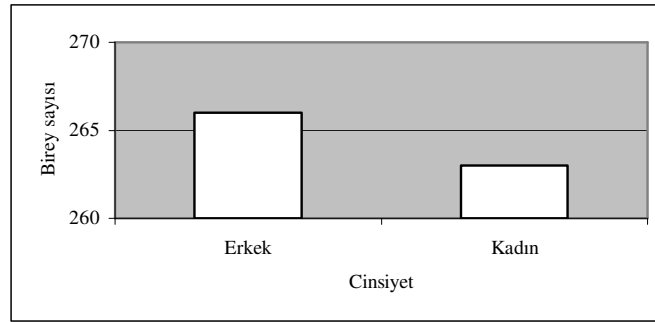
Tablo 3.1’de de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan bireylerin yarısını erkekler (%50,3) , yaklaşık yarısını da kadınlar (%49,7) oluşturmaktadır.

Yaş gruplarına göre, araştırmaya katılan bireylerin %24,0’ü 21-30 yaş, %44,2’si 31-40 yaş, %24,6’sı 41-50 yaş ve %7,2’si de 51 yaş ve üstü grupta yer almaktadır.

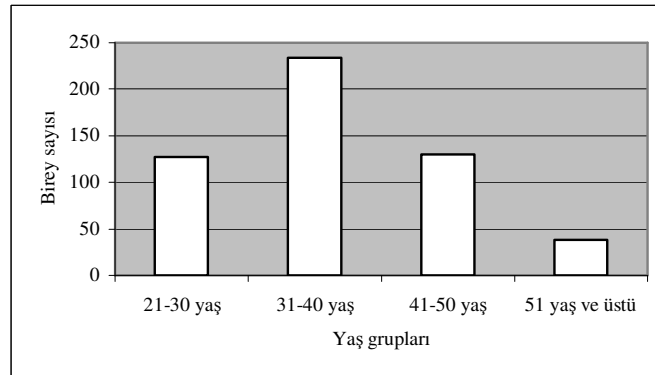
Araştırmaya katılan bireylerin %2,5’i 200 - 499 YTL., %43,1’i 500 - 999 YTL., %46,1’i 1,000 –1,999 YTL., %8,3’ü ise 2,000 – 5,000 YTL. arasında gelir elde etmektedir.

Evli bireyler %67,5 oranıyla çoğunluktadır. Bekarların oranı %26,1, boşanmışların oranı %5,9, dul(eşi ölmüş) bireylerin oranı da %0,6 olarak belirlenmiştir.

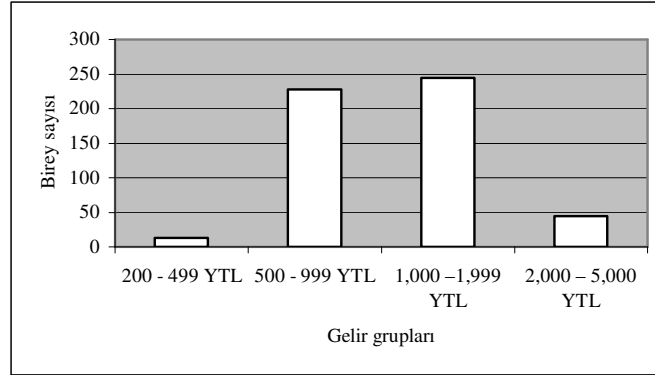
Eğitim durumlarına göre, bireylerin %65,2’si yüksekokul veya fakülte mezunu, %21,9’u yüksek lisans veya doktora mezunu, %12,9’u da ilkokul, ortaokul veya lise mezunudur. Şekil 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ve 3.5’de bireylerin cinsiyet, yaş, gelir, eğitim ve medeni durumlarına göre dağılımları grafikler şeklinde sunulmuştur.



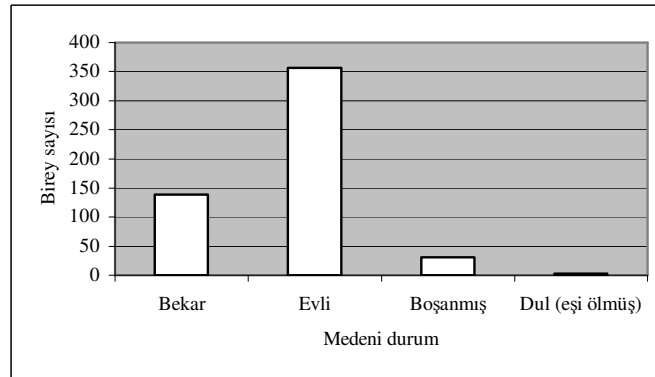
Şekil 3.1 Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



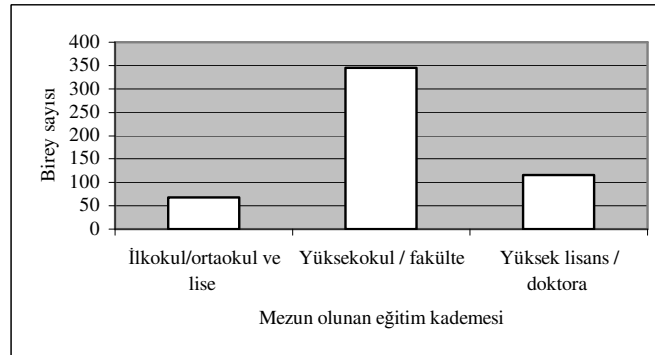
Şekil 3.2 Bireylerin Yaşlarına Göre Dağılımı



Şekil 3.3 Bireylerin Gelirlerine Göre Dağılımı



Şekil 3.4 Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı



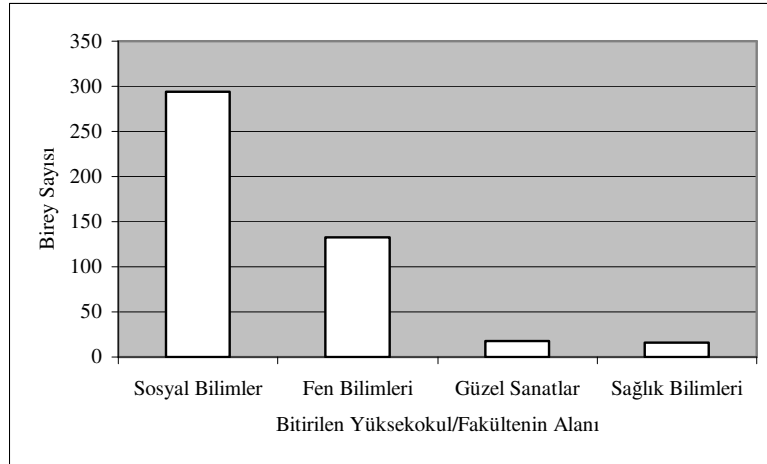
Şekil 3.5 Bireylerin Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerin bitirdikleri yüksekokul veya fakültelerin alanlarına göre dağılımları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2 Bireylerin Mezun Oldukları Yüksekokul / Fakültelerin Bilim Alanına Göre Dağılımı

Mezun Olunan Yüksekokul/Fakültenin Alanı	Sayı (n)	Yüzde (%)
Sosyal Bilimler	294	63,8
Fen Bilimleri	133	28,8
Güzel Sanatlar	18	3,9
Sağlık Bilimleri	16	3,5
TOPLAM	461	100,0

Tablo 3.2’den de anlaşılacağı gibi, bireylerin %63,8’i sosyal bilimler, %28,8’i fen bilimleri, %3,9’u güzel sanatlar, %3,5’i sağlık bilimleri alanlarına ait yüksekokul veya fakültelerden mezun olmuşlardır. Şekil 3.6’da bireylerin bitirdikleri yüksekokul veya fakültelerin alanlarına göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.6 Bireylerin Mezun Oldukları Yüksekokul / Fakültelerin Bilim Alanına Göre Dağılımı

3.2 Bireylerin İşlerine ve Mesleklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin şu anda yaptıkları işe ilişkin bilgilerin yanı sıra mesleklerini değiştirmek isteyip istemedikleri, şayet mesleklerini değiştirmek istiyorlarsa hangi meslekleri icra etmek istedikleri, sahip oldukları meslekleri hangi kriterlere göre seçtikleri, meslek yaşantılarının algılanması, gelirleri, mesleki algıları, mesleki tatmin düzeyleri, kariyer olanakları, mesleklerinin bu günkü ve gelecekteki durumlarına ilişkin verilerin yüzde, frekans dağılımları ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına göre yapılan t-testi ve varyans analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı fark olan bulgular, tablolar ve grafikler halinde verilmiştir.

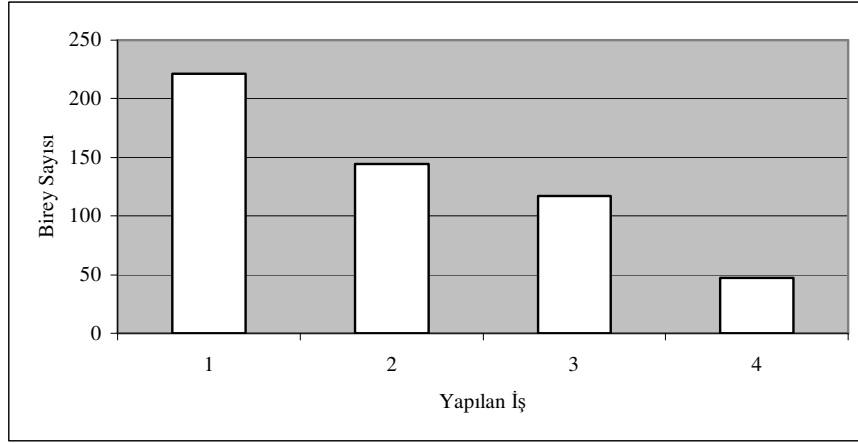
3.2.1 Bireylerin İş Grupları

Araştırmaya katılan bireylerin şu anda yaptıkları işlere göre dağılımları Tablo3.3 ve Tablo3.4’de verilmiştir.

Tablo 3.3 Bireylerin İş Gruplarına Göre Dağılımı

İş Grupları	Sayı(n)	Yüzde(%)
1. Kamu sektörü üst kademe yöneticileri, müteşebbisler ve idari personel	221	41,7
2. Teknik mesleklerle ilgili işler (Mimar, mühendis, biyolog, doktor, bilgisayar operatörü vb.)	144	27,2
3. Sosyal bilimlerle ilgili işler (Ekonomist, hukukçu, muhasebeci, öğretmen, sanatçı vb.)	117	22,3
4. Ticaret, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar (Sigortacı, satış komisyoncusu ve personeli, güvenlik personeli)	47	8,8
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.3’den de anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan bireylerin %41,7’sini kamu sektörü üst kademe yöneticileri, müteşebbisler ve idari personel, %27,2’sini teknik mesleklerle ilgili iş görenler (mimar, mühendis, biyolog, doktor, bilgisayar operatörü vb.), %22,1’ini sosyal bilimlerle ilgili iş görenler (ekonomist, hukukçu, muhasebeci, öğretmen, sanatçı vb.), %8,8’ini ticaret, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar (sigortacı, satış komisyoncusu ve personeli, güvenlik personeli) oluşturmaktadır. Şekil 3.7’de bireylerin şu anda yaptıkları işlerin genel toplam içerisindeki oranlarına göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.7 Bireylerin İş Gruplarına Göre Dağılımı

- | | |
|---|--|
| 1 | Kamu sektörü üst kademe yöneticileri, müteşebbisler ve idari personel |
| 2 | Teknik mesleklerle ilgili işler (Mimar, mühendis, biyolog, doktor, bilgisayar operatörü vb.) |
| 3 | Sosyal bilimlerle ilgili işler (Ekonomist, hukukçu, muhasebeci, öğretmen, sanatçı vb.) |
| 4 | Ticaret, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar (Sigortacı, satış komisyoncusu ve personeli, güvenlik personeli) |

Tablo 3.4’de dört iş grubunda yer alan bireylerin hangi işleri yaptıklarına ilişkin veriler bulunmaktadır. Buna göre kamu sektörü üst kademe yöneticileri, müteşebbisler ve idari personel grubu içerisinde “kamu idare memurları” (%71,9), teknik mesleklerle ilgili işler grubunda “mimar ve mühendisler” (%52,1), sosyal bilimlerle ilgili işler grubunda “öğretim ile ilgili meslekler” (%32,5), ticaret, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar ile ilgili grupta da “güvenlik personeli” (%44,7) toplam içerisinde diğerlerine göre daha fazla oranlarda yer almaktadır.

Tablo 3.4 Bireylerin Mesleklerine Göre Dağılımı

YAPILAN İŞLER/ MESLEKLER	Sayı(n)	Yüzde(%)
1.Kamu sektörü üst kademe yöneticileri, müteşebbisler ve idari personel		
Kamu idare memuru	159	71,9
Büro memuru grup şefi	24	10,9
Müteşebbis, yönetici (ticaret hariç)	10	4,6
Muhasebe memuru	4	1,8
Üst kademe yönetici	2	0,9
Ulaştırma ve haberleşme servis şefi	2	0,9
Diğer idari personel	20	9,0
TOPLAM	221	100,0
2.Teknik mesleklerle ilgili işler		
Mimar, mühendis	75	52,3
Tıpla ilgili meslekler	16	11,3
İstatistikçi	8	5,6
Biyolog	7	4,9
Bilgisayar operatörü	6	4,3
Bilgisayar destek uzmanı	4	2,7
Gıda mühendisi	1	0,6
Bilgisayar mühendisi	1	0,6
Fizikçi, kimyager	1	0,6
Radyo, tv alet operatörü	1	0,6
Baskıcı	1	0,6
Diğer ilmi ve teknik meslekler	23	15,9
TOPLAM	144	100,0
3.Sosyal bilimlerle ilgili işler		
Öğretimle ilgili meslekler	38	32,5
Akademisyen	34	29,1
Hukukçu	10	8,4
Ekonomist	9	7,7
Muhasebeci	6	5,1
Müzik, sahne sanatçıları	4	3,4
AB ile ilişkiler uzmanı	4	3,4
Subay	4	3,4
Sanatçılar (resim, heykel, fotoğraf)	3	2,6
İnsan kaynakları yöneticisi	2	1,7
Sporcular	1	0,9
Tv, film, radyo programı yapımcısı	1	0,9
Mesleki yardım terapisti	1	0,9
TOPLAM	117	100,0
4. Ticaret, satış ve hizmet işlerinde çalışanlar		
Güvenlik personeli	21	44,7
Sigortacı	7	14,9
Satış komisyoncusu	7	14,9
Satış personeli	2	4,2
Diğer hizmetliler	10	21,3
TOPLAM	47	100,0

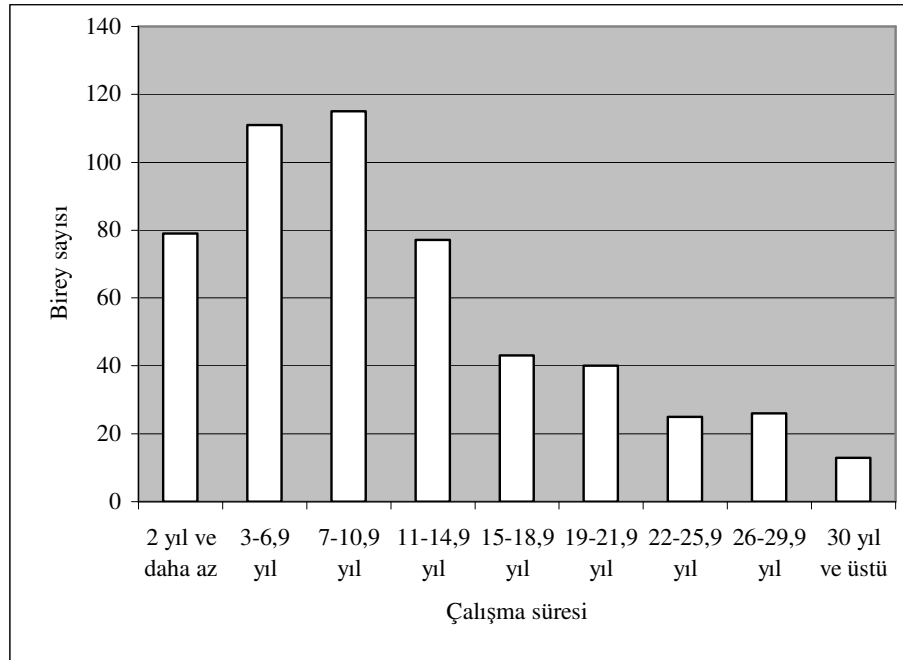
3.2.2 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan bireylerin şu anda yaptıkları işte çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma süresi	Sayı	Yüzde
2 yıl ve daha az	79	14,9
3-6,9 yıl	111	21,0
7-10,9 yıl	115	21,7
11-14,9 yıl	77	14,6
15-18,9 yıl	43	8,1
19-21,9 yıl	40	7,6
22-25,9 yıl	25	4,7
26-29,9 yıl	26	4,9
30 yıl ve üstü	13	2,5
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.5’den de anlaşılacağı gibi bireylerin %21,7’si şu andaki işlerinde 7-10,9 yıl, %21’i ise 3-6,9 yıl arasında çalışmaktadır. Bu verilere göre bireylerin şu anda yaptıkları işte çalışma sürelerinin 3-10,9 yıl arasında yoğunlaştığı söylenebilir. Bireylerin şu anda yaptıkları işte ortalama çalışma süresinin de 11,08 yıl olduğu belirlenmiştir. Şekil 3.8’de bireylerin şu anda yaptıkları işte çalışma sürelerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.8 Bireylerin Şu Anda Yaptıkları İşte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

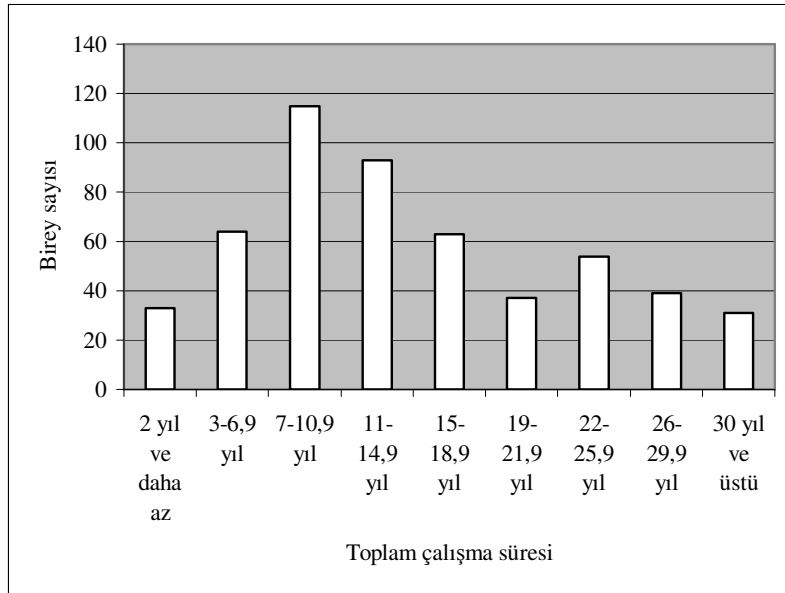
3.2.3 Bireylerin Toplam Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan bireylerin toplam çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6 Bireylerin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Toplam çalışma süresi	Sayı	Yüzde
2 yıl ve daha az	33	6,3
3-6,9 yıl	64	12,0
7-10,9 yıl	115	21,7
11-14,9 yıl	93	17,6
15-18,9 yıl	63	12,0
19-21,9 yıl	37	7,0
22-25,9 yıl	54	10,2
26-29,9 yıl	39	7,4
30 yıl ve üstü	31	5,8
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.6’da görüldüğü gibi, bireylerin %21,7’sinin toplam çalışma yaşamı 7-10,9 yıl arasında, %17,6’sının 11-14,9 yıl arasındadır. Bu verilere göre bireylerin toplam çalışma yaşamlarının 7-14,9 yıl arasında yoğunlaştığı söylenebilir. Bireylerin ortalama toplam çalışma süresi ise 14,6 yıl olarak belirlenmiştir. Şekil 3.9’da bireylerin toplam çalışma sürelerine göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.9 Bireylerin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

3.2.4 Bireylerin Kazanç Şekilleri

Araştırmaya katılan bireylerin tamamı (%100,0) ücretli veya maaşlı olarak çalışmaktadırlar.

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan bireylerin özellikleri nedeniyle yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi konumunda kazanç elde eden birey bulunmamaktadır.

3.2.5 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları

Araştırmaya katılan bireylerden mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyenler Tablo 3.7’de verilmiştir.

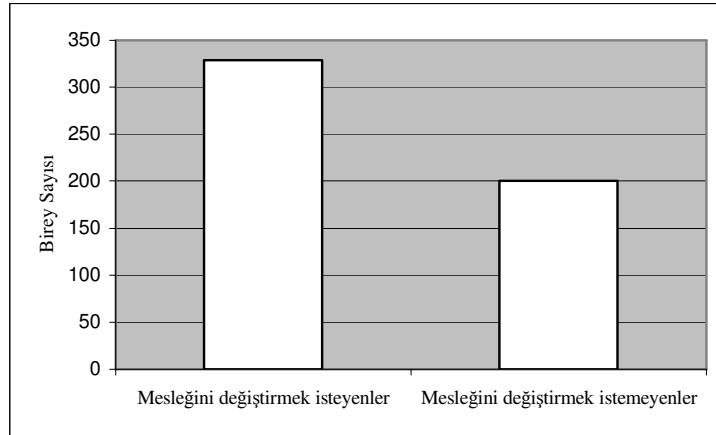
Tablo 3.7 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde
Mesleğini değiştirmek isteyenler	329	62,2
Mesleğini değiştirmek istemeyenler	200	37,8
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.7’ye göre bireylerin yarısından fazlası (%62,2) mesleğini değiştirmek istegindedir.

Bu sonuca paralel olarak “Yeni bir iş” adlı insan kaynakları sitesinin yürüttüğü araştırmaya yapılan 1200’den fazla başvurunun değerlendirilmesi sonucunda, çalışanların %67’sinin mesleğini değiştirmek istediği belirlenmiştir (www.ntvmsnbc.com, 2006).

Şekil 3.10’da mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur



Şekil 3.10 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Dağılımı

3.2.5.1 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Toplam Çalışma Yılı

Mesleklerini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin toplam çalışma yıllarına göre dağılımları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Toplam Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

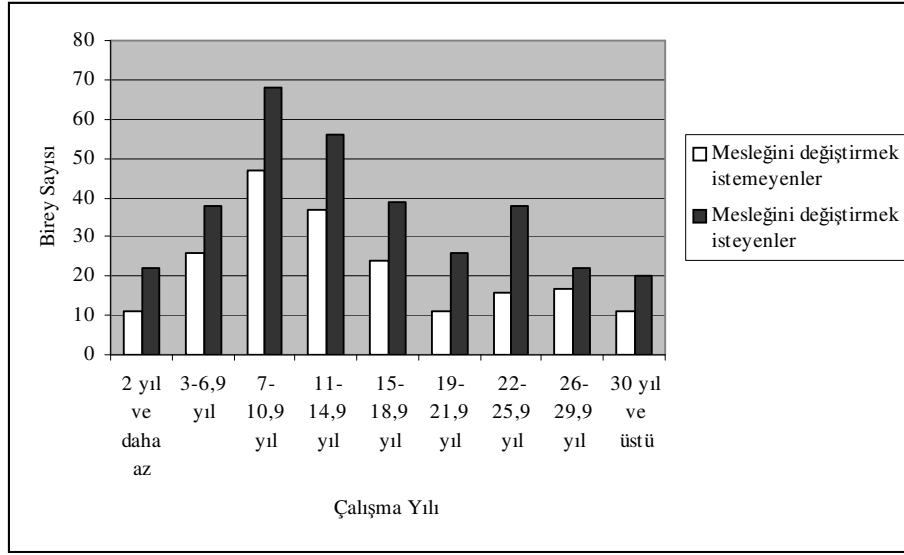
Çalışma Süreleri		Mesleğini değiştirmek istemeyenler	Mesleğini değiştirmek isteyenler	Toplam
2 yıl ve daha az	sayı	11	22	33
	yüzde	33,3	66,7	100,0
3-6,9 yıl	sayı	26	38	64
	yüzde	40,6	59,4	100,0
7-10,9 yıl	sayı	47	68	115
	yüzde	40,9	59,1	100,0
11-14,9 yıl	sayı	37	56	93
	yüzde	39,8	60,2	100,0
15-18,9 yıl	sayı	24	39	63
	yüzde	38,1	61,9	100,0
19-21,9 yıl	sayı	11	26	37
	yüzde	29,7	70,3	100,0
22-25,9 yıl	sayı	16	38	54
	yüzde	29,6	70,4	100,0
26-29,9 yıl	sayı	17	22	39
	yüzde	43,6	56,4	100,0
30 yıl ve üstü	sayı	11	20	31
	yüzde	35,5	64,5	100,0
TOPLAM	sayı	200	329	529
	yüzde	37,8	62,2	100,0

Tablo 3.8’e göre, toplam çalışma yılı ne olursa olsun, her çalışma süresinde bireylerin yarısından fazlasının (sırasıyla %66,7; %59,4; %59,1; %60,2; %61,9; %70,3; %70,4; %56,4; %64,5) mesleklerini değiştirmek istedikleri belirlenmiştir. Mesleklerini değiştirmek isteyen bireylerle toplam çalışma yılı arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ki-kare testine göre, mesleğini değiştirmek isteyen bireylerle toplam çalışma yılı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>,05$; s.d.=8).

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireyler ile bu bireylerin toplam çalışma yıllarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Buna göre bireyler toplam çalışma yılları ne olursa olsun mesleklerini değiştirme istegindedirler.

Şekil 3.11’de mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin toplam çalışma yılına göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.11 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Toplam Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

3.2.5.2 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Yaş Grupları

Mesleklerini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları		Mesleğini değiştirmek istemeyenler	Mesleğini değiştirmek isteyenler	Toplam
21-30 yaş	sayı	43	84	127
	yüzde	33,9	66,1	100,0
31-40 yaş	sayı	97	137	234
	yüzde	41,5	58,5	100,0
41-50 yaş	sayı	45	85	130
	yüzde	34,6	65,4	100,0
51 yaş ve üstü	sayı	15	23	38
	yüzde	39,5	60,5	100,0
TOPLAM	sayı	200	329	529
	yüzde	37,8	62,2	100,0

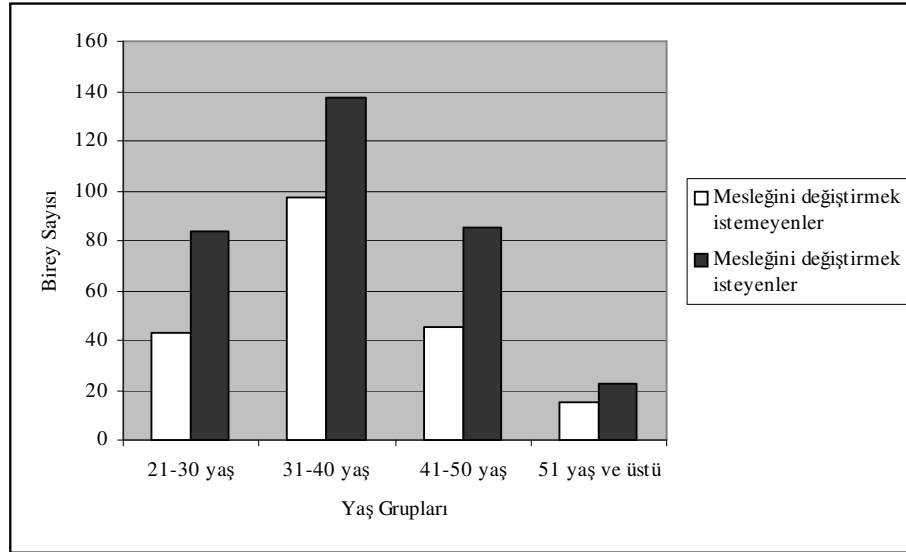
Tablo 3.9'a göre her yaş grubunda bireylerin yarısından fazlasının (sırasıyla %66,1; %58,5; %65,4; %60,5) mesleğini değiştirmek istediği belirlenmiştir. Mesleklerini değiştirmek isteyen bireylerle, bu bireylerin yaşları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ki-kare testine göre, mesleğini değiştirmek isteyen

bireylerle, bu bireylerin yaşları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>,05$; s.d.=3).

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleğini değiştirmek isteyen bireyler ile bu bireylerin yaşlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu sonuca göre bireyler, hangi yaş grubunda bulunurlarsa bulunsunlar mesleklerini değiştirme isteğindedirler. Buradan, Türkiye’de insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılamadığını söylemek mümkün olabilir.

Şekil 3.12’de mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin yaş gruplarına göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.12 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

3.2.5.3 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Eğitim Durumları

Mesleklerini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

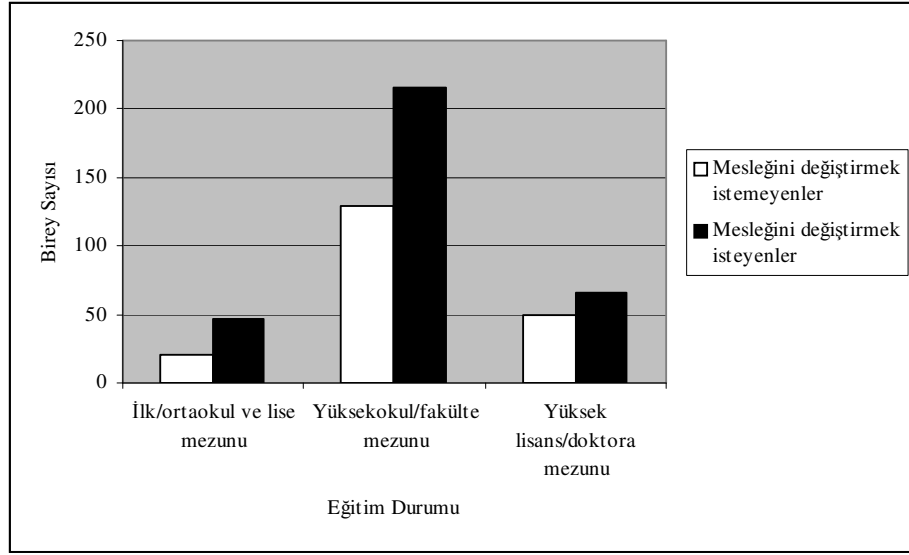
Eğitim Durumu		Mesleğini değiştirmek istemeyenler	Mesleğini değiştirmek isteyenler	Toplam
İlk/ortaokul ve lise mezunu	sayı	21	47	68
	yüzde	30,9	69,1	100,0
Yüksekokul/fakülte mezunu	sayı	129	216	345
	yüzde	37,4	62,6	100,0
Yüksek lisans/doktora mezunu	sayı	50	66	116
	yüzde	43,1	56,9	100,0
TOPLAM	sayı	200	329	529
	yüzde	37,8	62,2	100,0

Tablo 3.10'a göre her eğitim durumunda bireylerin yarısından fazlasının (sırasıyla %69,1; %62,6; %56,9) mesleğini değiştirmek istediği belirlenmiştir. Mesleklerini değiştirmek isteyen bireylerle, bu bireylerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ki-kare testine göre, mesleğini değiştirmek isteyen bireylerle, bu bireylerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>,05$; s.d.=2).

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleğini değiştirmek isteyen bireyler ile bu bireylerin eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Sonuç olarak bireyler hangi eğitim seviyesinde olurlarsa olsunlar, şu anda sahip oldukları mesleklerinden memnun olmadıklarını belirtmektedirler.

Şekil 3.13'de mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.13 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

3.2.5.4 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumları ve Meslekleri

Bireylerin mesleklerini değiştirmeyi isteme durumlarının mesleğe göre dağılımı Tablo3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Mesleğe Göre Dağılımı

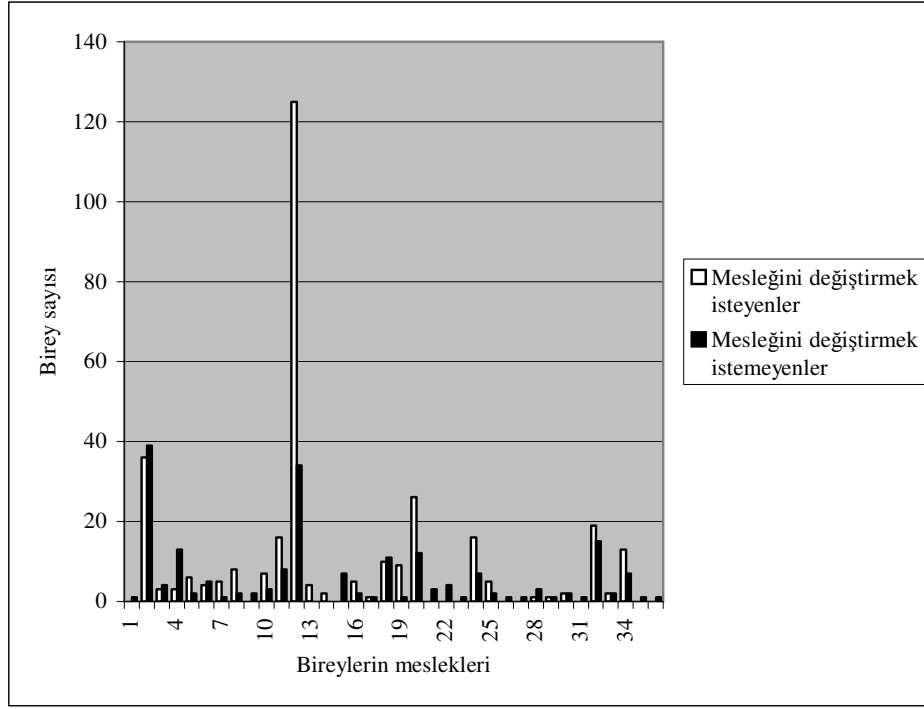
Bireylerin meslekleri	Mesleğini değiştirmek isteyenler	Mesleğini değiştirmek istemeyenler	Toplam
1 Fizikçi, kimyager vb.	sayı yüzde	- 100,0	1 100,0
2Mimar, müh. vb. teknik eleman	sayı yüzde	36 48,0	39 52,0
3Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.	sayı yüzde	3 42,9	4 57,1
4Tıp ile ilgili meslekler	sayı yüzde	3 18,8	13 81,2
5 İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisyen	sayı yüzde	6 75,0	2 25,0
6Ekonomist	sayı yüzde	4 44,4	5 55,6
7 Mali müşavirler ve muhasebeciler	sayı yüzde	5 83,3	1 16,7
8 Hukuk ile ilgili meslekler	sayı yüzde	8 80,0	2 20,0
9Yasama organları ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri	sayı yüzde	- -	2 100,0
10 Müteşebbisler ve yöneticiler (ticaret hariç)	sayı yüzde	7 70,0	3 30,0
11 Büro memurları grup şefi	sayı yüzde	16 66,7	8 33,3
12 Kamu idare memurları	sayı yüzde	125 78,6	34 21,4
13 Muhasebe memuru	sayı yüzde	4 100,0	- -
14 Ulaştırma ve haberleşme servis şefleri	sayı yüzde	2 100,0	- -
15 Sigortacı, emlak komisyoncusu	sayı yüzde	- -	7 100,0
16 Satış komisyoncusu	sayı yüzde	5 71,4	2 28,6
17 Diğer ticaret ve satış personeli	sayı yüzde	1 50,0	1 50,0
18 Güvenlik, koruyucu hizm. personeli	sayı yüzde	10 47,6	11 52,4
19 Diğer hizmet işlerinde çalışanlar	sayı yüzde	9 90,0	1 10,0
20 Öğretim ile ilgili meslekler	sayı yüzde	26 68,4	12 31,6
21 Heykeltıraş, ressam, fotoğrafçılar ve ilgili yaratıcı sanat mensupları	sayı yüzde	- -	3 100,0
22 Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar	sayı yüzde	- -	4 100,0
23 Sporcular ve sporla ilgili meslekler	sayı yüzde	- -	1 100,0
24 Diğer ilmi ve teknik meslekler vb.	sayı yüzde	16 69,6	7 30,4
25 Bilgisayar operatörü/ sistem müh./analisti	sayı yüzde	5 71,4	2 28,6
26 Tv, film ve radyo programı yapımcısı	sayı yüzde	- -	1 100,0
27 Gıda mühendisi	sayı yüzde	- -	1 100,0
28 AB ile ilişkiler uzmanı	sayı yüzde	1 25,0	3 75,0
29 İnsan kaynakları yöneticisi	sayı yüzde	1 50,0	1 50,0
30 Bilgisayar destek uzmanı	sayı yüzde	2 50,0	2 50,0
31 Mesleki yardım desteği / terapisti	sayı yüzde	- -	1 100,0

(Tablo 3.11 Devamı) Bireylerin meslekleri		Mesleğini değiştirmek isteyenler	Mesleğini değiştirmek istemeyenler	Toplam
32 Akademisyen	sayı yüzde	19 55,9	15 44,1	34 100,0
33 Subay	sayı yüzde	2 50,0	2 50,0	4 100,0
34 Diğer idari personel	sayı yüzde	13 65,0	7 35,0	20 100,0
35 Radyo, televizyon, ses projeksiyon aletleri operatörleri	sayı yüzde	- -	1 100,0	1 100,0
36 Baskıcı	sayı yüzde	- -	1 100,0	1 100,0
TOPLAM	sayı yüzde	329 62,2	200 37,8	529 100,0

Tablo 3.11'e göre istatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisyenlerin %75'i, mali müşavirler ve muhasebecilerin %83,3'ü, hukukçuların %80'i, müteşebbisler ve yöneticilerin %70'i, büro memurları grup şeflerinin %66,7'si, kamu idare memurlarının %78,6'sı, muhasebe memurlarının %100'ü, servis şeflerinin %100'ü, satış komisyoncularının %71,4'ü, diğer hizmet işlerinde çalışanların %90'ı, öğretim ile ilgili mesleklerde çalışanların %68,4'ü, diğer ilmi ve teknik mesleklerde çalışanların %69,6'sı, bilgisayar operatörlerinin %66,7'si, bilgisayar operatörü/sistem müh./analistlerinin %71,4'ü, akademisyenlerin %55,9'u, diğer idari personelin %65'i, diğer ticaret ve satış personelinin %50'si, insan kaynakları yöneticilerinin %50'si, bilgisayar destek uzmanlarının %50'si, subayların %50'si mesleklerini değiştirmek istegindedirler. Başka bir cümleyle 36 meslek grubundan 20'sinde (%55,6) bulunan bireyler mesleklerini değiştirmek istemektedirler. Bununla birlikte mesleğini değiştirmek istemeyen 16 meslek grubundan (%44,4) 7 tanesi 1 kişiden oluştuğu için (fizikçi, kimyager; sporcular ve sporla ilgili meslekler; tv, film ve radyo programı yapımcısı; gıda mühendisi; mesleki yardım desteği/terapisti; radyo, tv, ses projeksiyon aletleri operatörleri; baskıcı) bu bireylerin mesleklerini değiştirmek istemediklerini düşünmek yanıltıcı olabilir. Çünkü Tablo 3.11'de de görüldüğü gibi, birey sayısı yükseldikçe mesleğini değiştirmek isteyenlerin sayısının artacağı söylenebilir.

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleğini değiştirmek isteyen bireyler ile bu bireylerin mesleklerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Sonuç olarak bireyler hangi mesleğe sahip olurlarsa olsunlar, mesleklerini değiştirme eğilimi içerisindeyler. Şekil 3.14'de mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen bireylerin mesleklerine göre dağılımları grafik şeklinde sunulmuştur.



Şekil 3.14 Bireylerin Mesleklerini Değiştirmeyi İsteme Durumlarının Mesleğe Göre Dağılımı

- 1 Fizikçi, kimyager vb.
- 2Mimar, müh. vb. teknik eleman
- 3Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.
- 4Tıp ile ilgili meslekler
- 5İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisyen
- 6Ekonomist
- 7Mali müşavirler ve muhasebeciler
- 8Hukuk ile ilgili meslekler
- 9Yasama organları ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri
- 10Müştebbisler ve yöneticiler (ticaret hariç)
- 11Büro memurları grup şefi
- 12Kamu idare memurları
- 13Muhasebe memuru, kasiyer vb
- 14Ulaştırma ve haberleşme servis şefleri
- 15Sigortacı, emlak komisyoncusu
- 16Satış komisyoncusu
- 17Diğer ticaret ve satış personeli
- 18 Güvenlik, koruyucu hizm. personeli

- 19 Diğer hizmet işlerinde çalışanlar
- 20 Öğretim ile ilgili meslekler
- 21 Heykeltıraş, ressam, fotoğrafçılar ve ilgili yaratıcı sanat mensupları
- 22 Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar
- 23 Sporcular ve sporla ilgili meslekler
- 24 Diğer ilmi ve teknik meslekler vb
- 25 Bilgisayar operatörü/ sistem müh./analisti
- 26 Tv, film ve radyo programı yapımcısı
- 27 Gıda mühendisi
- 28 AB ile ilişkiler uzmanı
- 29 İnsan kaynakları yöneticisi
- 30 Bilgisayar destek uzmanı
- 31 Mesleki yardım desteği / terapisti
- 32 Akademisyen
- 33 Subay
- 34 Diğer idari personel
- 35 Radyo, televizyon, ses projeksiyon aletleri operatörleri
- 36 Baskıcı

3.2.6 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Meslekler

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleklere göre dağılımları Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleklere Göre Dağılımı

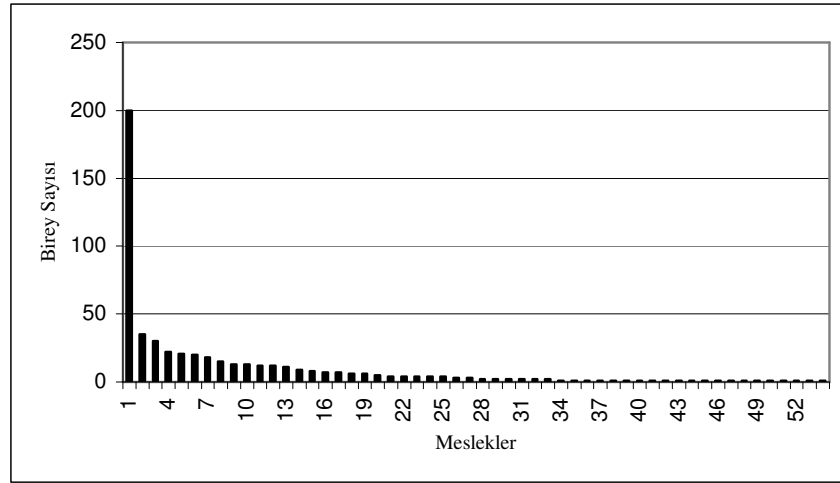
Meslek	Sayı(n)	Yüzde(%)
Şu anda yaptığım mesleğin aynısını yapmak isterim	200	37,8
Hukuk ile ilgili meslekler	35	6,6
Tıp ile ilgili meslekler	30	5,7
Öğretim ile ilgili meslekler	22	4,2
Mimar, müh. vb. teknik eleman	21	4,0
Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğerleri	20	3,8
Heykeltıraş ,ressam,fotoğrafçı vb. sanat mensupları	18	3,4
Pilot, güverte subayı, makine subayı (deniz, hava)	15	2,8
Yasama org. ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri	13	2,5
Sporcular ve sporla ilgili meslekler	13	2,5
Yazar ve edebiyatla ilgili diğer meslekler	12	2,3
Bilgisayar programcısı	12	2,3
Toptan ve perakende ticarete müteşebbis ve yöneticiler	11	2,1
Bilgisayar sistem müh./analisti	9	1,7
Tv, film ve radyo programı yapımcısı	8	1,5
Fizikçi, kimyager vb.	7	1,3
Otel,kafe,sinema vb. idare eden müteşebbis ve mal sahibi	7	1,3
Genetik mühendisi	6	1,1
İnsan kaynakları yöneticisi	6	1,1
Kamu idare memuru	5	0,9
Ekonomist	4	0,8
Müteşebbisler ve yöneticiler(ticaret hariç)	4	0,8
Otel, pastane, lokanta vb. yer müdürü	4	0,8
Diğer ilmi ve teknik meslekler vb.	4	0,8
Ceo(icra kurulu başkanı)	4	0,8
AB ile ilişkiler uzmanı	3	0,6
Tur operatörlüğü	3	0,6
Satış ve alım şefi	2	0,4
Bilgisayar operatörü	2	0,4
Yemek fotoğrafçısı	2	0,4
Bilişim mühendisi	2	0,4
Görsel sanatlar, görsel iletişim tasarımcısı	2	0,4
Mücevherciler ve kuyumcular	2	0,4
Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.	1	0,2
İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisyen	1	0,2
Büro memurları grup şefi	1	0,2
Toplama işlemleri yapan makineler üzerinde çalışanlar	1	0,2
Müdür(toptan ve perakende ticaret)	1	0,2
e-pazarlamacı	1	0,2
Berber,güzellik salonu uzmanları vb. çalışanlar	1	0,2
Tarımcılık	1	0,2
Balıkçılık, avcılık vb.	1	0,2
Kağıt imalat işçisi	1	0,2
Web sayfası tasarımcısı	1	0,2
Bilgisayar animatörü(çizgi film vb.)	1	0,2
Astrolog	1	0,2
Strateji uzmanı	1	0,2
Enformatik mühendisi	1	0,2
Alışveriş merkezi yöneticiliği/danışmanlığı	1	0,2
Bilgisayar destek uzmanlığı	1	0,2
Yapay zeka uzmanlığı	1	0,2
Gastronomi ve mutfak sanatları uzmanı	1	0,2
Elektrik, elektronik vb. işçiliği	1	0,2
Boyacılık	1	0,2
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.12’de de görüldüğü gibi bireyler kendi mesleklerini bırakıp, en çok hukuk (%6,6), tıp (%5,7), öğretim ile ilgili meslekler (%4,2), mimar, mühendis gibi

teknik meslekler (%4,0), müzik ve sahne sanatçılığı ve eğlenceyle ilgili diğer meslekleri (%3,8) yapmak istemektedirler.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin şu andaki meslekleri yerine asıl yapmak istedikleri mesleklerle ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın bulguları, öteden beri toplumumuzda yerleşmiş olan “avukat, doktor, ğretmen, mühendis” kavramlarının, değerinden hiçbir şey kaybetmeden hala geğerliliğini koruduğunu göstermektedir. Bununla birlikte sahne ve eğlence ile ilgili sanatların diğer mesleklere göre daha fazla tercih edilmiş olması da, medya tarafından bu mesleklerin cazip meslekler olarak topluma empoze edilmesinin, bireylerin kazanç elde etme açısından ağır eğitim şartlarına girmeden kolay para kazanma amacına yönelmesinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. şekil 3.15’de bireylerin yapmak istedikleri mesleklere göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.15 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleklere Göre Dağılımı

1	Şu anda yaptığım mesleğin aynısını yapmak isterim	28	Satış ve alım şefi
2	Hukuk ile ilgili meslekler	29	Bilgisayar operatörü
3	Tıp ile ilgili meslekler	30	Yemek fotoğrafçısı
4	Öğretim ile ilgili meslekler	31	Bilişim mühendisi
5	Mimar, müh. vb. teknik eleman	32	Görsel sanatlar, görsel iletişim tasarımcısı
6	Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer.	33	Mücevherciler ve kuyumcular
7	Heykeltıraş ,ressam,fotoğrafçı vb. sanat mensupları	34	Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.
8	Pilot, güverte subayı, makine subayı (deniz, hava)	35	İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. tekn.
9	Yasama org. ve kamu sektörü üst kademe yönetici.	36	Büro memurları grup şefi
10	Sporcular ve sporla ilgili meslekler	37	Toplama işlemleri yapan makineler üzerinde çalışan
11	Yazar ve edebiyatla ilgili diğer meslekler	38	Müdür(toptan ve perakende ticaret)
12	Bilgisayar programcısı	39	e-pazarlamacı
13	Toptan ve perakende ticarete müteşebbis ve yönet.	40	Berber,güzellik salonu uzmanları vb. çalışanlar
14	Bilgisayar sistem müh./analisti	41	Tarımcılık
15	Tv, film ve radyo programı yapımcısı	42	Balıkçılık, avcılık vb.
16	Fizikçi, kimyager vb.	43	Kağıt imalat işçisi
17	Otel,kafe,sinema vb. idare eden müteşeb. ve mal sah	44	Web sayfası tasarımcısı
18	Genetik mühendisi	45	Bilgisayar animatörü(çizgi film vb.)
19	İnsan kaynakları yöneticisi	46	Astrolog
20	Kamu idare memuru	47	Strateji uzmanı
21	Ekonomist	48	Enformatik mühendisi
22	Müteşebbisler ve yöneticiler(ticaret hariç)	49	Alış veriş merkezi yöneticiliği/danışmanlığı
23	Otel, pastane, lokanta vb. yer müdürü	50	Bilgisayar destek uzmanlığı
24	Diğer ilmi ve teknik meslekler vb.	51	Yapay zeka uzmanlığı
25	Ceo(icra kurulu başkanı)	52	Gastronomi ve mutfak sanatları uzmanı
26	AB ile ilişkiler uzmanı	53	Elektrik, elektronik vb. işçiliği
27	Tur operatörlüğü	54	Boyacılık

3.2.7 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri

Araştırmaya katılan bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenlerine göre dağılımları Tablo 3.13’de verilmiştir.

Tablo 3.13 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenleri

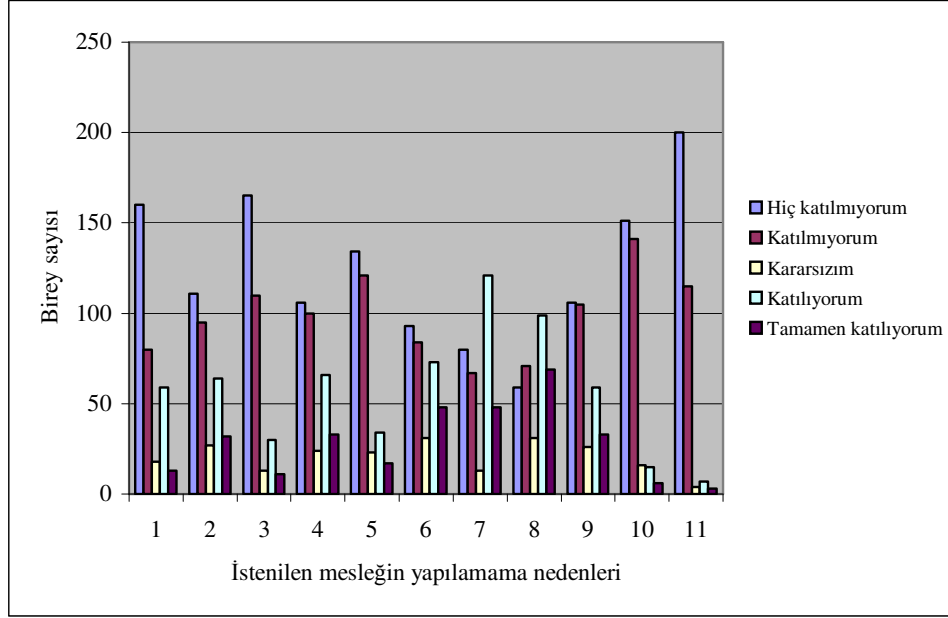
Bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenlerine ilişkin cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
6.1.İstenilen mesleğe uygun alt yapının (yetenek, fiziksel güç vb.) olmaması	sayı yüzde	160 48,5	80 24,2	18 5,5	59 17,9	13 3,9	329 100,0
6.2.Maddi imkansızlıklar	sayı yüzde	111 33,7	95 28,9	27 8,2	64 19,5	32 9,7	329 100,0
6.3.Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi	sayı yüzde	165 50,2	110 33,4	13 4,0	30 9,1	11 3,3	329 100,0
6.4.Türkiye’de istediğim mesleğin istihdam alanlarının kısıtlı olması	sayı yüzde	106 32,2	100 30,4	24 7,3	66 20,1	33 10,0	329 100,0
6.5.İstediğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması	sayı yüzde	134 40,7	121 36,8	23 7,0	34 10,3	17 5,2	329 100,0
6.6.Üniversite sınavında hatalı tercih yapmış olmam	sayı yüzde	93 28,3	84 25,5	31 9,4	73 22,2	48 14,6	329 100,0
6.7.Üniversite sınavında, istediğim okulun puanını alamamış olmam	sayı yüzde	80 24,2	67 20,4	13 4,0	121 36,8	48 14,6	329 100,0
6.8.Meslek seçme aşamasında, bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişmemiş olmam	sayı yüzde	59 17,9	71 21,6	31 9,4	99 30,1	69 21,0	329 100,0
6.9.İstediğim mesleğin Türkiye’de uygulama alanlarının çok kısıtlı olması	sayı yüzde	106 32,3	105 31,9	26 7,9	59 17,9	33 10,0	329 100,0
6.10.İstediğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması	sayı yüzde	151 45,9	141 42,9	16 4,9	15 4,6	6 1,7	329 100,0
6.11.İstediğim mesleğin, cinsiyetime uygun olmaması	sayı yüzde	200 60,8	115 35,0	4 1,2	7 2,1	3 0,9	329 100,0

Tablo 3.13’ün incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenlerinin başında %51,4’lük oranla (%36,8 katılmıyorum + %14,6 tamamen katılıyorum) üniversite sınavında, istenilen okulun puanını alamamış olmak; %51,1’lik oranla (%30,1 katılıyorum + %21,0 tamamen katılıyorum) meslek seçme aşamasında, bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişmemiş olmak gelmektedir. Bunların dışında kalan cümlelere bakıldığında, bireylerin verilen cümlelere yüksek oranlarla katılmadıklarını belirttikleri görülmektedir.

Uğur Dershaneleri Kariyer Merkezi tarafından 2005 yılında, üniversite mezunu çalışanlar arasında yapılan araştırmada, meslekleri araştırarak bilinçli seçim yapan bireylerin oranı %18 olarak belirlenmiştir (Anonim, 2006, s.11). Bu sonuç araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Buna göre, üniversite sınavı bireylerin istedikleri meslekleri yapabilmeleri konusunda önemli bir aşama veya engel olarak görülebilmekle birlikte, bireylerin meslek seçiminin önemini yeterince kavrayamamış olmalarının, onların istedikleri meslekleri yapmalarını engellediği düşünülebilir.

Şekil 3.16’da bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenleri grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.16 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerine Göre Dağılımı

- 1.İstenilen mesleğe uygun alt yapının (yetenek, fiziksel güç vb.) olmaması
- 2.Maddi imkansızlıklar
- 3.Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi
- 4.Türkiye’de istediğim mesleğin istihdam alanlarının kısıtlı olması
- 5.İstedğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması
- 6.Üniversite sınavında hatalı tercih yapmış olmam
- 7.Üniversite sınavında, istediğim okulun puanını alamamış olmam
- 8.Meslek seçme aşamasında, bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişmemiş olmam
- 9.İstedğim mesleğin Türkiye’de uygulama alanlarının çok kısıtlı olması
- 10.İstedğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması
- 11.İstedğim mesleğin, cinsiyetime uygun olmaması

“Cinsiyete göre” bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenlerine uygulanan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

3.2.7.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yaş gruplarına göre bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenlerinin varyans analizi sonuçları Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
6.3 Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi	Gruplar arası	12,770	3	4,257	3,702	,012	3-1
	Gruplar içi	373,649	296	,648			3-4
	Toplam	386,419	328				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.14’den de anlaşılabacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucuna göre, bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenlerine ilişkin olarak Tablo 3.13’de verilen 11 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre “Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi” cümlesi anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Elde edilen bulgulara göre 41-50 yaş arasındaki bireylerin 21-30 yaş arasındaki bireylerden ve 51 yaş ve üstündeki bireylerden “Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi” cümlesi bakımından anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenleri ile bu bireylerin yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen yaş grupları arasındaki bu farklılığı, 51 yaş ve üstündeki bireylerin ailelerinin eğitim düzeylerinin, bu bireyler günümüzden en az 30 yıl öncesinde meslek seçme aşamasında iken onlara yol göstermede yeterli olmadığı, ancak 21-30 yaş arasındaki bireylerin ailelerinin yapıları nedeniyle onları, günümüz şartlarında meslek seçimi konusunda özgür bıraktıkları ve demokratik bir aile yapısı içerisinde oldukları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.2.7.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Öğrenim düzeylerine göre bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenlerinin varyans analizi sonuçları Tablo 3.15’de verilmiştir.

Tablo 3.15 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Yapamama Nedenlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
6.1 İstedğim mesleğe uygun alt yapımın (yetenek, fiziksel güç vb.) olmaması	Gruplar arası	14,040	2	7,020	4,442	,012	1-3**
	Gruplar içi	515,182	326	1,580			
	Toplam	529,222	328				
6.5 İstedğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması	Gruplar arası	20,011	2	10,006	7,661	,001	1-2** 1-3
	Gruplar içi	425,794	326	1,306			
	Toplam	445,805	328				
6.10 İstedğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması	Gruplar arası	9,771	2	4,886	6,416	,002	1-2* 1-3
	Gruplar içi	248,223	326	,761			
	Toplam	257,994	328				

#1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.15’den de anlaşılabacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucuna göre, bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği yapamama nedenlerine ilişkin olarak Tablo 3.13’de verilen 11 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 3 cümle (*İstedğim mesleğe uygun alt yapımın olmaması, İstedğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması, İstedğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre her 3 cümlede ilkokul/ortaokul ve lise mezunlarının, yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunlarından anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenleri ile bu bireylerin eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenlerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermesini, düşük eğitim grubunda yer alan bireylerin sahip oldukları imkanların istedikleri meslekleri yapmalarına engel olabileceği şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.2.8 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri

Araştırmaya katılan bireylerin sahip oldukları mesleklerin seçimine ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.16’da verilmiştir

Tablo 3.16 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri

Bireylerin sahip oldukları mesleklerin seçimine ilişkin cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
7.1 Bu mesleği seçerken, meslek hakkında çok iyi araştırma yapıp, öyle karar verdim	sayı yüzde	110 20,8	211 39,9	61 11,5	120 22,7	27 5,1	529 100,0
7.2 Meslek seçme aşamasında olan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm	sayı yüzde	84 15,9	112 21,2	153 28,9	145 27,4	35 6,6	529 100,0
7.3 Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum	sayı yüzde	150 28,4	191 36,1	44 8,3	82 15,5	62 11,7	529 100,0
7.4 Mesleğimin, Türkiye’de önümüzdeki 10 yıl içerisinde daha da önem kazanacağına inanıyorum	sayı yüzde	83 15,6	103 19,5	84 15,9	173 32,7	86 16,3	529 100,0
7.5 Seçtiğim mesleğin beklentilerime uymadığını daha sonra anladım	sayı yüzde	102 19,3	157 29,7	69 13,0	140 26,5	61 11,5	529 100,0
7.6 Mesleğimi seçerken istihdam olanaklarını (iş bulma zorluk ve kolaylığını) dikkate aldım	sayı yüzde	57 10,8	149 28,2	47 8,9	197 37,2	79 14,9	529 100,0
7.7 Kişiliğime ve beklentilerime uygun bir meslek olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	74 14,0	138 26,1	73 13,8	184 34,8	60 11,3	529 100,0
7.8 Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	128 24,2	215 40,6	70 13,2	97 18,3	19 3,7	529 100,0
7.9 Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	89 16,8	186 35,2	57 10,8	151 28,5	46 8,7	529 100,0
7.10 Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım	sayı yüzde	136 25,7	203 38,4	46 8,7	116 21,9	28 5,3	529 100,0
7.11 Mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	84 15,9	164 31,0	62 11,7	177 33,5	42 7,9	529 100,0
7.12 Mesleğimi, yeteneklerim doğrultusunda seçtim	sayı yüzde	90 17,0	138 26,1	76 14,3	176 33,3	49 9,3	529 100,0
7.13 Mesleğimi seçerken ilgilerimi dikkate aldım	sayı yüzde	88 16,6	139 26,3	65 12,3	187 35,3	50 9,5	529 100,0
7.14 Mesleğimi seçerken, başarı ile yürütebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	76 14,4	104 19,7	54 10,2	235 44,4	60 11,3	529 100,0
7.15 Mesleki değerler (yaratıcılık, kazanç, iş güvencesi, vb.) meslek seçimimi önemli derecede etkiledi	sayı yüzde	61 11,5	102 19,3	67 12,7	236 44,6	63 11,9	529 100,0
7.16 Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi	sayı yüzde	124 23,4	186 35,2	35 6,6	151 28,5	33 6,3	529 100,0
7.17 Mesleğimi seçerken, az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim	sayı yüzde	74 14,0	151 28,5	64 12,1	202 38,2	38 7,2	529 100,0
7.18 Mesleğim, psikolojik ihtiyaçlarımın karşılanması için doyum kaynağımdır	sayı yüzde	90 17,0	139 26,3	94 17,7	168 31,8	38 7,2	529 100,0
7.19 Meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi	sayı yüzde	96 18,1	213 40,3	59 11,2	124 23,4	37 7,0	529 100,0
7.20 Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım, daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim	sayı yüzde	54 10,2	115 21,7	59 11,2	182 34,4	119 22,5	529 100,0
7.21 Ailem, belli bir mesleği seçmem için ısrarcı davranmadı	sayı yüzde	29 5,5	70 13,2	38 7,2	267 50,5	125 23,6	529 100,0
7.22 Mesleğimi, cinsiyetimi de düşünerek seçtim	sayı yüzde	181 34,2	203 38,4	26 4,9	102 19,3	17 3,2	529 100,0

Tablo 3.16’da da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan bireylerin “meslek seçimi” ile ilgili 22 cümleye ilişkin görüşlerinin incelenmesi sonucunda, bireylerin

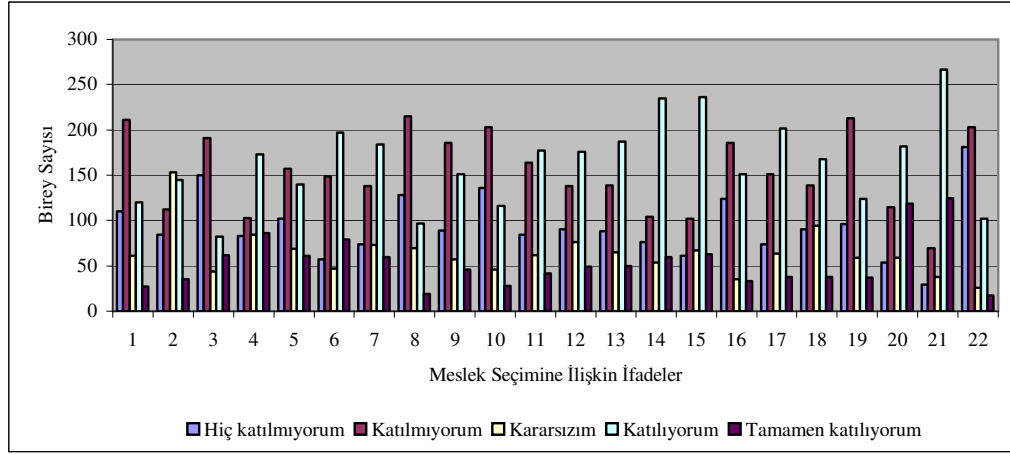
mesleklerini seçerken yeterince araştırma yapmadıkları (%60,7 [%20,8 + %39,9]) ancak mesleklerinin beklentilerine uygun olduğu (%49,0 [%19,3 + %29,7]), ailelerinin meslek seçiminde yol göstermediği (%58,6 [%23,4 + %35,2]) ve bu konuda ısrarcı olmadığı (%74,1 [%50,5 + %23,6]), mesleklerini sevdikleri ve meslekleriyle ilgili işlerde çalıştıkları (%64,5 [%28,4 + %36,1]), mesleklerini seçerken istihdam olanaklarına (%52,1 [%37,2 + %14,9]), kişiliklerine ve beklentilerine (%46,1 [%34,8 + %11,3]), ilgilerine (%44,8 [%35,3 + %9,5]), başarı ile yürütülebilecek bir meslek olmasına (%55,7 [%44,4 + %11,3]), az ama düzenli gelir sağlamasına (%45,4 [%38,2 + %7,2]), iş güvencesi, kazanç vb. mesleki değerlere (%56,5 [%44,6 + %11,9]) dikkat ettikleri, buna karşılık aylık kazancının yüksek olmasına (%64,8 [%24,2 + %40,6]), toplumsal prestijinin yüksek olmasına (%46,9 [%15,9 + %31,0]), meslekte yükselme ve terfi şansının olmasına (%52,0 [%16,8 + %35,2]), fiziksel özelliklerine (%64,1 [%25,7 + %38,4]), yeteneklerine (%43,1 [%17,0 + %26,1]) ve cinsiyetlerine uygun olmasına (%76,8 [%34,2 + %38,4]) dikkat etmedikleri, meslek sahibi olabilmek için gereken eğitimin mali boyutunun meslek seçimlerini etkilemediği (%58,4 [%18,1 + %40,3]) ancak sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasalar daha üst düzey bir mesleğe sahip olabileceklerine (%56,9 [%34,4 + %22,5]) ve mesleklerinin önümüzdeki 10 yıl içerisinde Türkiye’de daha da önem kazanacağına inandıkları (%49,0 [%32,7 + %16,3]) belirlenmiştir.

Kuzgun (2000a, s.76,102)’a göre sosyo-ekonomik şartlar bireyin göreceği eğitimin süresini ve niteliğini belirlemede en önemli rolü oynamaktadır. Bireylerin çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler.

Yüksek Öğretim Kurulu’nun hazırlamış olduğu Türkiye’nin Yüksek Öğretim Stratejisi Taslak Raporu (2006, s.136)’na göre, yüksek öğretim harcamalarının %20,0’lik gelir gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında, en düşük %20,0’lik grubun çocuklarının yüksek öğretim kurumlarına ulaşamadıkları anlaşılmaktadır. Tablo 3.15’de de görülebileceği gibi, araştırma sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir.

Bireyin yaşamında mutsuzluğa yol açan sorunlar incelenmiş ve “işten çıkartılma”nın bireyi mutsuzluğa iten etmenler arasında %47 oranında bir paya sahip olduğu belirlenmiştir (Keser, 2007a). Bu sonuç araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bireylerin, işten çıkartılmaya karşı iş güvencesi, kazanç vb. meslek değerlerine, mesleklerini seçerlerken %56,5 oranında (%44,6 + %11,9) dikkat ettikleri belirlenmiştir.

“Meslek seçme aşamasında bulunan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm” cümlesine bireylerin %37,1’inin (%15,9 + %21,2) katılmaması ve %28,9’unun bu konuda kararsız olması bireylerin mesleklerinden pek de memnun olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Şekil 3.17’de bireylerin mesleklerini seçme nedenlerinin dağılımı grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.17 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenleri

1. Bu mesleği seçerken, meslek hakkında çok iyi araştırma yapıp, öyle karar verdim
2. Meslek seçme aşamasında olan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm
3. Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum
4. Mesleğimin, Türkiye’de önümüzdeki 10 yıl içerisinde daha da önem kazanacağına inanıyorum
5. Seçtiğim mesleğin beklentilerime uymadığını daha sonra anladım
6. Mesleğimi seçerken istihdam olanaklarını (iş bulma zorluk ve kolaylığını) dikkate aldım
7. Kişiliğime ve beklentilerime uygun bir meslek olmasına dikkat ettim
8. Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim
9. Seçtiğim meslekte yükselme şansımın olmasına dikkat ettim
10. Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım
11. Mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim
12. Mesleğimi, yeteneklerim doğrultusunda seçtim
13. Mesleğimi seçerken ilgilerimi dikkate aldım
14. Mesleğimi seçerken, başarı ile yürütebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim
15. Mesleki değerler (yaratıcılık, kazanç, iş güvencesi, vb.) meslek seçimimi önemli derecede etkiledi
16. Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi
17. Mesleğimi seçerken, az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim
18. Mesleğim, psikolojik ihtiyaçlarımın karşılanması için doyum kaynağımdır
9. Meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi
20. Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım, daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim
21. Ailem, belli bir mesleği seçmem için ısrarcı davranmadı
22. Mesleğimi, cinsiyetimi de düşünerek seçtim

3.2.8.1 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini seçme nedenlerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.17 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	X	S	S.D.	t	p
7.8 Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim	Erkek	266	2,48	1,16	527	2,29	,02
	Kadın	263	2,25	1,11			
7.9 Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim	Erkek	266	2,88	1,26	527	2,05	,04
	Kadın	263	2,66	1,26			
7.10 Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım	Erkek	266	2,57	1,28	527	2,72	,00
	Kadın	263	2,28	1,15			
7.11 Mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim	Erkek	266	2,97	1,31	527	1,99	,04
	Kadın	263	2,76	1,19			
7.16 Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi	Erkek	266	2,39	1,29	527	3,54	,00
	Kadın	263	2,79	1,25			
7.17 Mesleğimi seçerken, az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim	Erkek	266	2,83	1,23	527	2,37	,01
	Kadın	263	3,09	1,22			
7.22 Mesleğimi, cinsiyetimi de düşünerek seçtim	Erkek	266	2,09	1,18	526	1,99	,04
	Kadın	263	2,29	1,19			

Tablo 3.17’den de anlaşılacağı gibi, yapılan t-Testi sonucuna göre, bireylerin sahip oldukları mesleğin seçimine ilişkin olarak Tablo 3.16’da verilen 22 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 7 cümle (*Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim, mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım, mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim, ailem mesleğimi seçerken bana yol gösterdi, mesleğimi seçerken az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim, mesleğimi cinsiyetimi de düşünerek seçtim*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p < .05$). Buna göre erkeklerin; seçtikleri mesleğin aylık kazancının yüksek olmasına ($X=2,48$), seçilen meslekte yükselme şansının olmasına ($X=2,88$), kendi fiziksel özelliklerine ($X=2,57$), seçtikleri mesleğin toplumsal prestijinin yüksek olmasına ($X=2,97$) kadınlara göre daha fazla dikkat ettikleri belirlenmiştir. Kadınların ise, mesleklerini seçerken ailelerinin kendilerine yol göstermesi konusunda ($X=2,79$), az fakat düzenli gelir getiren bir meslek olmasına dikkat etme konusunda ($X=3,09$) ve mesleğini cinsiyetini de düşünerek seçme konusunda ($X=2,29$) erkeklere göre daha fazla dikkat ettikleri belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda meslek seçimi ile bireylerin cinsiyetlerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Meslek seçimi konusunda erkekler ve kadınlar arasındaki farklılığı, toplumun bireylere yüklemiş olduğu rollerin bir sonucu olarak değerlendirmek mümkün olabilir.

3.2.8.2 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini seçme nedenlerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Scheffe
7.9 Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim	Gruplar arası	17,68	3	5,89	3,72	,01	1-2
	Gruplar içi	831,63	525	1,58			
	Toplam	849,32	528				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.18’den de anlaşılabacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin sahip oldukları mesleğin seçimi ile ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.16’da verilen 22 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 1 cümle (*Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p>.05$). Bu sonuca göre 21-30 yaş grubundaki bireylerin “*Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim*” cümlesi bakımından, 31-40 yaş grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda meslek seçimi ile bireylerin yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bireylerin sahip oldukları mesleğin seçimi ile ilgili düşüncelerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermesini , meslek yaşamlarının henüz başlangıcında olan, idealist düşüncelere sahip bireylerin, yükselme ve terfi gibi konuların nasıl yürütüldüğü konusunda daha fazla tecrübeli olan bireylere göre daha çok önem vermelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

3.2.8.3 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini seçme nedenlerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.19’da verilmiştir.

Tablo 3.19 Bireylerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
7.3 Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum	Gruplar arası	35,75	2	17,87	10,09	,00	3-1**
	Gruplar içi	931,70	526	1,77			3-2
	Toplam	967,45	528				
7.8 Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim	Gruplar arası	24,05	2	12,02	9,54	,00	1-2**
	Gruplar içi	662,53	526	1,26			1-3
	Toplam	686,58	528				2-3
7.10 Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım	Gruplar arası	14,77	2	7,38	4,93	,00	3-2**
	Gruplar içi	786,67	526	1,49			
	Toplam	801,44	528				
7.16 Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi	Gruplar arası	10,69	2	5,34	3,25	,04	1-2*
	Gruplar içi	865,29	526	1,64			
	Toplam	875,98	528				
7.19 Meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi	Gruplar arası	13,62	2	6,81	4,62	,01	3-1**
	Gruplar içi	774,38	526	1,42			3-2
	Toplam	788,00	528				
7.20 Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım, daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim	Gruplar arası	22,71	2	11,35	6,69	,00	3-1**
	Gruplar içi	892,92	526	1,69			3-2
	Toplam	915,63	528				

#1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.19'un incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucuna göre bireylerin sahip oldukları mesleğin seçimine ilişkin olarak Tablo 3.16'da verilen 22 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 6 cümle (*Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum, aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım, aile, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi, meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi, sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre yüksek lisans/doktora mezunu bireylerin “*Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum, aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım, ailem mesleğimi seçerken bana yol gösterdi, meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi, sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim*” cümleleri bakımından, diğer eğitim grubunda yer alan bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İlk/ortaokul ve lise mezunu bireylerin ise “*Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, ailem mesleğimi*

seçerken bana yol gösterdi” cümleleri bakımından yüksekokul/ fakülte mezunu bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda meslek seçimi ile bireylerin eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Değişik eğitim gruplarında yer alan bireyler arasındaki bu farklılığın, bireylerin meslek ve buna bağlı olarak iş yaşamlarından beklentilerinin farklı olmasından kaynaklandığını söylemek mümkün olabilir.

3.2.9 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan bireylerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri

Bireylerin mesleki yaşamlarına ilişkin cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
8.1.Genel olarak mesleğimde başarısız olduğumu düşünüyorum	sayı yüzde	236 44,6	230 43,5	32 6,0	23 4,4	8 1,5	529 100,0
8.2.Mesleğimde en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum	sayı yüzde	69 13,1	143 27,0	84 15,9	178 33,6	55 10,4	529 100,0
8.3.Mesleğimde başarılı olmanın, amaçlarımla temelde yer aldığını düşünüyorum	sayı yüzde	31 5,8	57 10,8	75 14,2	275 52,0	91 17,2	529 100,0
8.4.Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir	sayı yüzde	106 20,0	245 46,3	81 15,3	75 14,2	22 4,2	529 100,0
8.5.Mesleğim, yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağımdır	sayı yüzde	104 19,7	214 40,5	88 16,6	94 17,7	29 5,5	529 100,0
8.6.Mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır	sayı yüzde	71 13,4	207 39,1	70 13,2	140 26,5	41 7,8	529 100,0
8.7.Mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum	sayı yüzde	14 2,7	52 9,8	48 9,1	282 53,3	133 25,1	529 100,0

Tablo 3.20’ye göre araştırmaya katılan bireylere “meslek yaşamlarının algılanması” ile ilgili olarak verilen cümlelerin değerlendirilmesi sonucunda, bireylerin genel olarak mesleklerinde başarılı olduklarını düşündükleri (%88,1 [%44,6 + %43,5]), mesleki başarının amaçlarının temelinde yer aldığı (%69,2 [%52,0 + %17,2]), meslekleriyle ilgili olarak kendilerini geliştirmek için çaba harcadıkları (%78,4 [%53,3 + %25,1]) ve mesleklerinde en önemli amaçlarına ulaşamadıkları (%44,0 [%33,6 + %10,4]), mesleki faaliyetlerinin çoğunun monoton ve sıkıcı olmadığı (%52,5 [%13,4 + %39,1]), buna karşın mesleklerinin

yaşamlarındaki en önemli olgu (%66,3 [%20,0 + %46,3]) ve en önemli tatmin kaynağı (%60,2 [%19,7 + %40,5]) olmadığı belirlenmiştir.

Özmete (2004, s.46-52) tarafından yapılan araştırmada, bireylerin yarısından fazlasının işlerini yaşamlarındaki en önemli olgu ve tatmin kaynağı olarak görmedikleri belirlenmiştir. Aynı araştırmada bireylerin %96,2'si iş yaşamlarında kendilerini başarılı olarak görmekte, %76,1'i ise işlerinde başarılı olmanın amaçlarının temelinde yer aldığını düşünmektedir. Bireylerin %45,5'inin işlerindeki faaliyetleri monoton veya sıkıcı bulmadıkları ve %34,0'ünün de çalışma yaşamlarında en önemli amaçlarına ulaşamadıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

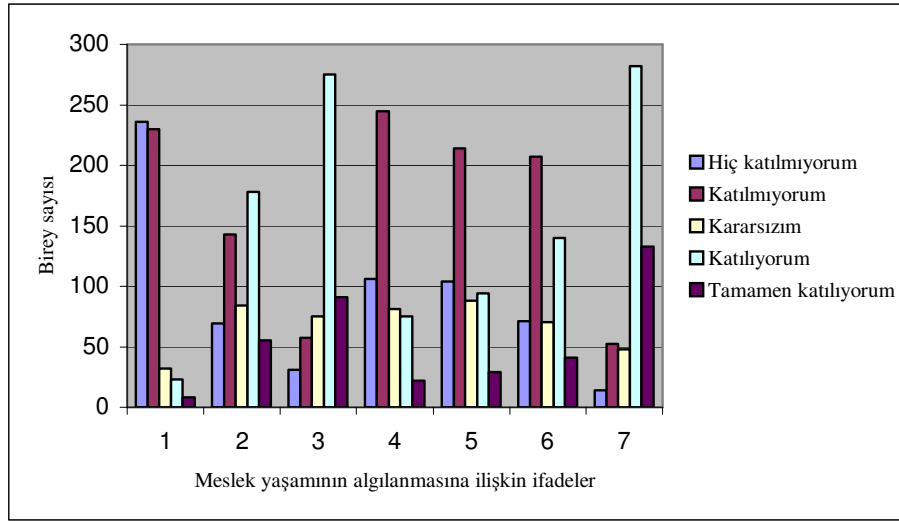
Cooper (1998, s.316)'a göre bireylerin meslek yaşamlarında mutlu olabilmeleri için 3 özelliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bunlar mesleğinde başarılı olduğunu düşünmek, yapılan meslek veya iş için uygun olmak ve mesleğe veya işe gereğinden fazla önem vermemek, gereğinden fazla çalışmamaktır.

Piar-Gallup (1997, s.125) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çalışan bireyler için işlerinde başarılı olmak %95,9 oranında önem arz etmektedir.

Eken (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre; örneklem grubunu oluşturan kadınlardan annelik, evlilik ve meslek arasında öncelik sıralamaları istendiğinde, %61,7'sinin anneliğe, %23,9'unun evliliğe, %14,4'ünün mesleğe öncelik verdiği belirlenmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçları literatür ile örtüşmektedir. Buna göre, bireylerin genel olarak meslek yaşamlarıyla ilgili algılarının olumlu olduğu, mesleklerini önemsedikleri ancak yaşamlarının temelinde mesleklerinin yer almadığı sonucuna ulaşılabilir.

Şekil 3.18'de bireylerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşleri grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.18 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri

1. Genel olarak mesleğimde başarısız olduğumu düşünüyorum
2. Mesleğimde en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum
3. Mesleğimde başarılı olmanın, amaçlarımla temelde yer aldığımı düşünüyorum
4. Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir
5. Mesleğim, yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır
6. Mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır
7. Mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum

Bireylerin mesleki yaşamlarının algılanması ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi sonucunda, cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

3.2.9.1 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.21’de verilmiştir.

Tablo 3.21 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane*
8.3 Mesleğimde başarılı olmanın, amaçlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum	Gruplar arası	23,29	3	7,76	7,01	,00	1-2** 1-3
	Gruplar içi	580,74	525	1,10			
	Toplam	604,03	528				
8.5 Mesleğim, yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır	Gruplar arası	13,07	3	4,35	3,32	,02	1-2*
	Gruplar içi	689,12	525	1,31			
	Toplam	702,19	528				
8.7 Mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum	Gruplar arası	12,91	3	4,30	4,56	,00	1-3**
	Gruplar içi	495,04	525	,94			
	Toplam	507,96	528				

#1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.21'e göre, yapılan varyans analizi sonucunda bireylerin meslek yaşamlarının algılanmasıyla ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.20'de verilen 7 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 3 cümle (*Mesleğimde başarılı olmanın amaçlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum, mesleğim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır, mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre 21-30 yaş arasındaki bireylerin, “*Mesleğimde başarılı olmanın amaçlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum, mesleğim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır, mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum*” cümleleri bakımından diğer yaş grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin meslek yaşamlarının algılanmasıyla ilgili düşünceleri ile yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Mesleğe yeni başlayan genç bireylerin, diğer yaş grubundaki bireylere göre mesleklerinde daha heyecanlı, istekli ve idealist olmaları bu farklılığın doğal bir nedeni olarak düşünülebilir.

3.2.9.2 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.22’de verilmiştir.

Tablo 3.22 Bireylerin Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
8.4 Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir	Gruplar arası	10,53	2	5,26	4,57	,01	1-2
	Gruplar içi	605,50	526	1,15			
	Toplam	616,03	528				
8.6 Mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır	Gruplar arası	13,55	2	6,77	4,74	,00	3-1 3-2
	Gruplar içi	750,95	526	1,42			
	Toplam	764,51	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.22’ye göre, yapılan varyans analizi sonucunda bireylerin meslek yaşamlarının algılanmasıyla ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.20’de verilen 7 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 2 cümle (*Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir, mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre ilk/ortaokul ve lise mezunu bireylerin, “*Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir*” cümlesi bakımından yüksekokul/fakülte mezunu bireylere göre; yüksek lisans/doktora mezunu bireylerin de “*mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır*” cümlesi bakımından tüm diğer eğitim grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin meslek yaşamlarının algılanmasıyla ilgili düşünceleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Meslek yaşamlarının algılanmasıyla eğitim grupları arasındaki bu farklılığın, eğitim seviyesi yükseldikçe mesleğe bakış açısının değişmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

3.2.10 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri

Bireylerin gelirlerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.23’de verilmiştir.

Tablo 3.23 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri

Bireylerin gelirlerine ilişkin cümleler		Hayır	Kararsızım	Evet	TOPLAM
9.1.Mesleğimi yaparak gelir elde etmem çok güç	sayı yüzde	287 54,3	90 17,0	152 28,7	529 100,0
9.2.Gelir düzeyim oldukça iyi	sayı yüzde	338 63,9	108 20,4	83 15,7	529 100,0
9.3.Gelirim hak ettiğim miktardan daha az	sayı yüzde	89 16,8	85 16,1	355 67,1	529 100,0
9.4.Gelirim bende güvensizlik duygusu oluşturuyor	sayı yüzde	279 52,7	95 18,0	155 29,3	529 100,0
9.5.Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum	sayı yüzde	435 82,2	52 9,9	42 7,9	529 100,0
9.6.Gelir düzeyim çok kötü / düşük	sayı yüzde	273 51,6	115 21,7	141 26,7	529 100,0
9.7.Gelirim ile güçlükle geçiniyorum	sayı yüzde	233 44,0	104 19,7	192 36,3	529 100,0
9.8.Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli	sayı yüzde	153 28,9	77 14,6	299 56,5	529 100,0
9.9.Her ay gelirimden bir kısmını tasarrufa ayırabiliyorum	sayı yüzde	391 73,9	40 7,6	98 18,5	529 100,0
9.10.Imkanım olsa, ek iş yaparak gelirim artırılmayı isterdim	sayı yüzde	98 18,6	79 14,9	352 66,5	529 100,0

Tablo 3.23’e göre araştırmaya katılan bireylerin, elde ettikleri gelirleriyle ilgili olarak verilen 10 cümleye ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda, bireylerin %54,3’ünün mesleklerini yaparak gelir elde etmelerinin çok güç olmadığı ancak %45,7’sinin (%17 + %28,7) aksi görüş belirttiği, %63,9’unun gelir düzeylerinin iyi olmadığı, %67,1’inin gelirlerinin hak ettikleri miktardan daha az olduğu, %52,7’sinin geliri güvensizlik duygusu oluşturmazken %47,3’ünün (%18,0 + %29,3) gelirlerinin kendilerinde güvensizlik duygusu oluşturduğu, %82,2’sinin gelirleri ile lüks alış veriş yapamadığı, %51,6’sının gelir düzeylerinin çok düşük/kötü olmadığı ancak %48,4’ünün (%21,7 + %26,7) gelir düzeylerinin çok düşük/kötü olduğu, %44’ünün gelirleriyle rahat geçindiği ancak %56’sının (%19,7 + %36,3) gelirleriyle güçlükle geçindiği, %56,5’inin gelirlerinin temel harcamaları için yeterli olduğu ancak %43,5’inin (%28,9 + %14,6) yeterli olmadığı, %73,9’unun tasarruf yapamadığı ve

%81,4'ünün (%66,5 + %14,9) imkanları olsa ek iş yaparak gelirlerini artırmak istedikleri belirlenmiştir.

Uluslar Arası İnsan Kaynakları Topluluğu ile USA Today'in yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre, bireyleri iş ortamında tatmin eden unsurlar arasında "ücret" ilk sırada yer almaktadır (Keser, 2007b). Ülkemizde de Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Merkezi'nin kamu çalışanlarının sosyal ve ekonomik durumlarını belirlemek için toplam 5272 kamu çalışanı ile yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre bireyler mesleklerinde önem verdikleri ilk unsurun "ücret" olduğunu belirtmişlerdir. Maaşlarından kalan kısmı tasarruf eden kamu çalışanlarının oranı ise %2 olarak belirlenmiştir. (www.kamusen.org.tr, 2006).

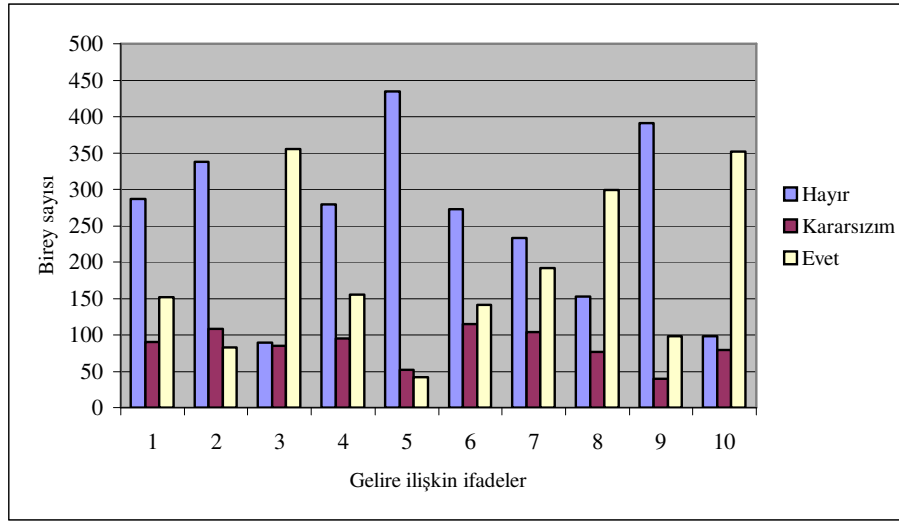
İncir (1990, s.56)'in yaptığı araştırmaya göre, çalışan bireylerin iş yaşamlarıyla ilgili sorunlardan birisi de ücret yetersizliğidir. Buna göre bireyler, aldıkları ücretin çağa uygun olarak insanca yaşamalarını sağlayacak düzeyin çok altında olduğunu belirtmişlerdir.

Sweeney ve McFarlin (2004, s.153)'in gelir memnuniyetine ilişkin olarak 12 ülkede yaptıkları araştırmanın sonuçları, bu ülkelerde bulunan sosyal standartların gelir tatminini etkilediğini göstermiştir. Araştırmaya katılan aynı statüye sahip ve yüksek ücret alan çalışanların, sosyal durumları nedeniyle gelirlerini tatmin edici bulmadıkları belirlenmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarının literatür ile örtüştüğü görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan bireylerin gelirlerinden memnun olmadıklarını söylemek mümkündür. Bireylerin 4/5'inden fazlasının ek iş yapma isteğinde olması bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Şekil 3.19'da bireylerin gelirlerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.19 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşleri

- 1 Mesleğimi yaparak gelir elde etmem çok güç
- 2 Gelir düzeyim oldukça iyi
- 3 Gelirim hak ettiğim miktardan daha az
- 4 Gelirim bende güvensizlik duygusu oluşturuyor
- 5 Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum
- 6 Gelir düzeyim çok kötü / düşük
- 7 Gelirim ile güçlükle geçiniyorum
- 8 Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli
- 9 Her ay gelirimden bir kısmını tasarrufa ayırabiliyorum
- 10 İmkanım olsa, ek iş yaparak gelirimden artırmayı isterdim

3.2.10.1 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi

Sonuçları

Bireylerin gelirlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.24’de verilmiştir.

Tablo 3.24 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{x}$	S	S.D.	t	p
9.8 Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli	Erkek	266	2,39	,83	520	3,13	,00
	Kadın	263	2,16	,91			
9.10 İmkanım olsa, ek iş yaparak gelirimden artırmayı isterdim	Erkek	266	1,45	,74	519	2,02	,04
	Kadın	263	1,59	,82			

Tablo 3.24’e göre, yapılan t-testi sonucunda, bireylerin gelirlerine ilişkin olarak Tablo 3.23’de verilen 10 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında,

cinsiyete göre 2 cümle (*Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli , İmkanım olsa, ek iş yaparak gelirimi artırmayı isterdim*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre erkekler gelirlerini temel harcamaları için, kadınlara oranla daha yeterli bulmaktadırlar ($X=2,39$). Kadınlar ise, imkanları olsa ek iş yaparak gelirlerini artırmayı, erkeklere oranla daha fazla istemektedirler ($X=1,59$).

Özmete (2004, s.59-61)'nin özel sektörde yaptığı araştırma sonucunda, çalışan kadınların gelirlerinin bazı lüksleri sağlamadığı, gelirlerinin hak ettiklerinden daha az olduğu ve iyi bir gelir düzeyine sahip olmadıkları ; İçmeli (1996, s.93)'nin kamu sektöründe yaptığı araştırmaya göre ise, çalışan kadınların, gelirlerinin hak ettiklerinden daha az olduğu, gelirleri ile lüks yaşam sürdüremedikleri, gelirleriyle güçlkle geçindikleri, daha iyi bir gelir getirebilecek iş bulurlarsa iş değiştirebilecekleri belirlenmiştir. Bu sonuçların araştırma bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin gelirleriyle cinsiyetleri arasındaki farklılığın, kadınların ve erkeklerin para konusunda farklı bakış açılarına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Genel olarak kadınların alış veriş erkeklerden daha çok sevdikleri ve psikolojik bir doyum aracı olarak gördükleri (Yazıcıoğlu, 2004, s.59) düşünülürse, cinsiyetler arasındaki bu farklılığın kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

3.2.10.2 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin gelirlerine ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.25'de verilmiştir.

Tablo 3.25 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
9.2 Gelir düzeyim oldukça iyi	Gruplar arası	14,92	3	4,97	9,22	,00	1-3
	Gruplar içi	283,15	525	,53			1-4, 2-3
	Toplam	298,07	528				2-4
9.3 Gelirim hak ettiğim miktardan daha az	Gruplar arası	6,29	3	2,09	3,62	,01	1-3
	Gruplar içi	303,95	525	,57			
	Toplam	310,24	528				
9.5 Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum	Gruplar arası	6,31	3	2,10	6,18	,00	1-3
	Gruplar içi	178,71	525	,34			1-4
	Toplam	185,03	528				
9.6 Gelir düzeyim çok kötü / düşük	Gruplar arası	9,10	3	3,03	4,28	,00	2-3
	Gruplar içi	371,96	525	,70			
	Toplam	381,06	528				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.25’den de anlaşılacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucuna göre bireylerin gelirleri ile ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.23’de verilen 10 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 4 cümle (*Gelir düzeyim oldukça iyi*, *Gelirim hak ettiğim miktardan daha az*, *Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum*, *Gelir düzeyim çok kötü / düşük*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre, “*Gelir düzeyim oldukça iyi*” cümlesine görüş belirten bireylerden, 21-30 yaş ve 31-40 yaş arasındaki bireyler, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü yaş grubunda bulunan bireylere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir; “*Gelirim hak ettiğim miktardan daha az*” cümlesine görüş belirten bireylerden 21-30 yaş grubundakiler 41-50 yaş grubundakilere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir; “*Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum*” cümlesine görüş belirten bireylerden 21-30 yaş grubundakiler, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü gruptaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir; “*Gelir düzeyim çok kötü / düşük*” cümlesine görüş belirten bireylerden 31-40 yaş grubundakiler 41-50 yaş grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin gelirleri ile yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bireylerin gelirleri ile yaş grupları arasındaki bu farklılığı, yaşın ilerlemesiyle birlikte kazanılan mevkinin ve buna bağlı olarak da gelirin yükselmesinin bir sonucu olarak açıklamak mümkün olabilir.

3.2.10.3 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin gelirlerine ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.26’da verilmiştir.

Tablo 3.26 Bireylerin Gelirlerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
9.3 Gelirim hak ettiğim miktardan daha az	Gruplar arası	5,23	2	2,61	4,51	,01	3-2
	Gruplar içi	305,01	526	,58			
	Toplam	310,24	528				
9.10 İmkanım olsa, ek iş yaparak gelirim artırmayı isterdim	Gruplar arası	5,07	2	2,53	4,13	,01	3-2
	Gruplar içi	322,97	526	,61			
	Toplam	328,04	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.26’da da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin gelirleri ile ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.23’de verilen 10 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 2 cümle (*Gelirim hak ettiğim miktardan daha az*, *İmkanım olsa, ek iş yaparak gelirim artırmayı isterdim*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre, yüksek lisans/doktora mezunu bireyler her iki cümlede, yüksek okul/fakülte mezunu bireylere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin gelirleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bireylerin gelirleri ile eğitim grupları arasındaki bu farklılığın, değişik eğitim seviyelerine sahip olan bireylerin mesleki beklentilerinin ve yaşam standartlarına ait düşüncelerinin farklılığından kaynaklandığını söylemek mümkün olabilir.

3.2.11 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları

Araştırmaya katılan bireylerin mesleklerini algılamalarına ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.27’de verilmiştir.

Tablo 3.27 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları

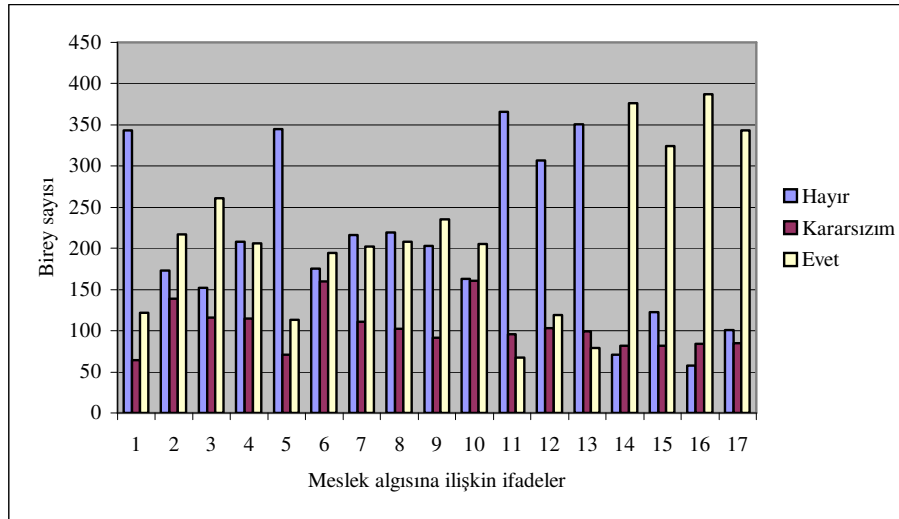
Cümleler/İfadeler		Hayır	Kararsız	Evet	TOPLAM
10.1.Yaşamı engelleyici	sayı yüzde	343 64,8	64 12,1	122 23,1	529 100,0
10.2.Cazip	sayı yüzde	173 32,7	139 26,3	217 41,0	529 100,0
10.3.Başarı duygusu veren	sayı yüzde	152 28,8	116 21,9	261 49,3	529 100,0
10.4.Monoton	sayı yüzde	208 39,3	115 21,8	206 38,9	529 100,0
10.5.Basit	sayı yüzde	345 65,2	71 13,4	113 21,4	529 100,0
10.6.Tatmin edici	sayı yüzde	175 33,1	160 30,2	194 36,7	529 100,0
10.7.İlginç	sayı yüzde	216 40,8	111 21,0	202 38,2	529 100,0
10.8.Yaratıcılığı teşvik edici	sayı yüzde	219 41,4	102 19,3	208 39,3	529 100,0
10.9.Zor	sayı yüzde	203 38,4	91 17,2	235 44,4	529 100,0
10.10.İtibarı yüksek, saygın	sayı yüzde	163 30,8	161 30,4	205 38,8	529 100,0
10.11.Güvensiz	sayı yüzde	366 69,2	96 18,1	67 12,7	529 100,0
10.12.Sıkıcı	sayı yüzde	307 58,0	103 19,5	119 22,5	529 100,0
10.13.Boşa çaba harcanan	sayı yüzde	351 66,4	99 18,7	79 14,9	529 100,0
10.14.Faydalı	sayı yüzde	71 13,4	82 15,5	376 71,1	529 100,0
10.15.Yorucu	sayı yüzde	123 23,3	82 15,5	324 61,2	529 100,0
10.16.Önemli	sayı yüzde	58 11,0	84 15,8	387 73,2	529 100,0
10.17.Stresli	sayı yüzde	101 19,1	85 16,1	343 64,8	529 100,0

Tablo 3.27’ye göre araştırmaya katılan bireylerin “mesleğin algılanması” ile ilgili 17 cümleye ilişkin görüşlerinin incelenmesi sonucunda, bireyler mesleklerini yaşantılarını engellemeyen (%64,8), cazip olan (%54,0) , başarı duygusu veren (%49,3) , monoton olmayan (%39,3), basit olmayan (%65,2), tatmin edici (%36,7), ilginç olmayan (%40,8), yaratıcılığı teşvik etmeyen (%41,4) , zor (%44,4), itibarı yüksek- saygın (%38,8), güven veren (%69,2), sıkıcı olmayan (%58,0), boşa çaba harcanmayan (%66,4), faydalı (%71,1), yorucu (%61,2), önemli (%73,2) ve stresli (%64,8) şeklinde ifade etmişlerdir.

Özmete (2004, s.57,58)'nin yaptığı araştırmaya göre bireyler işlerini; yaşamlarını engellemeyen (%59,3), cazip (%54,0), başarı duygusu veren (%49,8), monoton olmayan (%42,6), sıkıcı olmayan (%66,5), faydalı (%72,2) ancak yaratıcılığı teşvik etmeyen (%39,2) ve zor (%42,1) olarak; İçmeli(1996, s.91)'nin yaptığı araştırmaya göre ise kamu sektöründeki kadınlar işlerini stresli (%62,0) ve yaratıcılığı teşvik etmeyen (%79,0) şeklinde tanımlamışlardır. Bu sonuçlar, yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Buna göre, genel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde bireylerin meslekleri hakkında olumlu düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

Şekil 3.20'de bireylerin sahip oldukları mesleği algılamalarına ilişkin görüşlerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.20 Bireylerin Mesleklerini Algılamaları

1. Yaşamı engelleyici	10. İtibarı yüksek, saygın
2. Cazip	11. Güvensiz
3. Başarı duygusu veren	12. Sıkıcı
4. Monoton	13. Boşa çaba harcanan
5. Basit	14. Faydalı
6. Tatmin edici	15. Yorucu
7. İlginç	16. Önemli
8. Yaratıcılığı teşvik edici	17. Stresli
9. Zor	

3.2.11.1 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini algılamalarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 3.28'de verilmiştir.

Tablo 3.28 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{X}$	S	S.D.	t	p
10.4 Monoton	Erkek	266	2,08	,87	527	1,96	,04
	Kadın	263	1,93	,89			
10.6 Tatmin edici	Erkek	266	2,14	,83	527	2,87	,00
	Kadın	263	1,93	,82			
10.7 İlginç	Erkek	266	2,06	,89	527	2,26	,02
	Kadın	263	1,89	,87			
10.15 Yorucu	Erkek	266	1,54	,81	527	2,28	,02
	Kadın	263	1,70	,85			

Tablo 3.28’den de anlaşılacağı gibi, yapılan t-testi sonucuna göre bireylerin mesleki algılarına ilişkin olarak Tablo 3.27’de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 4 cümle (*monoton, tatmin edici, ilginç, yorucu*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre erkekler mesleklerini kadınlara göre daha monoton ($X=2,08$), daha tatmin edici ($X=2,14$) ve daha ilginç ($X=2,06$) bulduklarını; kadınlar ise mesleklerini erkeklere göre daha yorucu ($X=1,70$) bulduklarını belirtmişlerdir.

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleki algı ile cinsiyetlerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Mesleki algıların cinsiyete göre farklılık göstermesini; erkeklerin ve kadınların farklı fiziksel ve psikolojik yapıya sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.2.11.2 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerinin algılamalarının yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.29’da verilmiştir.

Tablo 3.29 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane*
10.1 Yaşamı engelleyici	Gruplar arası	16,20	3	5,40	7,95	,00	1-3**
	Gruplar içi	356,46	525	,67			1-4, 2-3
	Toplam	372,67	528				2-4
10.9 Zor	Gruplar arası	11,07	3	3,69	4,56	,00	1-3*
	Gruplar içi	424,98	525	,81			
	Toplam	436,06	528				
10.11 Güvensiz	Gruplar arası	5,84	3	1,94	3,96	,00	1-3**
	Gruplar içi	258,15	525	,49			1-4
	Toplam	264,00	528				

#1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.29'a göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleki algılarına ilişkin olarak Tablo 3.27'de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 3 cümle (*yaşamı engelleyici* , *zor* , *güvensiz*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre, "*yaşamı engelleyici*" cümlesine görüş belirten bireylerden 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubundakiler, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü gruptakilere göre; "*zor*" ifadesine görüş belirten bireylerden 21-30 yaş grubundakiler 41-50 yaş grubundakilere göre; "*güvensiz*" ifadesine görüş belirten bireylerden 21-30 yaş grubundakiler 41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü gruptakilere göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleki algı ile bireylerin yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; yaşa bağlı olarak sahip olunan mesleğin yaşamı engelleyici, zor ve güvensiz olarak algılanması değişiklik göstermektedir. Yaşa bağlı olarak edinilen mesleki deneyimler sonucu, bireylerin meslekleri hakkında geliştirdikleri düşünceler, bu farklılığın nedeni olarak yorumlanabilir.

3.2.11.3 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini algılamalarının öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.30’da verilmiştir.

Tablo 3.30 Bireylerin Mesleklerini Algılamalarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane*
10.3 Başarı duygusu veren	Gruplar arası	4,49	2	2,24	3,06	,04	3-2*
	Gruplar içi	386,04	526	,73			
	Toplam	390,54	528				
10.4 Monoton	Gruplar arası	9,18	2	4,59	5,96	,00	3-1* 3-2
	Gruplar içi	404,81	526	,77			
	Toplam	413,99	528				
10.5 Basit	Gruplar arası	11,13	2	5,56	8,48	,00	3-1** 3-2
	Gruplar içi	345,11	526	,65			
	Toplam	356,25	528				
10.7 İlginç	Gruplar arası	6,08	2	3,04	3,88	,02	3-2*
	Gruplar içi	411,54	526	,78			
	Toplam	417,62	528				
10.8 Yaratıcılığı teşvik edici	Gruplar arası	8,46	2	4,23	5,32	,00	3-1** 3-2
	Gruplar içi	418,30	526	,79			
	Toplam	426,77	528				
10.9 Zor	Gruplar arası	6,18	2	3,09	3,78	,02	3-1*
	Gruplar içi	429,88	526	,81			
	Toplam	436,06	528				
10.12 Sıkıcı	Gruplar arası	6,77	2	3,38	5,05	,00	3-2**
	Gruplar içi	352,40	526	,67			
	Toplam	359,18	528				

#1= ilköğretim ve lise mezunu 2= yükseköğretim/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.30’a göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleki algılarına ilişkin olarak Tablo 3.27’de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 7 cümle (*Başarı duygusu veren, monoton, basit, ilginç, yaratıcılığı teşvik eden, zor, sıkıcı*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre yüksek lisans/ doktora mezunlarının “*Başarı duygusu veren, monoton, basit, ilginç, yaratıcılığı teşvik eden, zor, sıkıcı*” cümleleri bakımından, tüm diğer eğitim grubundaki bireylerden anlamlı derecede farklı olduğu belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleki algı ile bireylerin eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Yüksek eğitim seviyesine sahip olan bireylerin mesleki algılarının diğer eğitim seviyelerine sahip olan bireylerden farklı olması beklenen bir sonuç olmakla birlikte,

bu durumun bireylerin mesleklerine farklı bakış açısıyla yaklaşımlarından kaynaklandığı düşünülebilir.

3.2.12 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin

Araştırmaya katılan bireylerin mesleklerinden duydukları tatmin düzeylerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo3.31’de verilmiştir.

Tablo 3.31 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin

Bireylerin sahip oldukları meslekten duydukları tatmine ilişkin cümleler		Hiç tatmin edici değil	Tatmin edici değil	Kararsız	Tatmin edici	Çok tatmin edici	TOPLAM
11.1.Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun olması	sayı yüzde	57 10,8	87 16,4	77 14,6	272 51,4	36 6,8	529 100,0
11.2.Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin ilgi çekici olması	sayı yüzde	62 11,7	109 20,6	104 19,7	222 42,0	32 6,0	529 100,0
11.3.Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.)	sayı yüzde	103 19,5	107 20,2	49 9,3	226 42,7	44 8,3	529 100,0
11.4.Çalışma ortamında insan ilişkileri	sayı yüzde	74 14,0	119 22,5	90 17,0	208 39,3	38 7,2	529 100,0
11.5.Sağlanan kazanç düzeyi	sayı yüzde	118 22,3	191 36,1	79 14,9	129 24,4	12 2,3	529 100,0
11.6.Ödül ve takdir sistemi	sayı yüzde	190 35,9	200 37,8	74 14,0	56 10,6	9 1,7	529 100,0
11.7.İş güvencesi ve sosyal güvence (emeklilik vb.)	sayı yüzde	31 5,8	49 9,3	63 11,9	311 58,8	75 14,2	529 100,0
11.8.Meslekte yükselme, terfi imkanı	sayı yüzde	135 25,5	168 31,8	110 20,8	98 18,5	18 3,4	529 100,0
11.9.Mesleği uygulayabilmek için verilen yetki ve sorumluluk	sayı yüzde	91 17,2	169 31,9	110 20,8	144 27,3	15 2,8	529 100,0
11.10.Günlük çalışma süresi	sayı yüzde	37 7,0	70 13,2	81 15,3	311 58,8	30 5,7	529 100,0
11.11.Yarışma ve kendini gösterme olanakları	sayı yüzde	132 25,0	189 35,7	98 18,5	102 19,3	8 1,5	529 100,0
11.12.İstihdam olanaklarının yeterliliği	sayı yüzde	97 18,3	170 32,1	119 22,5	130 24,6	13 2,5	529 100,0
11.13.Otorite olarak kabul edilme	sayı yüzde	103 19,5	159 30,1	126 23,8	134 25,3	7 1,3	529 100,0
11.14.Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması	sayı yüzde	109 20,6	142 26,8	91 17,3	163 30,8	24 4,5	529 100,0
11.15.Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterliliği	sayı yüzde	86 16,3	120 22,7	96 18,1	211 39,9	16 3,0	529 100,0
11.16.Saygın bir mesleğe sahip olma	sayı yüzde	59 11,2	98 18,5	128 24,2	202 38,2	42 7,9	529 100,0
11.17.Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olma	sayı yüzde	79 14,9	144 27,2	110 20,8	165 31,2	31 5,9	529 100,0
11.18.Değerli bir mesleğe sahip olarak, topluma katkıda bulunma	sayı yüzde	54 10,3	107 20,2	115 21,7	209 39,5	44 8,3	529 100,0
11.19.Meslekten heyecan duyma, iş motivasyonu	sayı yüzde	84 15,9	130 24,6	120 22,7	160 30,2	35 6,6	529 100,0

Tablo 3.31’de de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan bireylerin “mesleki tatmin” ile ilgili 19 cümleye ilişkin görüşlerinin incelenmesi sonucunda bireyler, mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun (%58,2 [%51 + %6,8]) ve ilgi çekici olmasını (%48,0 [%42,0 + %6,0]), çalışma ortamının fiziksel durumunu (%51,0 [%42,7 + %8,3]), çalışma ortamında insan ilişkilerini (%46,5 [%39,3 + %7,2]), iş güvencesi ve sosyal güvenceyi (%73,0 [%58,8 + %14,2]), günlük çalışma süresini (%64,5 [%58,8 + %5,7]), mesleki ekipman ve bilgi yeterliliğini (%42,9 [%39,9 + %3,0]), saygın bir mesleğe sahip olmayı (%46,1 [%38,2 + %7,9]) ve topluma katkıda bulunmayı (%47,8 [%39,5 + %8,3]) mesleklerini göz önüne alarak “tatmin edici/çok tatmin edici” şeklinde değerlendirmişlerdir. Bununla birlikte bireyler sağlanan kazanç düzeyini (%58,4 [%22,3 + %36,1]), ödül ve takdir sistemini (%73,7 [%35,9 + %37,8]), meslekte yükselme ve terfi imkanlarını (%57,3 [%25,5 + %31,8]), yetki ve sorumluluk durumunu (%49,1 [%17,2 + %31,9]), yarışma ve kendini gösterme imkanlarını (%60,7 [%25,0 + %35,7]), istihdam imkanlarının yeterliliğini (%50,4 [%18,3 + %32,1]), otorite olarak kabul edilmeyi (%49,6 [%19,5 + %30,1]), yeni yetenek ve beceri kazandırma durumunu (%47,4 [%20,6 + %26,8]), yaratıcı olmayı (%42,1 [%14,9 + %27,2]), mesleki heyecan ve iş motivasyonunu (%40,5 [%15,9 + %24,6]) “hiç tatmin edici değil/tatmin edici değil” şeklinde değerlendirmişlerdir.

Kuzgun (2000a, s.42)’a göre mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun olması, mesleki faaliyetlerin ilgi çekici olması, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması, çalışma ortamında insan ilişkilerinin uygun olması, sağlanan kazanç düzeyi, ödül ve takdir sistemi, iş güvencesi, terfi imkanı, verilen yetki ve sorumluluk, günlük çalışma süresi, yarışma ve kendini gösterme olanakları, istihdam olanağı gibi konularda bireylerin beklentileri ile mesleğin ve işin sağladığı imkanların uygun olması durumunda iş veya meslek doyumunun gerçekleştiğini söylemek mümkün olabilmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre bireylerin, iş çevresinin fiziksel durumu ve çalışma ortamı ile ilgili yani, iş yerinin şartlarına göre farklılık gösterebilen konuları tatmin edici buldukları, buna karşılık mesleğin bireyi doğrudan ilgilendiren ve onları psikolojik olarak rahatsız edebilecek taraflarını (yetenek geliştirme, motivasyon, terfi,

ödül ve takdir sistemi, istihdam olanakları gibi) tatmin edici bulmadıkları söylenebilir.

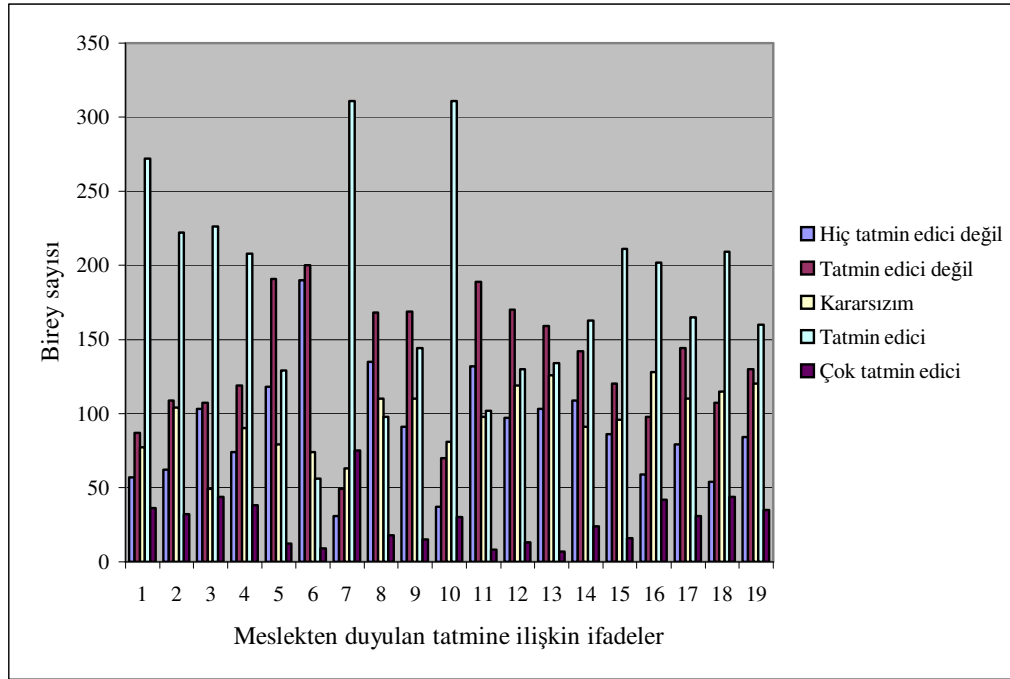
Özmete (2004, s.88)'nin yaptığı araştırmaya göre bireyler, yapılan işten heyecan duyma ve iş motivasyonu, yapılan işte yeni fikirler üreterek yaratıcı olma ve ücret yeterliliği konularını tatmin edici bulmamışlar; işlerinde otorite olarak kabul edilme konusunda kararsız kalmışlar, çalışma saatleri açısından ise işlerini tatmin edici olarak değerlendirmişlerdir.

Genel olarak işletme politikaları, denetleme, çalışma şartları, maaş miktarı, ilişkiler ve statü faktörlerinin bireyler açısından uygun olup olmaması bir iş yerinde tatminsizlik yaratan faktörlerdir (Gödelek, 2005, s.257).

Kielhofner et. al. (1999, s.43) tarafından yapılan çalışmada, kendilerine değer verildiğine ait dönüt alan ve işe ait çabaları için desteklenen ve ödüllendirilen bireylerin, çalışmak için daha güçlü bir dürtüye sahip oldukları belirtilmiştir.

Tablo 3.31'den de anlaşılacağı gibi, bireylerin verilen cümlelerin 9'unu tatmin edici/çok tatmin edici buldukları ancak 10'unu da hiç tatmin edici değil/tatmin edici değil şeklinde değerlendirdikleri belirlenmiştir. Buna göre bireylerin mesleki tatmin düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Şekil 3.21'de bireylerin mesleklerinden duydukları tatmin düzeylerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.21 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatmin

1. Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması
2. Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin ilgi çekici olması
3. Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.)
4. Çalışma ortamında insan ilişkileri
5. Sağlanan kazanç düzeyi
6. Ödül ve takdir sistemi
7. İş güvencesi ve sosyal güvence (emeklilik vb.)
8. Meslekte yükselme, terfi imkanı
9. Mesleği uygulayabilmek için verilen yetki ve sorumluluk
10. Günlük çalışma süresi
11. Yarışma ve kendini gösterme olanakları
12. İstihdam olanaklarının yeterliliği
13. Otorite olarak kabul edilme
14. Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması
15. Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterliliği
16. Saygın bir mesleğe sahip olma
17. Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma
18. Değerli bir mesleğe sahip olarak, topluma katkıda bulunma
19. Meslekten heyecan duyma, iş motivasyonu

Bireylerin mesleki tatmin ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi sonucunda, cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

3.2.12.1 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerinden duydukları tatminin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.32’de verilmiştir.

Tablo 3.32 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
11.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.)	Gruplar arası	26,89	3	8,96	5,26	,00	2-1**
	Gruplar içi	894,09	525	1,70			2-4
	Toplam	920,99	528				
11.8 Meslekte yükselme, terfi imkanı	Gruplar arası	26,23	3	8,74	6,77	,00	1-2*
	Gruplar içi	677,07	525	1,29			1-3
	Toplam	703,30	528				
11.11 Yarışma ve kendini gösterme olanakları	Gruplar arası	17,01	3	5,67	4,78	,00	1-2*
	Gruplar içi	621,83	525	1,18			1-3
	Toplam	638,85	528				
11.14 Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması	Gruplar arası	15,67	3	5,22	3,51	,01	1-3*
	Gruplar içi	779,36	525	1,48			
	Toplam	795,03	528				

#1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.32’ye göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleki tatminleriyle ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.31’de verilen 19 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 4 cümle (*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.)*, *Meslekte yükselme, terfi imkanı*, *Yarışma ve kendini gösterme olanakları*, *Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre, 31-40 yaş grubundakiler 11.3 no.lu cümle bakımından 21-30 yaş ve 51 yaş ve üstü gruptakilerden; 21-30 yaş grubundakiler 11.8, 11.11, 11.14 no.lu cümleler bakımından 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundakilerden anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Bir iş yerinde çalışan bireylerin çalışma şartları hakkındaki düşünceleri, o iş yerinin olumsuz çalışma şartları yanında bireylerin yaşlarına, göre değişiklik göstermektedir (Özbek ve Bilir, 2005, s.120). Tablo 3.32’de de görülebileceği gibi, bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışma ortamının fiziksel yapısı, terfi, kendini gösterme, yeni yetenekler ve beceriler kazanma konuları hakkında, meslek yaşamlarının henüz başlangıcında olan gençlerin, diğer yaş grubundaki bireylere göre daha hırslı olmaları ve idealist düşünceleri doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

3.2.12.2 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerinden duydukları tatminin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.33’de verilmiştir.

Tablo 3.33 Bireylerin Mesleklerinden Duydukları Tatminin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
11.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri	Gruplar arası	18,46	2	9,23	6,42	,00	3-2*
	Gruplar içi	755,99	526	1,43			
	Toplam	774,45	528				
11.5 Sağlanan kazanç düzeyi	Gruplar arası	11,16	2	5,58	4,27	,01	3-2**
	Gruplar içi	686,91	526	1,30			
	Toplam	698,07	528				
11.17 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma	Gruplar arası	9,68	2	4,84	3,49	,03	3-2*
	Gruplar içi	728,68	526	1,38			
	Toplam	738,36	528				

#1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.33’den de anlaşılacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleki tatminleriyle ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.31’de verilen 19 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 3 cümle (*Çalışma ortamında insan ilişkileri, Sağlanan kazanç düzeyi, Yeni çözümler fikirler ve öneriler üretmek yaratıcı olma*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre yüksek lisans/doktora mezunu bireylerin “*Çalışma ortamında insan ilişkileri, Sağlanan kazanç düzeyi, Yeni çözümler fikirler ve öneriler üretmek yaratıcı olma*” cümleleri bakımından yüksekokul/fakülte mezunu bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin mesleki tatminleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda bireylerin mesleki tatminleri ile eğitim durumları arasındaki bu farklılığı, değişik eğitim grubundaki bireylerin farklı mesleki algılara sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.2.13 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan bireylerin kariyer olanaklarına ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.34’de verilmiştir.

Tablo 3.34 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri

Bireylerin kariyer olanaklarına ilişkin görüşlerine ilişkin cümleler		Hayır	Kararsızım	Evet	TOPLAM
12.1. Mesleğim yükselmeye imkan verir	sayı yüzde	184 34,8	116 21,9	229 43,3	529 100,0
12.2. Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır	sayı yüzde	143 27,0	76 14,4	310 58,6	529 100,0
12.3. Mesleğimde yükselme, insani ilişkilere bağlıdır	sayı yüzde	160 30,2	120 22,7	249 47,1	529 100,0
12.4. Mesleğimde yükselme, yeteneğe bağlıdır	sayı yüzde	233 44,0	137 25,9	159 30,1	529 100,0
12.5. Mesleğim, yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor	sayı yüzde	178 33,6	144 27,3	207 39,1	529 100,0
12.6. Mesleğimde yükselme, nadiren görülür	sayı yüzde	247 46,7	106 20,0	176 33,3	529 100,0
12.7. Mesleğimde yükselme, şansa bağlıdır	sayı yüzde	250 47,3	124 23,4	155 29,3	529 100,0
12.8. Mesleğimde yükselme, eğitim düzeyi ve kendini geliştirmeye bağlıdır	sayı yüzde	187 35,3	122 23,1	220 41,6	529 100,0
12.9. Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır	sayı yüzde	113 21,4	140 26,4	276 52,2	529 100,0

Tablo 3.34’e göre araştırmaya katılan bireylerin “kariyer olanakları” ile ilgili 9 cümleye ilişkin görüşlerinin incelenmesi sonucunda bireyler mesleklerinin yükselmeye imkan verdiğini (%43,3), meslekte yükselmenin eğitim düzeyi ve kendini geliştirmeye bağlı olduğunu (%41,6), şansa (%47,3) ve yeteneğe (%44,0) bağlı olmadığını ancak mesleklerinde yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu (%58,6) bununla birlikte mesleklerinde yükselmenin nadiren görülmediğini (%46,7) ve insani ilişkilere bağlı olduğunu (%47,1), mesleklerinde adil olmayan yükselme politikaları olduğunu (%52,2) ve mesleklerinin yükselme açısından kendilerine gelecek sağlamadığını (%39,1) belirtmişlerdir.

İnsan kaynakları sitesi “www.yenibiris.com”un 1200’den fazla bireyle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, işindeki kariyer planının kendisine uygun olmadığını düşünen bireylerin oranı %87 olarak belirlenmiştir (www.ntvmsnbc.com, 2006).

Özmete (2004, s.94) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, bireylerin işlerinin yükselmede iyi olanak sağlamadığını, bireylerin yükselme için sınırlı imkanlara sahip olduğunu, işlerinde yükselme sıklığının az olduğunu, işlerinde yükselmenin yeteneğe, eğitim düzeyine ve kendini geliştirmeye bağlı olmadığını, işlerinin yükselme açısından kendilerine gelecek sağlamadığını göstermektedir.

İncir (1990, s.58)’in yaptığı araştırmaya göre çalışan bireyler iş yerlerinde yükselmede başarıya önem verilmediğinden, mesleki bilgi, beceri ve yeteneğin dikkate alınmadığından yakınmışlardır.

İçmeli (1996, s.93) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda kamu kuruluşlarında çalışan kadınların ilerleme imkanlarının kısıtlı olduğu ve işlerinde adaletsiz bir terfi sisteminin bulunduğu belirlenmiştir.

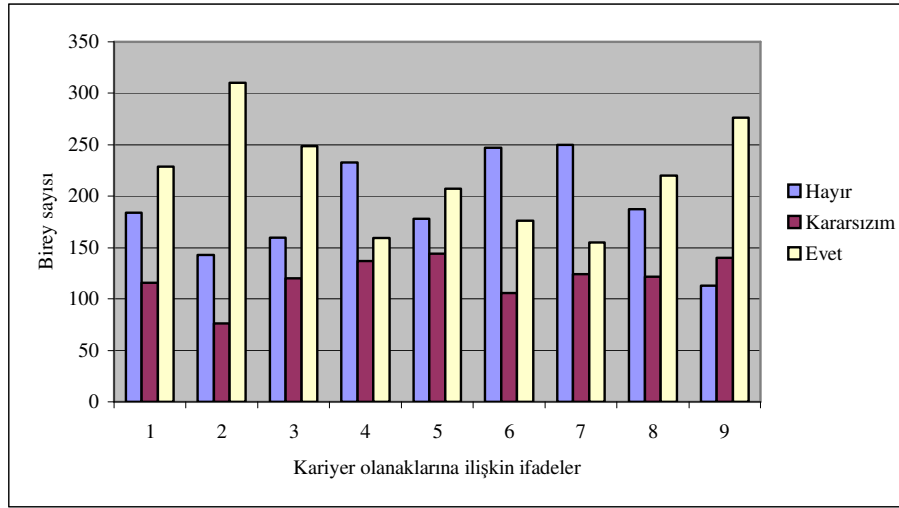
DPT’nin hazırlamış olduğu IX. Kalkınma Planı (2006)’nda, kamu kesiminde görevde yükselme konusunun mevzuatta açık ve yeterli şekilde tanımlanmamış olmasının, etkili bir ödüllendirme sisteminin bulunmamasının ve ücret dengesizliğinin, kamu çalışanlarının kendilerini geliştirmesini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2006, s.22)’nin yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, çalışan bireyler en çok ücretlerinden ve işteki yükselme olanaklarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Terfilerin çalışanlar için önemi ve iş hayatına etkileri konusunda yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların %67,0’sinin, çalıştıkları kurumun terfi sistemini yeterince adil bulmadıkları belirlenmiştir (www.insankaynaklari.com, 2005). Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 3.34’de de görüldüğü gibi, araştırma sonuçlarına göre bireylerin, mesleklerini icra ederlerken sahip oldukları kariyer olanaklarına karşı olumsuz düşüncelere sahip oldukları, bu durumun da bireyleri mesleki açıdan başarısızlığa, psikolojik açıdan da mutsuzluğa sevk edebileceği rahatlıkla söylenebilir.

Şekil 3.22’de bireylerin kariyer olanaklarına ilişkin görüşlerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.22 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşleri

- 1 Mesleğim yükselmeye imkan verir
- 2 Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır
- 3 Mesleğimde yükselme, insani ilişkilere bağlıdır
- 4 Mesleğimde yükselme, yeteneğe bağlıdır
- 5 Mesleğim, yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor
- 6 Mesleğimde yükselme, nadiren görülür
- 7 Mesleğimde yükselme, şansa bağlıdır
- 8 Mesleğimde yükselme, eğitim düzeyi ve kendini geliştirmeye bağlıdır
- 9 Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır

Bireylerin kariyer olanakları ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi sonucunda, cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

3.2.13.1 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin kariyer olanaklarına ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.35’de verilmiştir.

Tablo 3.35 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
12.2 Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır	Gruplar arası	7,58	3	2,53	3,38	,01	1-2*
	Gruplar içi	392,69	525	,74			
	Toplam	400,28	528				
12.3 Mesleğimde yükselme, insani ilişkilere bağlıdır	Gruplar arası	7,35	3	2,45	3,32	,01	1-3**
	Gruplar içi	386,67	525	,73			
	Toplam	394,02	528				
12.4 Mesleğimde yükselme, yeteneğe bağlıdır	Gruplar arası	11,52	3	3,84	5,44	,00	1-2* 1-3
	Gruplar içi	370,12	525	,70			
	Toplam	381,64	528				
12.9 Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır	Gruplar arası	11,08	3	3,69	5,92	,00	1-2* 1-4
	Gruplar içi	327,68	525	,62			
	Toplam	338,77	528				

#1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.35’den de anlaşılacağı gibi, yapılan varyans analizi sonucuna göre bireylerin kariyer olanakları ile ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.34’de verilen 9 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 4 cümle (*Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır* , *Mesleğimde yükselme insani ilişkilere bağlıdır* , *Mesleğimde yükselme yeteneğe bağlıdır*, *Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre, 21-30 yaş grubundaki bireylerin “*Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır* , *Mesleğimde yükselme insani ilişkilere bağlıdır* , *Mesleğimde yükselme yeteneğe bağlıdır*, *Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır*” cümleleri bakımından bütün diğer yaş grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin kariyer olanakları ile yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda yaş grupları arasında görülen bu farklılığın, henüz mesleki yaşamlarının başlangıcında olan 21-30 yaş grubundaki bireylerin diğer yaş grubundaki bireylere göre kariyer yaşantıları konusunda daha idealist düşünmelerinden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

3.2.13.2 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin kariyer olanaklarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.36’da verilmiştir.

Tablo 3.36 Bireylerin Kariyer Olanaklarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
12.6 Mesleğimde yükselme, nadiren görülür	Gruplar arası	13,11	2	6,55	8,61	,00	3-1
	Gruplar içi	400,35	526	,76			3-2
	Toplam	413,47	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.36’ya göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin kariyer olanakları ile ilgili düşüncelerine ilişkin olarak Tablo 3.34’de verilen 9 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumuna göre 1 cümle (*Mesleğimde yükselme, nadiren görülür*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre, yüksek lisans/doktora mezunu bireylerin “*Mesleğimde yükselme, nadiren görülür*” cümlesi bakımından diğer bütün eğitim grubunda yer alan bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin kariyer olanakları ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda eğitim durumları arasında görülen bu farklılığın; yüksek lisans/doktora mezunu olan bireylerin mesleki yükselme konusunda, diğer eğitim grubunda bulunan bireylere oranla daha az sıkıntı yaşadıkları veya kariyer ve yükselme konusunda diğer eğitim grubundaki bireylere göre daha farklı imkanlara sahip oldukları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.2.14 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmesi

Bireylerin mesleklerini Türkiye’deki durumuna göre değerlendirmesi sonucunda elde edilen bulguların dağılımı Tablo 3.37’de verilmiştir.

Tablo 3.37 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmesi

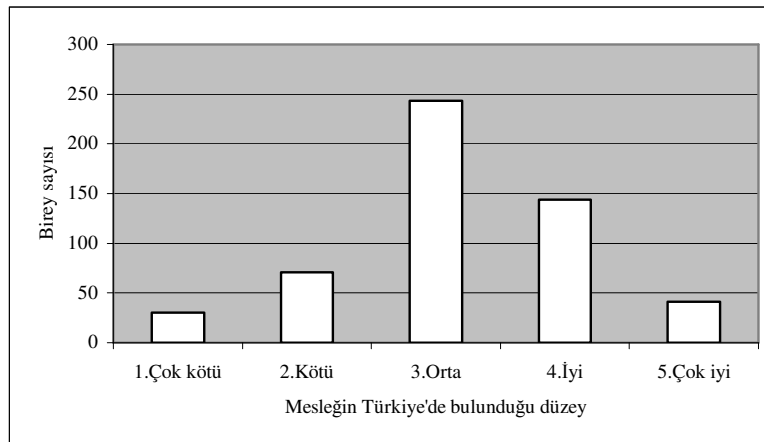
Mesleğin bulunduğu düzey	Sayı	Yüzde (%)
1.Çok kötü	30	5,7
2.Kötü	71	13,4
3.Orta	243	45,9
4.İyi	144	27,2
5.Çok iyi	41	7,8
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.37’ye göre araştırmaya katılan bireylerin “bugün mesleklerinin Türkiye’de bulunduğu durum” ile ilgili olarak belirttikleri görüşlerinin incelenmesi sonucunda bireylerin %45,9’unun mesleklerinin durumunu “orta”, % 35,0’inin (%27,2 + %7,8) iyi/çok iyi, %19,1’inin de (%5,7 + %13,4) çok kötü/kötü olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin mesleklerinin bugün Türkiye’de bulunduğu durum hakkındaki düşünceleri konusunda bilgi veren herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre bireyler, bugün mesleklerinin Türkiye’deki durumunu ne iyi ne de kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Şekil 3.23’de bireylere göre bugün mesleklerinin Türkiye’de bulunduğu düzeylerin dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.23 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmeleri

Bireylerin mesleklerinin bugün Türkiye’de bulunduğu durum ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete ve yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi ve varyans analizi sonucunda, cinsiyetler ve yaş grupları ile bireylerin mesleklerinin bu gün Türkiye’de bulunduğu durum ile ilgili düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

3.2.14.1 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerini Türkiye’deki durumuna göre değerlendirmelerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.38’de verilmiştir.

Tablo 3.38 Bireylerin Mesleklerini Türkiye’deki Durumuna Göre Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Scheffe
13. Mesleğin bu gün Türkiye’de bulunduğu durumla ilgili düşünceler	Gruplar arası	76,90	2	38,45	7,35	,00	3-2
	Gruplar içi	2750,47	526	5,22			
	Toplam	2827,37	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.38’e göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleklerinin bugün Türkiye’de bulunduğu durum ile ilgili görüşlerinin, yüksek lisans/doktora mezunlarının yüksek okul/fakülte mezunlarından anlamlı derecede farklı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$).

Yapılan literatür taraması sonucunda, bireylerin mesleklerinin bugün Türkiye’de bulunduğu durum hakkındaki düşünceleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda, eğitim durumları arasında görülen bu farklılığın, bireylerin sahip oldukları meslek ve kariyer düzeylerinden kaynaklandığını söylemek mümkün olabilir.

3.2.15 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmeleri

Bireylerin mesleklerinin Türkiye’deki geleceğini (10 yıl) değerlendirmelerine ilişkin dağılımı Tablo 3.39’da verilmiştir.

Tablo 3.39 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl)

Değerlendirmeleri

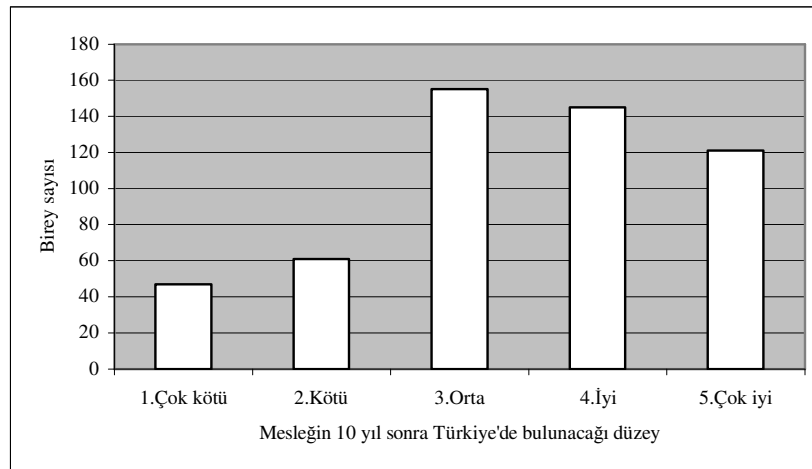
Mesleğin 10 yıl sonra bulunacağı düzey	Sayı	Yüzde (%)
1.Çok kötü	47	8,9
2.Kötü	61	11,5
3.Orta	155	29,3
4.İyi	145	27,4
5.Çok iyi	121	22,9
TOPLAM	529	100,0

Tablo3.39’a göre araştırmaya katılan bireylerin “10 yıl sonra mesleklerinin Türkiye’de bulunacağı durum” ile ilgili olarak görüşlerinin incelenmesi sonucunda bireylerin %50,3’ünün (%27,4 + %22,9) “iyi/çok iyi”, %29,3’ünün “orta”, %20,4’ünün de (%8,9 + %11,5) “çok kötü/kötü” olarak mesleklerini değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durum hakkındaki düşünceleri konusunda bilgi veren herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın sonuca göre, bireylerin yarısının geleceğe umutla baktıkları; diğer yarısının ise mesleklerinden ve dolayısıyla geleceklerinden pek de umutlu olmadıkları söylenebilir.

Şekil 3.24’de bireylerin mesleklerinin Türkiye’deki geleceğini (10 yıl) değerlendirmelerine ilişkin dağılımı grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.24 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl)

Değerlendirmeleri

3.2.15.1 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin mesleklerinin Türkiye’deki geleceğini (10 yıl) değerlendirmelerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.40’da verilmiştir.

Tablo 3.40 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{X}$	S	S.D.	t	p
14. Mesleğin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durumla ilgili düşünceler	Erkek	266	3,56	1,20	527	2,04	,01
	Kadın	263	3,31	1,20			

Tablo 3.40’a göre, yapılan t-testi sonucunda, bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durum ile ilgili görüşleri konusunda erkeklerin ($\bar{X}=3,56$), kadınlardan ($\bar{X}=3,31$) anlamlı derecede farklı olduğu belirlenmiştir ($p>.05$).

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durum hakkındaki düşünceleri ile cinsiyetlerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda cinsiyetler arasında görülen bu farkın, erkeklerin ve kadınların mesleklerinin geleceği konusunda farklı algılamalara sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Bireylerin mesleklerinin 10 Yıl Sonra Türkiye’de bulunacağı durum ile ilgili düşüncelerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan varyans analizi sonucunda, yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

3.2.15.2 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl) Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin mesleklerinin Türkiye’deki geleceğini (10 yıl) değerlendirmelerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.41’de verilmiştir.

Tablo 3.41 Bireylerin Mesleklerinin Türkiye’deki Geleceğini (10 Yıl)
Değerlendirmelerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
14. Mesleğin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durumla ilgili düşünceler	Gruplar arası	95,53	2	47,76	5,98	,00	1-2
	Gruplar içi	4198,28	526	7,98			
	Toplam	4293,81	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.41’e göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durum ile ilgili düşüncelerinin, ilk/ortaokul ve lise mezunlarının yüksekokul/fakülte mezunlarından anlamlı derecede farklı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$).

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye’de bulunacağı durum hakkındaki düşünceleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bu farkın, eğitim durumuna göre, bireylerin sahip oldukları mesleklerin farklı olmasından ve eğitime bağlı olarak ortaya çıkabilen bireyler arası görüş farkından kaynaklandığı söylenebilir.

3.3 Bireylerin Seçmek İstedikleri Meslekle İlgili Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin yeni seçecekleri bir mesleğe ilişkin meslek değerleri (meslek seçimi ve mesleği gerçekleştirme ile ilgili) ve mesleki tatmin düzeyleri ile yeni bir meslek seçme aşamasında olan gençlere tavsiye ettikleri meslekler ve gelecek 10 yıl içerisinde Türkiye’de diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek mesleklere ilişkin verilerin yüzde, frekans dağılımları ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına göre yapılan t-testi ve varyans analizi sonuçları, tablolar ve grafikler halinde verilmiştir.

3.3.1 Bireylerin, Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler

Bireylerin, meslek seçme aşamasında olanlara önerdikleri mesleklerin dağılımı Tablo 3.42’de verilmiştir.

Tablo 3.42 Bireylerin Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler

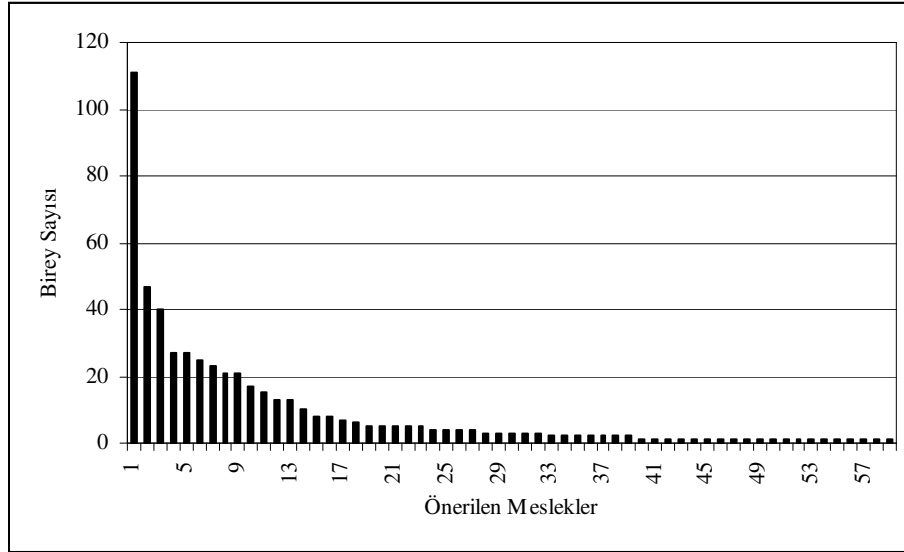
Önerilen meslekler	Sayı	Yüzde (%)
1 Kendi mesleğimi öneririm	111	21,0
2 Tıp ile ilgili meslekler	47	8,9
3 Bilgisayar programcılığı	40	7,6
4 Bilgisayar sist.müh./analistliği	27	5,1
5 Mimar, müh. vb. teknik eleman	27	5,1
6 Genetik mühendisliği	25	4,7
7 Hukuk ile ilgili meslekler	23	4,3
8 Hiç bir mesleği önermem	21	4,0
9 Pilot, güverte subayı, makine subayı (deniz, hava)	21	4,0
10 Öğretim ile ilgili meslekler	17	3,2
11 Yasama org. ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri	15	2,8
12 Toptan ve perakende ticarete müteşebbis ve yöneticiler	13	2,5
13 Bilişim müh.	13	2,5
14 AB ile ilişkiler uzm.	10	1,9
15 Mali müşavir, muhasebeci	8	1,5
16 Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğerleri	8	1,5
17 İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisyen	7	1,3
18 Ekonomist	6	1,1
19 Fizikçi, kimyager vb.	5	0,9
20 Sporcular ve sporla ilgili meslekler	5	0,9
21 Diğer ilmi ve teknik meslekler vb.	5	0,9
22 Bilgisayar operatörlüğü	5	0,9
23 İnsan kaynakları yöneticiliği	5	0,9
24 Yazar ve edebiyatla ilgili diğer meslekler	4	0,8
25 Web sayfası tasarımcılığı	4	0,8
26 Gıda müh.	4	0,8
27 Bilgisayar destek uzm.	4	0,8
28 Kamu idare memuru	3	0,6
29 CEO(icra kurulu başkanı)	3	0,6
30 Biyoteknoloji uzm./patent avukatlığı	3	0,6
31 Strateji uzm.	3	0,6
32 Mankenlik, fotomodellik	3	0,6
33 Müteşebbisler ve yöneticiler(ticaret hariç)	2	0,4
34 Otel, pastane, lokanta vb. yer müdürlüğü	2	0,4
35 Otel,lokanta,sinema vb.yer mal sahipliği	2	0,4
36 Berber, güzellik salonu uzmanı vb. çalışanlar	2	0,4
37 Tarım işletmecisi (üreticiler)	2	0,4
38 Heykeltıraş,ressam,fotoğrafçı vb. sanat mensupları	2	0,4
39 Bilgisayar ağ sist.veri ilet.analistliği	2	0,4
40 Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.	1	0,2
41 Muhasebe memuru, kasiyer vb.	1	0,2
42 Satış ve alım şefi	1	0,2
43 Ticarethane memur ve teknisyenliği(seyyar tüccarlık)	1	0,2
44 Tarım işletme şefliği, müdürlüğü(kayhalık)	1	0,2
45 Jokeylik	1	0,2
46 İşin yönetmenleri vb. (tarım dışı faaliyetlerde çalışanlar)	1	0,2
47 Din adamları vb.	1	0,2
48 e-gazete yazarlığı	1	0,2
49 Astrolog	1	0,2
50 Biomedikal mühendisliği	1	0,2
51 Tv, film ve radyo programı yapıcılığı	1	0,2
52 Yemek fotoğrafçılığı	1	0,2
53 Görsel san.ve görsel iletişim tasarımcılığı	1	0,2
54 Alışveriş merkezi yönet./danışmanlığı	1	0,2
55 Bilgisayar güvenlik teknisyenliği	1	0,2
56 Subay	1	0,2
57 Kuryelik	1	0,2
58 Tur operatörlüğü	1	0,2
59 Elektrikçilik, elektronikçilik vb. işler	1	0,2
TOPLAM	529	100,0

Tablo 3.42’ye göre, araştırmaya katılan bireylerin “meslek seçme aşamasında olan bir bireye tavsiye ettiği meslekler”e ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda tıp ile ilgili meslekler %8,9, bilgisayar programcılığı %7,6, bilgisayar sistem mühendisliği/analistliği %5,1, mimar, mühendis vb. teknik meslekler %5,1, genetik mühendisliği %4,7, hukuk ile ilgili meslekler %4,3, pilot, güverte ve makine subayı %4,0, öğretim ile ilgili meslekler %3,2 oranlarında tavsiye edilmiştir. Bununla birlikte öğrencilere hiçbir mesleği önermeyen bireylerin oranı da %4 olarak belirlenmiştir.

Bu duruma göre bireyler öteden beri toplumumuzda diğer mesleklerle göre ön planda olan “doktor, asker, mühendis, avukat, öğretmen” mesleklerinin yanı sıra, günümüzde önem kazanmış olan bilgisayar programcılığı/analistliği, genetik mühendisliğini de bireylere tavsiye etmişlerdir.

Bu sonuçlara göre bireylerin meslek seçimi konusunda ülkenin şartlarını da düşünerek gelenekçi tutumlarını pek değiştirmedikleri, dünyada hızla gelişen, yaygınlaşan ve önem kazanan yeni meslekleri (biyomedikal mühendisliği, gıda müh., insan kaynakları yöneticiliği, biyoteknoloji uzmanlığı, bilgisayar güvenlik teknisyenliği, görsel iletişim uzmanlığı ve görsel sanatlar vs.) gözardı ettiklerini söylemek mümkündür. Bunun nedenini de bireylerin yeni mesleklerden haberdar olmadıkları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

Şekil 3.25’de bireylerin, meslek seçme aşamasında olanlara önerdikleri mesleklerin dağılımı grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.25 Bireylerin Meslek Seçme Aşamasında Olanlara Önerdikleri Meslekler

1	Kendi mesleğimi öneririm	30	Biyoteknoloji uzm./patent avukatlığı
2	Tıp ile ilgili meslekler	31	Strateji uzm.
3	Bilgisayar programcılığı	32	Mankenlik, fotomodellik
4	Mimar, müh. vb. teknik eleman	33	Müşavirlik ve yöneticiler(ticaret hariç)
5	Bilgisayar sist.müh./analistliği	34	Otel, pastane, lokanta vb. yer müdürlüğü
6	Genetik mühendisliği	35	Otel,lokanta,sinema vb.yer mal sahipliği
7	Hukuk ile ilgili meslekler	36	Berber, güzellik salonu uzmanı vb. çalışanlar
8	Hiç bir mesleği önermem	37	Tarım işletmecisi (üreticiler)
9	Pilot, güverte subayı, makine subayı (deniz, hava)	38	Heykeltıraş,ressam,fotoğrafçı vb. sanat mensup.
10	Öğretim ile ilgili meslekler	39	Bilgisayar ağı sist.veri ilet.analistliği
11	Yasama org. ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri	40	Biyolog, agronom(fenni ziraatçı) vb.
12	Toptan ve perakende ticarete müteşebbis ve yöneticiler	41	Muhasebe memuru, kasiyer vb.
13	Bilişim müh.	42	Satış ve alım şefi
14	AB ile ilişkiler uzm.	43	Ticarethane memur ve teknisyenliği(seyyar tüc.)
15	Mali müşavir, muhasebeci	44	Tarım işletme şefliği, müdürlüğü(kayhalık)
16	Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğerleri	45	Jokeylik
17	İstatistikçi, matematikçi, sistem analizcileri vb. teknisy.	46	İşin yönetmenleri vb. (tarım dışı faaliyet. çal.)
18	Ekonomist	47	Din adamları vb.
19	Fizikçi, kimyager vb.	48	e-gazete yazarlığı
20	Sporcular ve sporla ilgili meslekler	49	Astrolog
21	Diğer ilmi ve teknik meslekler vb.	50	Biomedikal mühendisliği
22	Bilgisayar operatörlüğü	51	Tv, film ve radyo programı yapımcılığı
23	İnsan kaynakları yöneticiliği	52	Yemek fotoğrafçılığı
24	Yazar ve edebiyatla ilgili diğer meslekler	53	Görsel san.ve görsel iletişim tasarımcılığı
25	Web sayfası tasarımcılığı	54	Alışveriş merkezi yönet./danışmanlığı
26	Gıda müh.	55	Bilgisayar güvenlik teknisyenliği
27	Bilgisayar destek uzm.	56	Subay
28	Kamu idare memuru	57	Kuryelik
29	CEO(icra kurulu başkanı)	58	Tur operatörlüğü
		59	Elektrikçilik, elektronikçilik vb. işler

Bireylerin, meslek seçme aşamasında olan bireylere önerdikleri mesleklerin cinsiyete, yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi ve varyans analizi sonucunda, bireylerin,

meslek seçme aşamasında olan bireylere önerdikleri meslekler ile cinsiyet, yaş ve eğitim grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>.05$).

3.3.2 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Meslekler

Araştırmaya katılan bireylere göre, Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek mesleklerin dağılımı Tablo 3.43’de verilmiştir.

Tablo 3.43 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Meslekler

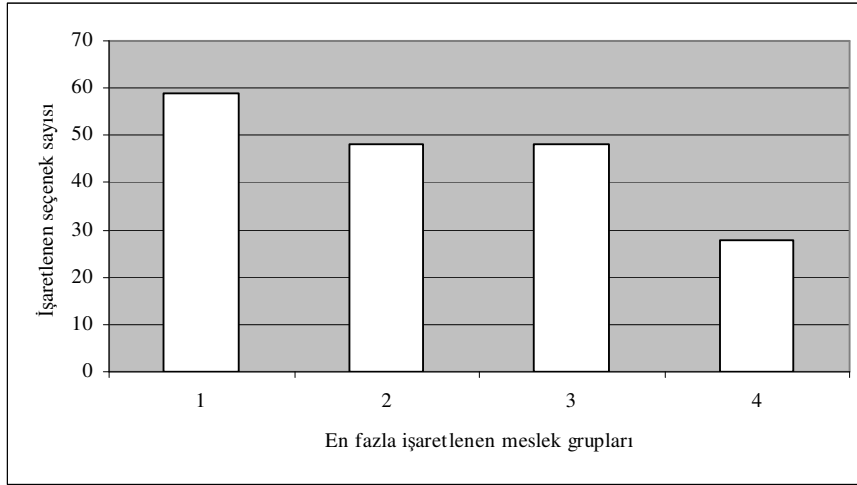
Meslekler	İşaretlenen seçenek sayısı	İşaretlenen seçenek sayısına göre yüzde(%)	İşaretlenen toplam seçenek sayısı	Yüzde (%)
1. sırada en fazla işaretlenen meslek:Bilgisayar programcılığı	59	11,5	515	100,0
2. sırada en fazla işaretlenen meslek:Genetik mühendisliği	48	9,5	506	100,0
3. sırada en fazla işaretlenen meslek:Bilgisayar sistem mühendisliği / analistliği	48	9,5	504	100,0
4. sırada en fazla işaretlenen meslek:AB ile ilişkiler uzmanlığı	28	5,7	494	100,0

Tablo 3.43’e göre araştırmaya katılan bireylerin “Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek meslekler” sıralamasına göre %11,5 oranında bilgisayar programcılığının, %9,5 oranında genetik mühendisliğinin, %9,5 oranında bilgisayar mühendisliğinin, %5,7 oranında AB ile ilişkiler uzmanlığının ilk dört sırada yer aldığı belirlenmiştir.

Hürriyet İnsan Kaynakları (2004, s.1)’nin www.yenibir.com adlı Internet sitesinde yapılan araştırmaya göre, geleceğin meslekleri olarak 1. sırada bilgisayar ile ilgili meslekler, 2. sırada genetik, 3. sırada her türlü mühendislik, 4. sırada strateji uzmanlığı, 5. sırada Internet ile ilgili meslekler, 6. sırada AB uzmanlığı yer almıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, bilgisayara ilişkin mesleklerin ve genetik mühendisliğinin diğer ülkelerde olduğu gibi bugün ve gelecekte Türkiye’de de geçerli ve tercih edilen meslekler olacağı, AB ile ilişkiler uzmanlığının da ülkemizin AB ile ilgili ilişkileri nedeniyle gündemde olabileceği söylenebilir.

Şekil 3.26’da bireylere göre, Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek mesleklerin dağılımı grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.26 Bireylere Göre, Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl)
Tercih Edilebilecek Meslekler

- | |
|--|
| 1. sırada en fazla işaretlenen meslek:Bilgisayar programcılığı |
| 2. sırada en fazla işaretlenen meslek:Genetik mühendisliği |
| 3. sırada en fazla işaretlenen meslek:Bilgisayar sistem mühendisliği / analistliği |
| 4. sırada en fazla işaretlenen meslek:AB ile ilişkiler uzmanlığı |

Bireylerin, Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek mesleklere ait düşüncelerinin cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan t-testi ve varyans analizi sonucunda, bireylerin Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek mesleklere ait düşüncelerinin cinsiyet ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$).

3.3.2.1 Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Mesleklerin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Türkiye’de gelecekte (10 yıl) tercih edilebilecek mesleklerin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.44’de verilmiştir.

Tablo 3.44 Türkiye’de Gelecekte (10 Yıl) Tercih Edilebilecek Mesleklerin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek meslekler	Gruplar arası	61,80	3	20,60	12,75	,00	3-1
	Gruplar içi	336,00	208	1,61			3-2
	Toplam	397,81	211				4-1, 4-2 4-3

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.44’de de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek meslekler konusunda, orta yaş ve üstü (41-50 yaş ve 51 yaş ve üstü) gruptaki bireylerin, genç ve ortaya yakın yaş grubunda (21-30 yaş ve 31-40 yaş) bulunan bireylerden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$).

Yapılan literatür taraması sonucunda Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde diğerlerine göre daha fazla tercih edilebilecek meslekler konusu ile bireylerin yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda yaş grupları arasında görülen bu farklılığı, içerisinde bulunan yaşın bireylere kazandırdığı özelliklerle açıklamak mümkün olabilir. Genç yaş grubu yeniliklere açık, çağa ayak uydurabilmek için tüm gelişmeleri takip eden bir yapı sergilerken, daha üst yaş grubundaki bireyler ise daha tutucu, yenilikleri kolay kabullenemeyen, daha temkinli bir yapıda olduğu düşünülebilir. Bu nedenle orta yaş ve üstü bireylerin meslek konusunda genç bireylerden farklı düşüncelere sahip olmaları beklenen bir sonuç olarak yorumlanabilir.

3.3.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler

Araştırmaya katılan bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin faktörlere göre dağılımları Tablo 3.45’de verilmiştir.

Tablo 3.45 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler

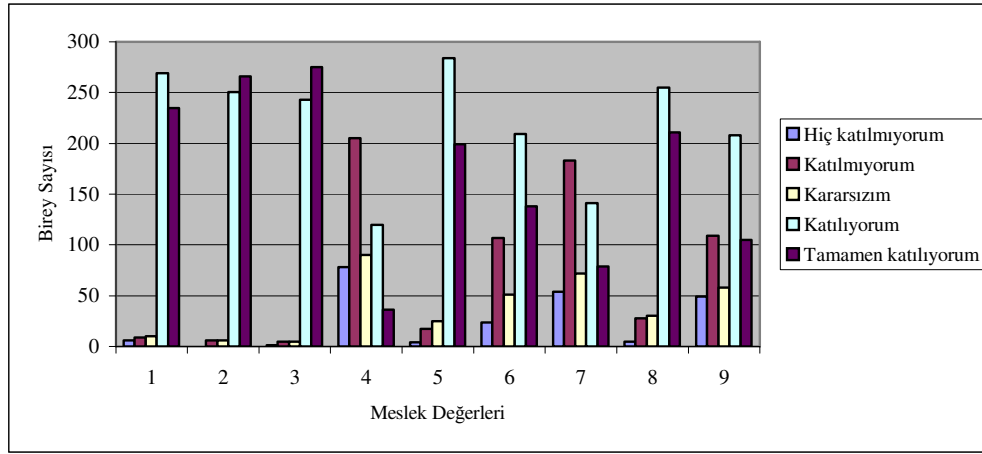
Cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
17.1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli	sayı yüzde	6 1,3	9 1,8	10 1,9	269 50,6	235 44,4	529 100,0
17.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli	sayı yüzde	0 0	6 1,2	6 1,1	251 47,4	266 50,3	529 100,0
17.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı	sayı yüzde	1 0,3	5 0,9	5 0,9	243 45,9	275 52,0	529 100,0
17.4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı	sayı yüzde	78 14,7	205 38,8	90 17,0	120 22,7	36 6,8	529 100,0
17.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli	sayı yüzde	4 0,8	17 3,2	25 4,7	284 53,7	199 37,6	529 100,0
17.6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	24 4,6	107 20,2	51 9,6	209 39,5	138 26,1	529 100,0
17.7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	54 10,2	183 34,6	72 13,6	141 26,7	79 14,9	529 100,0
17.8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli	sayı yüzde	5 0,9	28 5,3	30 5,7	255 48,2	211 39,9	529 100,0
17.9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	49 9,3	109 20,6	58 11,0	208 39,3	105 19,8	529 100,0

Tablo 3.45’de de görüldüğü gibi; araştırmaya katılan bireylerin yeni seçilecek bir mesleğin “seçimi” ile ilgili 9 cümleye ilişkin görüşlerinin incelenmesi sonucunda, yeni seçilecek mesleğin bireyin yeteneklerini kullanabilmesine imkan vermesi (%95,0 [%50,6 + %44,4]), hoş giden faaliyetleri içermesi (%97,7 [%47,4 + %50,3]), başarı elde edilebilecek bir meslek olması (%97,9 [%45,9 + %52,0]), bireyin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi (%91,3 [%53,7 + %37,6]), bireyin ailesinin sosyo-ekonomik düzeyine uygun olması (%65,6 [%39,5 + %26,1]), bireyin rollerini gerçekleştirmesine imkan vermesi (%88,1 [%48,2 + %39,9]) ve bireyin cinsiyetine uygun olması (%59,1 [%39,3 + %19,8]) gerektiği belirlenmiştir. Bununla birlikte bireyler az fakat düzenli gelir getiren bir mesleği istememektedirler (%53,5 [%14,7 + %38,8]) ve bireylerin yeni seçtikleri mesleğin ailelerinin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olması (%44,8 [%10,2 + %34,6]) gerekmemektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörlere ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma bulgularına göre, bireylerin yeni bir meslek seçerken kendileri için en iyi olacağını düşündükleri şartları kabul ettikleri, bu nedenle düzenli ancak az gelir getiren bir mesleği istemedikleri ve yeni seçecekleri mesleğin ailelerinin değil, öncelikle kendi beklentilerine uygun olmasını istedikleri sonucuna varılabilir.

Şekil 3.27’de bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin faktörlerin dağılımı grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.27 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörler

- 1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli
- 2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli
- 3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı
- 4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı
- 5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli
- 6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı
- 7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı
- 8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli
- 9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı

Bireylerin, yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörlerin yaşa gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan varyans analizi sonucunda anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>.05$).

3.3.3.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin faktörlerin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.46’da verilmiştir.

Tablo 3.46 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{X}$	S	S.D.	t	p
17.1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli	Erkek	266	4,30	,71	527	1,96	,05
	Kadın	263	4,42	,67			
17.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli	Erkek	266	4,38	,59	527	3,72	,00
	Kadın	263	4,56	,55			
17.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı	Erkek	266	4,42	,59	527	2,55	,01
	Kadın	263	4,55	,58			
17.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli	Erkek	266	4,16	,78	527	2,48	,01
	Kadın	263	4,32	,70			

Tablo 3.46’da da görüldüğü gibi, yapılan t-testi sonucunda, bireylerin yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörlere ilişkin olarak Tablo 3.45’de verilen 9 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 4 cümle (*Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli* , *Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli* , *Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı* , *Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre kadınlar yeni seçecekleri bir meslekte yeteneklerinin büyük bir kısmını kullanmaya ($X=4,42$), hoşagiden faaliyetlerde bulunmaya ($X=4,56$), başarı elde etmeye ($X=4,55$) ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına erkeklerden daha çok önem vermektedirler.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörler ile yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonucunda cinsiyetler arasında oluşan bu farkı, cinsiyetler arası düşünce ve tutum farklılıkları ve cinsiyetler arasındaki önceliklerin farklı olması ile açıklamak mümkün olabilir.

3.3.3.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin faktörlerin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.47’de verilmiştir.

Tablo 3.47 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Faktörlerin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Scheffe
17.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli	Gruplar arası	6,05	2	3,02	9,16	,00	1-2
	Gruplar içi	173,68	526	,33			1-3
	Toplam	179,73	528				
17.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı	Gruplar arası	2,59	2	1,29	3,76	,02	1-2
	Gruplar içi	181,54	526	,34			1-3
	Toplam	184,14	528				
17.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli	Gruplar arası	4,81	2	2,40	4,32	,01	1-3
	Gruplar içi	292,21	526	,55			
	Toplam	297,02	528				
17.7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı	Gruplar arası	14,68	2	7,34	4,59	,01	1-3
	Gruplar içi	841,19	526	1,59			
	Toplam	855,87	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.47'ye göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörlere ilişkin olarak Tablo 3.45'de verilen 9 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 4 cümle (*Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli, Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı, Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli, Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre ilk/ortaokul ve lise mezunu bireylerin “*Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli, Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı, Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli, Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı*” cümleleri bakımından bütün diğer eğitim grubundaki bireylere göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin yeni bir mesleği seçerken göz önünde bulundurdıkları faktörler ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Tablo 3.47'de de görüldüğü gibi, üniversite mezunu bir bireyin meslek seçme kriterleri ile ilk/ortaokul ve lise mezunu bir bireyin meslek seçme kriterleri doğal olarak birbirinden farklı olacaktır. Bu farklılık da sonuçlarda açıkça görülmektedir.

3.3.4 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği gerçekleştirmeye ilişkin olarak göz önünde bulundurdıkları faktörlere göre dağılımları Tablo 3.48'de verilmiştir.

Tablo 3.48 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler

Cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
18.1 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli	sayı yüzde	2 0,4	17 3,1	2 0,4	278 52,6	230 43,5	529 100,0
18.2 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli	sayı yüzde	2 0,4	16 3,0	19 3,6	250 47,3	242 45,7	529 100,0
18.3 İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı	sayı yüzde	1 0,2	27 5,1	45 8,5	266 50,3	190 35,9	529 100,0
18.4 Çok para kazanmaya olanak sağlamalı	sayı yüzde	1 0,2	45 8,6	69 13,0	244 46,1	170 32,1	529 100,0
18.5 Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı	sayı yüzde	7 1,3	20 3,8	16 3,0	220 41,6	266 50,3	529 100,0
18.6 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı	sayı yüzde	20 3,9	126 23,8	124 23,4	152 28,7	107 20,2	529 100,0
18.7 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı	sayı yüzde	34 6,4	199 37,6	101 19,1	125 23,6	70 13,3	529 100,0
18.8 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı	sayı yüzde	16 3,0	113 21,4	107 20,2	204 38,6	89 16,8	529 100,0
18.9 Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı	sayı yüzde	15 2,8	57 10,8	94 17,8	227 42,9	136 25,7	529 100,0
18.10 Diğer insanlara danışarak, sorumluluğu diğerleri ile paylaşarak işbirliğine dayalı olarak çalışmaya olanak sağlamalı	sayı yüzde	8 1,6	51 9,6	74 14,0	280 52,9	116 21,9	529 100,0
18.11 Toplumda saygın bir yer edinmeye ve iyi bir mevki sahibi olmaya imkan vermeli	sayı yüzde	4 0,7	21 4,0	37 7,0	301 56,9	166 31,4	529 100,0
18.12 Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli	sayı yüzde	47 8,9	175 33,1	98 18,5	137 25,9	72 13,6	529 100,0

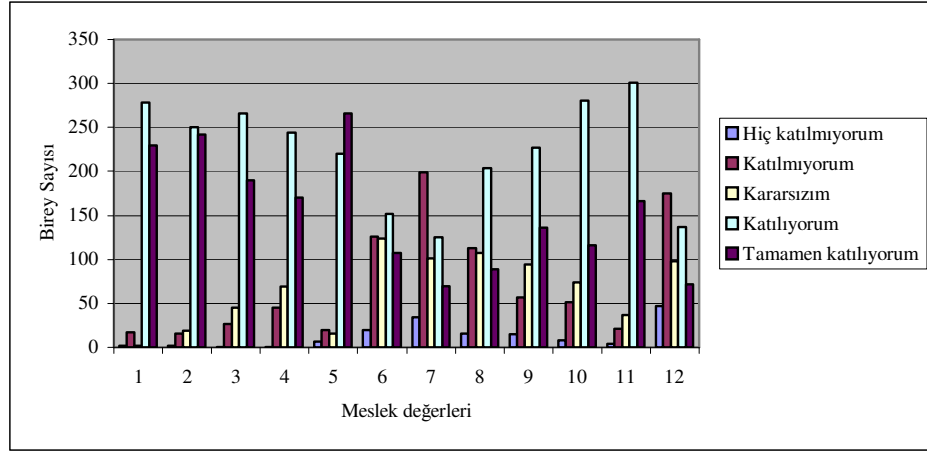
Tablo 3.48’e göre; araştırmaya katılan bireylerin seçecekleri “mesleği gerçekleştirmeye” ilişkin olarak verilen 12 cümleye ait görüşlerinin incelenmesi sonucunda bireylerin; daha çok kazanç, mevki, ün sahibi olması (%44,0 [%6,4 + %37,6]), diğer insanlarla yarışarak bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlaması (%42,0 [%8,9 + %33,1]) cümlelerine katılmadıkları, buna karşılık yeteneklerin gelişmesine imkan vermeye (%96,1 [%52,6 + %43,5]), özgün fikirler oluşturup uygulamaya (%93,0 [%47,3 + %45,7]), iş çeşitliliğine uygun olmaya (%86,2 [%50,3 + %35,9]), çok para kazanmaya olanak sağlamaya (%78,2 [%46,1 + %32,1]), meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamaya (%91,9 [%41,6 + %50,3]), tanınan bir birey olmaya (%48,9 [%28,7 + %20,2]), başkalarını yönetebilecek konuma gelmeye (%55,4 [%38,6 + %16,8]), kendi işinin sahibi olmaya (%68,6 [%42,9 + %25,7]), işbirliğine dayalı olarak çalışmaya (%74,8 [%52,9

+ %21,9]), toplumda saygın bir yer edinmeye (%88,3 [%56,9 + %31,4]) ilişkin cümlelere katıldıkları/tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Duffy ve Sedlacek (2007) tarafından çalışma yaşamına ilişkin olarak yapılan araştırmanın sonucuna göre, üniversite öğrencileri ilgi ve yeteneklere uygunluğun, yüksek gelirin, işbirliğine dayalı olarak çalışma ve prestijin en önemli iş değerleri olduğunu; Hegney, Plank ve Parker (2006) ise iş değerlerinin büyük oranda bireyler arasındaki ilişkilere ve çevresel özelliklere bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu veriler araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Buna göre bireylerin yeni mesleklerinde yarışma ortamı yerine, işbirliğine dayalı bireysel gelişime ve özgün fikirler oluşturup uygulamaya yönelik, bilgi ve deneyimle üst konumlara ulaşabilmeye imkan veren bir mesleki ortam arzu ettiklerini söylemek mümkündür. Bununla birlikte bireylerin şimdiki gelirlerinin yetersiz olmasının, yeni mesleklerinin çok para kazanmaya olanak sağlayan bir meslek olması isteğini artırdığı söylenebilir.

Şekil 3.28’de bireylerin meslek seçerken göz önünde bulundurdıkları “mesleğin gerçekleştirilmesi”ne ait faktörlere göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.28 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Olarak
Göz Önünde Bulundurdıkları Faktörler

1. Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli
2. Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli
3. İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı
4. Çok para kazanmaya olanak sağlamalı
5. Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı
6. Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı
7. Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı
8. Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı
9. Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı
10. Diğer insanlara danışarak, sorumluluğu diğerleri ile paylaşarak işbirliğine dayalı olarak çalışmaya olanak sağlamalı
11. Toplumda saygın bir yer edinmeye ve iyi bir mevki sahibi olmaya imkan vermeli
12. Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli

3.3.4.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği gerçekleştirmeye ilişkin düşüncelerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.49’da verilmiştir.

Tablo 3.49 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	X	S	S.D.	t	p
18.6 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı	Erkek	266	3,51	1,10	527	2,59	,01
	Kadın	263	3,25	1,20			
18.7 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı	Erkek	266	2,81	1,18	527	3,79	,00
	Kadın	263	3,20	1,15			
18.8 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı	Erkek	266	3,58	1,09	527	2,87	,00
	Kadın	263	3,31	1,07			
18.9 Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı	Erkek	266	3,88	1,00	527	2,34	,01
	Kadın	263	3,67	1,06			
18.12 Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli	Erkek	266	2,83	1,23	527	2,71	,00
	Kadın	263	3,12	1,19			

Tablo 3.49’da da görüldüğü gibi, yapılan t-testi sonucuna göre, seçilecek bir mesleği gerçekleştirmeye ilişkin olarak Tablo 3.48’de verilen 12 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 5 cümle (*Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı* , *Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı* , *Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı* , *Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı* , *Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre erkekler yeni seçilecek mesleğin “herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamasına” ($X=3,51$), “başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamasına” ($X=3,58$), “diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamasına” ($X=3,88$) kadınlara göre daha çok önem verirlerken; kadınlar ise yeni seçilecek mesleğin kendilerine “tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sağlama imkanı vermesine” ($X=3,20$) ve “diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermesine” ($X=3,12$) erkeklere göre daha fazla önem vermektedirler.

İş değerleri cinsiyet, kültür ve ırklara göre değişiklikler göstermektedir. Buna göre erkekler prestij, sorumluluk alma ve gelire ilişkin iş değerlerine önem verirken, kadınlar ise sosyal değerlere (diğer insanlarla birlikte ve yardımlaşarak çalışma vb.)

ilişkin iş değerlerine önem vermektedirler (Duffy ve Sedlacek, 2007). Yapılan araştırmanın bulgularının bu verileri desteklediği görülmektedir.

Sonuç olarak kadınlar seçecekleri bir meslekte daha çok kazanç, daha fazla ün, daha üst düzey mevki ile kendilerinin diğer bireylerden üstün olduğunu kanıtlama imkanına önem verirlerken, erkekler tanınan bir birey olmaya, tek başına, kendi işinin sahibi olmaya ve başkalarını yönetebilecek konuma gelmeye önem vermektedirler.

Bu durumun kadın ve erkeklerin düşünce tarzlarının ve dolayısıyla hayattan beklentilerinin farklılığından kaynaklandığını söylemek mümkün olabilir.

3.3.4.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği gerçekleştirmeye ilişkin düşüncelerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.50’de verilmiştir.

Tablo 3.50 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
18.8 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı	Gruplar arası	9,57	3	3,19	2,69	,04	2-4
	Gruplar içi	621,24	525	1,18			
	Toplam	630,82	528				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.50’de de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, seçilecek bir mesleği gerçekleştirmeye ilişkin olarak Tablo 3.48’de verilen 12 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 1 cümle (*Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$).

PIAR-GALLUP (1997, s.85) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre gençler üst düzey yönetici olmayı iş yaşamlarında önde gelen amaçları olarak belirtmişlerdir. Araştırmanın sonuçları da bu veriyi destekler yöndedir.

Bu sonuca göre 31-40 yaş arasındaki bireylerin “*Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı*” cümlesi bakımından, 51 yaş ve üstü gruptaki bireylere göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farklı yaş gruplarının meslekten farklı beklentilerinin olması son derece doğaldır. 31-40 yaş arasındaki bireylerin de yönetici pozisyonuna gelme isteğinde olmaları bu yaş grubunun

özelliklerine ve meslekten beklentilerine uygun bir düşünce şekli olarak yorumlanabilir.

3.3.4.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleği gerçekleştirmeye ilişkin düşüncelerinin öğrenim düzeylerine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.51’de verilmiştir.

Tablo 3.51 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleği Gerçekleştirmeye İlişkin Düşüncelerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark# Scheffe*/ Tamhane**
18.1 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli	Gruplar arası	8,44	2	4,22	9,14	,00	3-1** 3-2
	Gruplar içi	242,74	526	,46			
	Toplam	251,18	528				
18.2 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli	Gruplar arası	6,53	2	3,26	6,32	,00	3-1*
	Gruplar içi	271,77	526	,51			
	Toplam	278,30	528				

#1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.51’e göre, yapılan varyans analizi sonucunda, seçilecek mesleği gerçekleştirmeye ilişkin olarak Tablo 3.48’de verilen 12 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumuna göre 2 cümle (*Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli* , *Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre yüksek lisans/doktora mezunu bireylerin “*Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli* , *Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli*” cümleleri bakımından bütün diğer eğitim gruplarındaki bireylerden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin yeni bir mesleği gerçekleştirmeye ilişkin düşünceleri ile eğitim durumlarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bir meslekte yeteneklerin gelişmesini ve özgün fikirlerin oluşturulup uygulanmasını isteyebilme, ancak belirli bir seviyenin üzerinde görüşe sahip bireylerin talep edebileceği bir durum olarak düşünülebilir. Bu da ancak yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerde görülebilecek bir durum olabilir ki elde edilen sonuçlar da bunu destekler niteliktedir.

3.3.5 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri

Araştırmaya katılan bireylerin seçmeyi istedikleri meslekteki tatmin düzeylerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.52’de verilmiştir.

Tablo 3.52 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri

Cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	TOPLAM
19.1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli	sayı yüzde	6 1,1	5 0,9	5 0,9	310 58,7	203 38,4	529 100,0
19.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli	sayı yüzde	5 0,9	18 3,4	32 6,0	310 58,7	164 31,0	529 100,0
19.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı	sayı yüzde	0 0,0	10 1,9	8 1,5	283 53,5	228 43,1	529 100,0
19.4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı	sayı yüzde	1 0,2	5 0,9	14 2,6	273 51,7	236 44,6	529 100,0
19.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli	sayı yüzde	1 0,2	4 0,8	17 3,1	241 45,6	266 50,3	529 100,0
19.6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	2 0,4	7 1,3	15 2,8	242 45,7	263 49,8	529 100,0
19.7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	7 1,3	18 3,4	28 5,3	271 51,2	205 38,8	529 100,0
19.8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli	sayı yüzde	4 0,8	42 7,9	56 10,6	246 46,5	181 34,2	529 100,0
19.9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı	sayı yüzde	14 2,6	88 16,6	85 16,1	212 40,1	130 24,6	529 100,0
19.10 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli	sayı yüzde	1 0,2	12 2,3	23 4,3	275 52,0	218 41,2	529 100,0
19.11 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli	sayı yüzde	14 2,6	66 12,5	80 15,1	245 46,3	124 23,5	529 100,0
19.12 İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı	sayı yüzde	2 0,4	16 3,0	20 3,8	294 55,6	197 37,2	529 100,0
19.13 Çok para kazanmaya olanak sağlamalı	sayı yüzde	1 0,2	8 1,5	13 2,5	282 53,3	225 42,5	529 100,0
19.14 Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı	sayı yüzde	4 0,8	14 2,6	25 4,7	278 52,6	208 39,3	529 100,0
19.15 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı	sayı yüzde	5 0,9	15 2,8	15 2,8	268 50,8	226 42,7	529 100,0
19.16 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı	sayı yüzde	4 0,8	17 3,2	23 4,3	244 46,1	241 45,6	529 100,0
19.17 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı	sayı yüzde	0 0,0	5 0,9	9 1,7	257 48,6	258 48,8	529 100,0

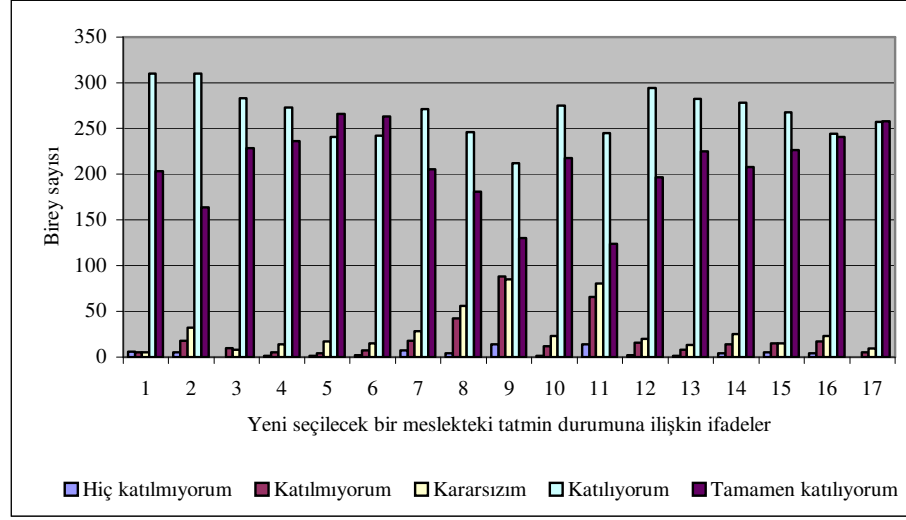
Tablo 3.52’de de görüldüğü gibi; araştırmaya katılan bireylerin, yeni seçilecek bir meslekteki “mesleki tatmin”e ilişkin olarak verilen 17 cümlelerin tamamına yüksek oranlarda katıldıkları belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki tatmin düzeylerine ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre bireylerin mesleğin uygulanmasında, mesleğin uygulandığı fiziki çevre şartlarında ve iş ortamında en iyi şartları istedikleri görülmektedir. Bu durumun da bireylerin en doğal hakkı olduğunu söylemek

mümkündür. Çünkü bireylerin rahat bir çalışma ortamında olmaları psikolojik sağlık ve iş verimliliği açısından gerekli ve oldukça önemli bir konudur.

Şekil 3.29’da bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin tatmin düzeylerinin dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.29 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeyleri

- 1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli
- 2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli
- 3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı
- 4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı
- 5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli
- 6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı
- 7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı
- 8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli
- 9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı
- 10 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli
- 11 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli
- 12 İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı
- 13 Çok para kazanmaya olanak sağlamalı
- 14 Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı
- 15 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı
- 16 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı
- 17 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı

3.3.5.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin tatmin düzeylerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.53’de verilmiştir.

Tablo 3.53 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{X}$	S	S.D.	t	p
19.1 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olmalı	Erkek	266	4,24	,69	527	2,73	,00
	Kadın	263	4,40	,60			
19.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler ilgi çekici olmalı	Erkek	266	4,07	,78	527	2,51	,01
	Kadın	263	4,24	,71			
19.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı	Erkek	266	4,28	,63	527	3,65	,00
	Kadın	263	4,48	,58			
19.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı	Erkek	266	4,33	,61	527	2,30	,02
	Kadın	263	4,46	,60			
19.5 Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı	Erkek	266	4,39	,65	527	2,21	,02
	Kadın	263	4,51	,57			
19.6 Meslekte yükselme, terfi imkanı bulunmalı	Erkek	266	4,37	,67	527	2,08	,03
	Kadın	263	4,49	,62			
19.8 Günlük çalışma süresi zorlayıcı olmamalı (ekstra mesai vb.)	Erkek	266	3,91	,97	527	3,62	,00
	Kadın	263	4,20	,81			
19.10 Rahatça iş bulma imkanı olmalı	Erkek	266	4,24	,64	527	2,49	,01
	Kadın	263	4,39	,71			
19.13 Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterli olmalı	Erkek	266	4,27	,65	527	3,35	,00
	Kadın	263	4,46	,58			
19.14 Saygın bir meslek olmalı	Erkek	266	4,18	,79	527	2,84	,00
	Kadın	263	4,36	,66			
19.17 Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı	Erkek	266	4,37	,59	527	3,19	,00
	Kadın	263	4,53	,55			

Tablo 3.53'e göre, yapılan t-testi sonucunda, bireylerin seçmeyi istedikleri meslekteki tatmin düzeylerine ilişkin olarak Tablo 3.52'de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 11 cümle (*Mesleğin gerektirdiği faaliyetler bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olmalı, Mesleğin gerektirdiği faaliyetler ilgi çekici olmalı, Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı, Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı, Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı, Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı, Meslekte yükselme, terfi imkanı bulunmalı, Günlük çalışma süresi zorlayıcı olmamalı (ekstra mesai vb.), Rahatça iş bulma imkanı olmalı, Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterli olmalı, Saygın bir meslek olmalı, Meslekten heyecan duymayı ve iş*

motivasyonunu sağlamalı) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Buna göre kadınların yeni seçecekleri bir meslekte “mesleğin yeteneklerine uygun ($X=4,40$) ve ilgi çekici olmasına ($X=4,24$), çalışma ortamının fiziksel durumunun ($X=4,48$) ve ortamdaki insan ilişkilerinin iyi olmasına ($X=4,46$), ödül, takdir sisteminin ($X=4,51$) ve terfi imkanlarının bulunmasına ($X=4,49$), günlük çalışma süresinin zorlayıcı olmamasına ($X=4,20$), rahatça iş bulma imkanı olmasına ($X=4,39$), mesleği uygulayabilmek için yeterli bilgi ve ekipman olmasına ($X=4,46$), saygın bir meslek olmasına ($X=4,36$) ve meslekten heyecan duyma ve iş motivasyonu sağlamasına ($X=4,53$) erkeklere göre daha çok önem verdikleri belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki tatmin düzeyleri ile cinsiyetlerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Mesleğinde ilerlemek isteyen kadınların genellikle yeteneklerini geliştirme ve başarılı olma, yarışma, başkalarını yönetme ve risk alabilme güduları yüksektir (Kuzgun, 2000a, s. 121). Araştırma sonucunda kadın ve erkekler arasında oluşan farklılığın, kadınların bu güdülerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

3.3.5.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.54’de verilmiştir.

Tablo 3.54 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Tamhane
19.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı	Gruplar arası	4,39	3	1,46	3,92	,00	4-1
	Gruplar içi	195,99	525	,37			4-2
	Toplam	200,00	528				4-3
19.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı	Gruplar arası	4,80	3	1,60	4,39	,00	4-1
	Gruplar içi	191,61	525	,36			4-2
	Toplam	196,42	528				4-3
19.15 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olmayı sağlamalı	Gruplar arası	5,36	3	1,78	3,25	,02	4-3
	Gruplar içi	288,54	525	,55			
	Toplam	293,90	528				
19.17 Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı	Gruplar arası	2,77	3	,92	2,75	,04	4-3
	Gruplar içi	176,24	525	,33			
	Toplam	179,02	528				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.54’de de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin seçmeyi istedikleri bir meslekteki tatmin düzeylerine ilişkin olarak Tablo 3.52’de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 4 cümle (*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı , Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı , Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı , Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı*) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre 51 yaş ve üstündeki bireylerin “*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı , Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı*” cümleleri bakımından diğer yaş gruplarından; “*Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı , Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı*” cümleleri bakımından ise 41-50 yaş grubundaki bireylerden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki tatmin düzeyleri ile yaş gruplarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Aytaç(2004) tarafından yapılan araştırmaya göre, üniversite son sınıf öğrencilerinin bir işe girme durumunda olsalar en son aradıkları kriterin “ilgili iş yerinin fiziksel durumu” olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun araştırma bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

Tablo 3.54’de de görüldüğü gibi, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygunluğu konusunda 51 yaş ve üstü bireylerin daha genç yaş grubundaki bireylerden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Sonuç olarak, yaş grupları arasında oluşan bu farklılığı, yaşı ilerlemesiyle birlikte mesleki deneyim arttıkça, mesleki tatmine ilişkin değerlerin de buna bağlı olarak değişebileceği şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.3.5.3 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri mesleğe ilişkin tatmin düzeylerinin öğrenim düzeyine göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.55’de verilmiştir.

Tablo 3.55 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri Mesleğe İlişkin Tatmin Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Scheffe
19.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı	Gruplar arası	2,46	2	1,23	3,27	,03	1-3
	Gruplar içi	197,92	526	,37			
	Toplam	200,38	528				

*1= ilk/ortaokul ve lise mezunu 2= yüksekokul/fakülte mezunu 3= yüksek lisans/doktora mezunu

Tablo 3.55'e göre, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin seçmeyi istedikleri bir meslekteki tatmin düzeylerine ilişkin olarak Tablo 3.52'de verilen 17 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, eğitim durumlarına göre 1 cümle (*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı*) anlamlı farklılık göstermiştir. Bu sonuca göre, ilk/ortaokul ve lise mezunu bireylerin "*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı*" cümlesi bakımından yüksek lisans/doktora mezunlarına göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Tınaz (1996)'ın ve Örücü vd.(2003, s.10)'nin yaptığı araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre çalışanların işlerine ilişkin değerleri eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir ve ilkokul/ortaokul mezunu bireyler, çalışma şartlarının uygunluğuna, diğer eğitim seviyesindeki bireylerden daha fazla önem vermektedirler.

Genellikle belli bir eğitim seviyesinin üzerinde olan bireylerin çalışma şartları belli bir standardın üzerindedir. Bu bireyler bir işe girerlerken zaten bu asgari şartlara uygun çevresel ortama sahiptirler. Ancak düşük eğitim seviyesine sahip olan bireyler için genellikle bu durum söz konusu olamayabilir. Bu bireylerin iş seçerken kendileri için en sağlıklı olacak çalışma şartlarını aramaları ve bu konuya diğer eğitim seviyesindeki bireylere göre daha fazla önem vermeleri doğal bir davranış olarak düşünülebilir.

3.4 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin şu anda gerçekleştirdikleri işlerini bırakıp yeni bir iş arama durumunda olduklarında önem verdikleri iş değerlerine

ilişkin verilerin yüzde, frekans dağılımları ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına göre yapılan t-testi ve varyans analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı fark olan bulgular, tablolar ve grafikler halinde verilmiştir.

3.4.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler

Bireylerin seçecekleri bir işteki değerlerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları Tablo 3.56’da verilmiştir.

Tablo 3.56 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler

Cümleler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
20.1 Rahat bir çalışma ortamı olmalı	sayı yüzde	2 0,4	9 1,7	7 1,3	308 58,2	203 38,4	529 100,0
20.2 Esnek çalışma saatleri olmalı (örneğin; işe geç kalma korkusu olmamalı)	sayı yüzde	12 2,3	98 18,5	50 9,5	216 40,8	153 28,9	529 100,0
20.3 Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli	sayı yüzde	1 0,2	17 3,2	35 6,6	257 48,6	219 41,4	529 100,0
20.4 Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı	sayı yüzde	0 0,0	5 0,9	7 1,4	234 44,2	283 53,5	529 100,0
20.5 Kapalı bir ortamda (büro, fabrika vb.) çalışmayı gerektirmeli	sayı yüzde	55 10,4	162 30,6	128 24,2	131 24,8	53 10,0	529 100,0
20.6 Benden daha yetkili bir amir bulunmamalı	sayı yüzde	52 9,8	226 42,7	134 25,3	85 16,2	32 6,0	529 100,0
20.7 Özel bir çalışma kıyafeti (üniforma, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli	sayı yüzde	26 4,8	77 14,6	59 11,2	230 43,5	137 25,9	529 100,0
20.8 Hiçbir kurum yada kuruluşa bağlı olmadan, tek başına çalışmayı gerektirmeli	sayı yüzde	42 7,9	193 36,5	139 26,3	109 20,6	46 8,7	529 100,0
20.9 Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı	sayı yüzde	18 3,4	84 15,9	95 18,0	242 45,7	90 17,0	529 100,0
20.10 Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı	sayı yüzde	10 1,9	39 7,4	52 9,8	264 49,9	164 31,0	529 100,0
20.11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı	sayı yüzde	11 2,1	27 5,1	41 7,8	233 44,0	217 41,0	529 100,0
20.12 Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı	sayı yüzde	2 0,4	20 3,7	22 4,2	283 53,5	202 38,2	529 100,0
20.13 Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı	sayı yüzde	1 0,2	9 1,7	12 2,2	278 52,6	229 43,3	529 100,0
20.14 Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı	sayı yüzde	9 1,7	44 8,3	46 8,7	229 43,3	201 38,0	529 100,0
20.15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı	sayı yüzde	4 0,8	8 1,5	13 2,5	215 40,6	289 54,6	529 100,0
20.16 Sosyal güvencesi (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) olmalı	sayı yüzde	1 0,2	3 0,6	4 0,7	196 37,1	325 61,4	529 100,0
20.17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli	sayı yüzde	2 0,4	12 2,3	20 3,7	219 41,4	276 52,2	529 100,0
20.18 Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli	sayı yüzde	0 0,0	19 3,4	23 4,1	256 48,8	231 43,7	529 100,0
20.19 Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli	sayı yüzde	20 3,8	134 25,3	119 22,5	154 29,1	102 19,3	529 100,0
20.20 Yabancı bir ülkede yaşamayı gerektirmeli	sayı yüzde	59 11,2	206 38,9	151 28,5	65 12,3	48 9,1	529 100,0

Tablo 3.56’da da görüldüğü gibi; araştırmaya katılan bireylerin yeni seçecekleri mesleği uygulayacakları iş ortamına ilişkin “iş değerleri” ile ilgili olarak

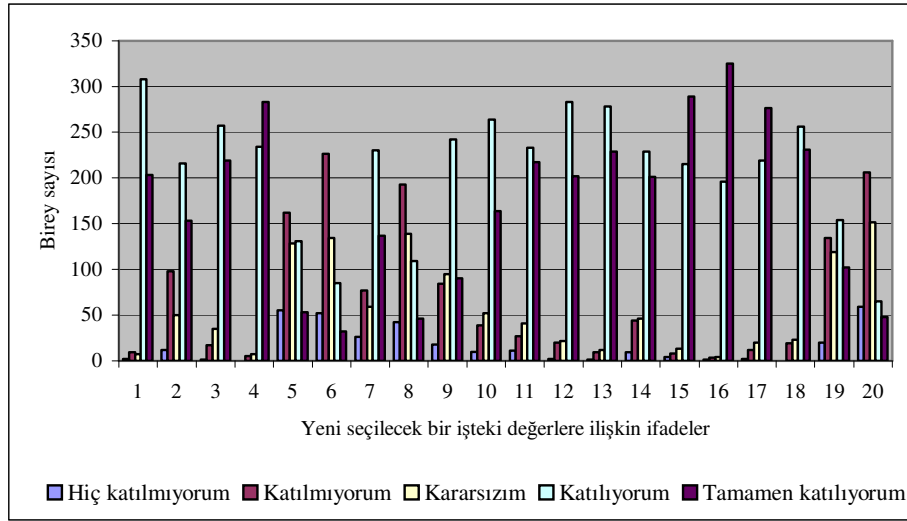
verilen 20 cümleye ait görüşlerinin incelenmesi sonucunda “kapalı ortamda çalışmayı gerektirmeli” (%41,0 [%10,4 + %30,6]), “benden daha yetkili bir amir bulunmamalı” (%52,5 [%9,8 + %42,7]), “hiçbir kuruma bağlı olmadan tek başına çalışmayı gerektirmeli” (%44,4 [%7,9 + %36,5]), “yabancı ülkede yaşamayı gerektirmeli” (%50,1 [%11,2 + %38,9]) cümlelerine “hiç katılmadıkları / katılmadıkları ” belirlenmiştir.

Bu cümlelerin dışında kalan ve işin fiziksel şartları ve ortamıyla, bireyin sosyal haklarıyla ilgili cümlelere ise bireylerin yüksek oranlarda katıldıkları belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bireylerin yeni seçecekleri bir işteki değerleri ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bireylerin sosyal haklarına, çalışma şartlarına ve kazançlarına önem verdikleri, yeni seçecekleri işin yabancı bir ülkede değil kendi ülkelerinde yaşamayı gerektirmesini istedikleri söylenebilir.

Şekil 3.30’da bireylerin yeni seçecekleri bir işteki değerlerine ilişkin görüşlerine göre dağılımları grafik halinde sunulmuştur.



Şekil 3.30 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerler

- 1 Rahat bir çalışma ortamı olmalı
- 2 Esnek çalışma saatleri olmalı (örneğin; işe geç kalma korkusu olmamalı)
- 3 Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli
- 4 Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı
- 5 Kapalı bir ortamda (büro, fabrika vb.) çalışmayı gerektirmeli
- 6 Benden daha yetkili bir amir bulunmamalı
- 7 Özel bir çalışma kıyafeti (üniformalar, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli
- 8 Hiçbir kurum yada kuruluşa bağlı olmadan, tek başına çalışmayı gerektirmeli
- 9 Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı
- 10 Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı
- 11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı
- 12 Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı
- 13 Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı
- 14 Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı
- 15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı
- 16 Sosyal güvencesi (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) olmalı
- 17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli
- 18 Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli
- 19 Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli
- 20 Yabancı bir ülkede yaşamayı gerektirmeli

Bireylerin, seçmeyi istedikleri işe ilişkin değerlerinin öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Bu durumu, bireylerin öğrenim düzeyleri ne olursa olsun, kendileri için en iyi olacağını düşündükleri iş değerlerine sahip olma isteğinde oldukları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

3.4.1.1 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri işe ilişkin değerlerinin cinsiyete göre t-Testi sonuçları Tablo 3.57’de verilmiştir.

Tablo 3.57 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cümleler	Değişken	N	$\bar{X}$	S	S.D.	t	p
20.1 Rahat bir çalışma ortamı olmalı	Erkek	266	4,26	,60	524	2,43	,01
	Kadın	263	4,39	,64			
20.2 Esnek çalışma saatleri olmalı (örneğin; işe geç kalma korkusu olmamalı)	Erkek	266	3,64	1,15	527	2,41	,01
	Kadın	263	3,87	1,08			
20.3 Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli	Erkek	266	4,11	,81	527	5,53	,00
	Kadın	263	4,45	,61			
20.4 Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı	Erkek	266	4,42	,59	527	3,30	,00
	Kadın	263	4,59	,55			
20.7 Özel bir çalışma kıyafeti (üniforma, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli	Erkek	266	3,58	1,12	527	2,71	,00
	Kadın	263	3,84	1,15			
20.9 Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı	Erkek	266	3,42	1,08	524	3,40	,00
	Kadın	263	3,73	1,00			
20.10 Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı	Erkek	266	3,78	1,02	492	5,85	,00
	Kadın	263	4,24	,77			
20.11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı	Erkek	266	3,94	,98	527	5,90	,00
	Kadın	263	4,40	,79			
20.12 Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı	Erkek	266	4,15	,79	527	3,25	,00
	Kadın	263	4,36	,66			
20.13 Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı	Erkek	266	4,28	,66	527	3,39	,00
	Kadın	263	4,46	,59			
20.14 Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı	Erkek	266	3,93	1,01	527	3,43	,00
	Kadın	263	4,22	,91			
20.15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı	Erkek	266	4,37	,78	486	3,25	,00
	Kadın	263	4,57	,57			
20.17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli	Erkek	266	4,30	,75	527	4,31	,00
	Kadın	263	4,56	,63			
20.18 Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli	Erkek	266	4,24	,73	527	2,47	,01
	Kadın	263	4,40	,70			
20.19 Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli	Erkek	266	3,19	1,14	527	3,21	,00
	Kadın	263	3,51	1,15			

Tablo 3.57'ye göre, yapılan t-testi sonucunda, bireylerin iş değerlerine ilişkin olarak Tablo 3.56'da verilen 20 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, cinsiyete göre 15 cümle (*Rahat bir çalışma ortamı olmalı* , *Esnek çalışma saatleri olmalı* , *Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli* , *Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı* , *Özel bir çalışma kıyafeti (üniforma, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli* , *Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı* , *Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı* , *İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı* ,

Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı , Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı , Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı, İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı, Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli , Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli, Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre, kadınların Tablo 3.57’de verilen 15 cümlelerin tamamına, erkeklere göre daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir.

Örücü vd. (2003, s.13) tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların iş değerlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bu farklılığın nedeninin, kadın ve erkeklerin iş değerlerinden bekledikleri doyum düzeyinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Nitekim bireylerin bir meslekten beklentileri, yani meslek ve iş değerleri cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir (Kuzgun, 2000a, s.79).

3.4.1.2 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bireylerin seçmeyi istedikleri işe ilişkin değerlerinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.58’de verilmiştir.

Tablo 3.58 Bireylerin Seçmeyi İstedikleri İşe İlişkin Değerlerinin Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cümleler	Varyansın kaynağı	K.T.	Sd.	K.O.	F	p	Fark* Scheffe
20.11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı	Gruplar arası	13,56	3	4,52	5,43	,00	2-1 2-4
	Gruplar içi	436,46	525	,83			
	Toplam	450,02	528				
20.15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı	Gruplar arası	5,12	3	1,70	3,61	,01	4-3
	Gruplar içi	248,60	525	,47			
	Toplam	253,73	528				
20.17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli	Gruplar arası	8,65	3	2,88	5,90	,00	4-1 4-2 4-3
	Gruplar içi	256,79	525	,48			
	Toplam	265,44	528				

*1= 21-30 yaş 2= 31-40 yaş 3= 41-50 yaş 4= 51 yaş ve üstü

Tablo 3.58’de de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda, bireylerin iş değerlerine ilişkin olarak Tablo 3.56’da verilen 20 cümleye görüş belirtenlerin görüşleri arasında, yaş gruplarına göre 3 cümle (*İşyerinde, 0-6 yaş arası*

çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı, İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı , Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli) anlamlı farklılık göstermiştir ($p<.05$). Bu sonuca göre 31-40 yaş grubundaki bireylerin “*İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı*” cümlesi bakımından, 21-30 yaş ve 51 yaş ve üstü gruptaki bireylerden; 51 yaş ve üstü gruptaki bireylerin , “ *İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı*” cümlesi bakımından 41-50 yaş grubundaki bireylerden; 51 yaş ve üstü gruptaki bireylerin “*Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli*” cümlesi bakımından diğer bütün yaş grubundaki bireylerden anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

İncir (1990, s.46) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, çalışan bireylerin yıllar geçtikçe iş güvencesine verdikleri önemin giderek arttığını göstermiş; Tınaz (1996)’ın yaptığı araştırmada da bir işletmede çalışanların yaşları ilerledikçe emeklilik konusuna verdikleri önemin giderek arttığı belirlenmiştir.

Tablo 3.58’in incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, yaş gruplarına göre farklılık gösteren cümleler, o yaş grubunun içerisinde bulunduğu durum ile ilgili cümlelerdir. Yani 31-40 yaş grubu bireyler kreş veya anaokulu yaşında çocuğu olan bireylerdir ve bu konuda diğer yaş grubundaki bireylerden farklı düşüncelere sahip olabilirler. Yine 51 yaş ve üstündeki bireylerin çalışma performansı ister istemez düşük olabileceği için, kendi rızaları olmadan işten çıkartılmaya karşı iş güvencesi isteme konusundaki fikirlerinin diğer yaş grubundaki bireylerden farklılık göstermesi doğal olarak karşılanabilir. Sözü edilen yaş grubunun doğum sonrası ek izin süresi verilmesi konusunda farklılık göstermesi de yine bu yaş grubunun bu tür bir izne ihtiyaç duymamalarından kaynaklanmış olabilir. Sonuç olarak her yaş grubunun kendisi için gereken ihtiyaçları ön planda tutmaları nedeniyle bu farklılıkların ortaya çıkmış olabileceği düşünülebilir.

4 SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin şu anda sahip olduğu insan kaynaklarını ne şekilde değerlendirdiği ve gelecek 10 yıl için bu kaynakları nasıl değerlendirmesi gerektiğini belirlemek amacıyla planlanan ve yürütülen bu araştırmada, aşağıda sunulan sonuçlar elde edilmiştir:

- Araştırmaya göre bireylerin yarısından fazlası (%62,2) mesleğini değiştirmek istegindedir. Bireylerin mesleklerini değiştirmeleri konusunda toplam çalışma yılı, öğrenim düzeyi ve yaş değişkenlerinin istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa yol açmadığı ($p>.05$) belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle; bireylerin öğrenim düzeyi, yaşı ve toplam çalışma yılı ne olursa olsun mesleklerini değiştirme isteginde oldukları söylenebilir. Buna göre; Türkiye'de insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmadığı sonucuna ulaşılabilir.

- Araştırmaya katılan bireyler, şu anda sahip oldukları mesleklerini bırakıp, anket formunda kendilerine sunulan 134 meslek içerisinde ilk sırada hukuk, daha sonra sırasıyla tıp; öğretim ile ilgili meslekler; mimarlık, mühendislik gibi teknik meslekler; müzik, sahne sanatçılığı ve eğlenceyle ilgili diğer meslekleri yapmak istegindedirler. Bu sonuca göre; bireylerin meslek seçimi konusunda gelenekçi bir tutum sergiledikleri söylenebilir.

- Bireylerin istedikleri meslekleri yapamama nedenlerinin başında “*üniversite sınavında, istenilen okulun puanını alamamış olmak*” (%51,4) ve “*meslek seçme aşamasında bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişememiş olmak*” (%51,1) gelmektedir. Bireylerin istedikleri meslekleri yapamama konusunda cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa yol açmadığı ($p>.05$), toplam 11 ifadeden yaş gruplarına göre “*Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi*” cümlesinin; öğrenim düzeyine göre “*İstediğim mesleğe uygun alt yapının olmaması, İstediğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması, İstediğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması*” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Bu sonuca göre bireylerin cinsiyeti, yaşı ve öğrenim düzeyi ne olursa olsun, istedikleri mesleklere sahip olamamalarında üniversite sınavının ve meslek seçme aşamasında bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişememiş olmanın etkili olduğu söylenebilir. Bireylerin geleceklerini

belirleyen “üniversite seçme sınavı”nın onların yaşamlarına yön veren en önemli etken olduğu ancak istenilen mesleği seçebilme konusunda da bir engel teşkil ettiği görülmektedir. Bununla birlikte meslek seçme aşamasında bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişememek, istenilen mesleği yapamamaya neden olmakla birlikte, toplumda mutsuz ve verimsiz bireylerin çoğalmasına, dolayısıyla insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılamamasına neden olacaktır.

-Bireylerin mesleklerini seçerlerken yeterince araştırma yapmadıkları (%60,7), ailelerinin meslek seçiminde onlara yol göstermedikleri (%58,6 [%23,4 + %35,2]) ve bu konuda ısrarcı olmadıkları (%74,1 [%50,5 + %23,6]) belirlenmiştir. *“Meslek seçme aşamasında bulunan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm”* cümlesine bireylerin bir kısmının katılmaması (%37,1 [%15,9 + %21,2]) ve bir kısmının ise bu konuda kararsız olması (%28,9) sonucunda bireylerin mesleklerinden pek de memnun olmadıkları söylenebilir. Bireylerin sahip oldukları mesleklerin seçimi konusunda, toplam 22 ifadeden cinsiyet değişkenine göre *“Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim, mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım, mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim, ailem mesleğimi seçerken bana yol gösterdi, mesleğimi seçerken az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim, mesleğimi cinsiyetimi de düşünerek seçtim”* cümlelerinin; yaş gruplarına göre *“Seçtiğim meslekte yükselme şansının olmasına dikkat ettim”* cümlesinin, öğrenim düzeyine göre *“Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum, aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim, mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım, aile, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi, meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi, sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim”* cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>.05). Başka bir ifadeyle bireylerin cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi ne olursa olsun mesleklerinden memnun olmadıkları söylenebilir. Bununla birlikte bireylerin mesleklerini seçerlerken yeterince araştırma yapmamaları (%60,7) ve ailelerinin onlara yol göstermemeleri (%58,6) mesleki memnuniyetsizliğe yol açan önemli faktörler olarak görülebilir.

-Bireylerin genel olarak meslek yaşamlarıyla ilgili algılarının olumlu olduğu, mesleklerini önemsedikleri ancak yaşamlarının merkezinde mesleklerinin yer almadığı belirlenmiştir. Bireylerin mesleki yaşamları konusunda cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), toplam 7 ifadeden yaş gruplarına göre “*Mesleğimde başarılı olmanın amaçlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum, mesleğim yaşamumdaki en önemli tatmin kaynağımdır, mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum*” cümlelerinin; öğrenim düzeyine göre “*Yaşamumdaki en önemli şey mesleğimdir, mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır*” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre bireylerin cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi ne olursa olsun genel olarak meslek yaşantılarıyla ilgili algılarının olumlu olduğu söylenebilir. Bu da bireylerin, mesleklerinden memnun olmasalar da iyimserlik, kanaatkarlık gibi özelliklerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

-Bireylerin gelirlerinden memnun olmadıkları ve imkanları olsa ek iş yaparak gelirlerini artırmak istedikleri belirlenmiştir. Bireylerin gelirlerine ilişkin düşünceleri konusunda toplam 10 ifadeden cinsiyete göre “*Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli , İmkanım olsa ek iş yaparak gelirim artırmayı isterdim*” cümlelerinin, yaş gruplarına göre “*Gelir düzeyim oldukça iyi, Gelirim hak ettiğim miktardan daha az, Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum , Gelir düzeyim çok kötü / düşük*” cümlelerinin, öğrenim düzeyine göre “*Gelirim hak ettiğim miktardan daha az, İmkanım olsa ek iş yaparak gelirim artırmayı isterdim*” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Başka bir ifadeyle bireylerin cinsiyeti, yaşı, öğrenim düzeyi ne olursa olsun gelirlerinden memnun olmadıkları söylenebilir. Gelire ilişkin olumsuz düşünceler, mesleki memnuniyetsizliği oluşturan en önemli etkenlerden birisi olarak görülebilir ve bu durum bireylerin mesleki açıdan verimsiz olmalarına neden olabilir.

-Bireylerin meslekleri hakkında genel olarak olumlu düşüncelere sahip oldukları belirlenmiştir. Bireylerin mesleki algılarına ilişkin düşünceleri konusunda toplam 17 ifadeden cinsiyete göre “*monoton, tatmin edici, ilginç, yorucu*” ifadelerinin, yaş gruplarına göre “*yaşamı engelleyici , zor, güvensiz*” ifadelerinin,

öğrenim düzeyine göre “*Başarı duygusu veren, monoton, basit, ilginç, yaratıcılığı teşvik eden, zor, sıkıcı*” ifadelerinin dışında kalan ifadelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre bireylerin cinsiyeti, yaşı, öğrenim düzeyi ne olursa olsun meslekleri hakkında genel olarak olumlu düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

-Bireylerin sahip oldukları meslekten duydukları tatmin düzeylerine ilişkin görüşlerine göre, iş çevresinin fiziksel durumu ve çalışma ortamı ile ilgili konuları tatmin edici buldukları, buna karşılık mesleğin bireyi doğrudan ilgilendiren ve onları psikolojik olarak rahatsız edebilecek taraflarını tatmin edici bulmadıkları belirlenmiştir. Bireylerin meslekten duydukları tatmin düzeyleri konusunda cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), toplam 19 ifadeden yaş gruplarına göre “*Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık,havalandırma, uygun donanım vb.), Meslekte yükselme, terfi imkanı, Yarışma ve kendini gösterme olanakları , Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması*” cümlelerinin, öğrenim düzeyine göre “*Çalışma ortamında insan ilişkileri, Sağlanan kazanç düzeyi, Yeni çözümler fikirler ve öneriler üreterek yaratıcı olma*” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre bireylerin cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi ne olursa olsun, iş çevrelerine ilişkin fiziksel şartlardan memnun olduklarını, ancak mesleğin bireyi doğrudan ilgilendiren ve onları psikolojik yönden etkileyebilecek özelliklerini (yetenek geliştirme, motivasyon, terfi vb.) tatmin edici bulmadıkları söylenebilir. Bireylerin meslek seçimlerini yaparken sadece iş yerinin fiziksel özelliklerini değil, öncelikle kendilerinin psikolojik yönden tatminlerini sağlayacak olan özellikleri değerlendirerek karar vermeleri mesleki memnuniyet açısından oldukça önemlidir.

-Bireylerin mesleki kariyer olanaklarına karşı olumsuz düşüncelere sahip oldukları belirlenmiştir. Bireylerin kariyer olanakları konusunda cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), toplam 9 ifadeden yaş gruplarına göre “*Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır , Mesleğimde yükselme insani ilişkilere bağlıdır , Mesleğimde yükselme yeteneğe bağlıdır, Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır*” cümlelerinin, öğrenim durumuna göre “*Mesleğimde yükselme, nadiren görülür*” cümlesinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre

bireyler cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyleri ne olursa olsun, mesleklerinin kendilerine sağladığı kariyer olanaklarından memnun değildirler. Nitekim bu konudan IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da söz edilmiş ve görevde yükselme konusunun mevzuatta açık ve yeterli şekilde tanımlanmamış olmasının çalışanları olumsuz yönde etkilediği bildirilmiştir. Bireylerin meslek seçimlerini yaparken, eğer kariyer yapmayı düşünüyorlarsa, meslek yaşantılarında hayal kırıklığına uğramamaları için, bu konuya ilişkin şartları değerlendirip, sonra karar vermeleri daha iyi olacaktır.

-Bireylerin %45,9'u, mesleklerinin bugün Türkiye'de bulunduğu düzeyi “orta” olarak değerlendirmişlerdir. Bireylerin mesleklerinin bugün bulunduğu düzey konusunda cinsiyet ve yaş değişkenlerinin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), eğitim değişkeninin ise yüksek lisans/ doktora mezunları ile yüksekokul/fakülte mezunları arasında önemli derecede farklılığa yol açtığı belirlenmiştir ($p<.05$). Buna göre bireyler cinsiyet ve yaşları ne olursa olsun mesleklerini “orta düzey bir meslek” olarak değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirme öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Bireylerin mesleklerini orta düzeyde görmeleri, araştırmanın tümü değerlendirildiğinde beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

-Bireylerin %50,3'ü (%27,4+ %22,9), mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye'de bulunacağı durumu “iyi/çok iyi” olarak değerlendirmişlerdir. Bireylerin mesleklerinin 10 yıl sonra Türkiye'de bulunacağı durum konusunda yaş değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), cinsiyet ve öğrenim düzeyinin (ilk/ortaokul, lise mezunları ile yüksekokul/ fakülte mezunları arasında) ise önemli derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$). Bu sonuç bireylerin, her şeye rağmen mesleklerinin geleceği konusunda umut taşıdıklarını, mesleklerinin Türkiye'de gelecekte daha da önem kazanacağına inandıklarını göstermektedir.

-Bireylerin, meslek seçme aşamasında olan bireye önerdikleri meslekler, ilk sırada tıp, daha sonra sırasıyla bilgisayar programcılığı, bilgisayar sistem mühendisliği/analistliği, mimar, mühendis gibi teknik meslekler, genetik mühendisliği, hukuk ile ilgili meslekler, pilot, güverte ve makine subaylığı, öğretim ile ilgili mesleklerdir. Bireylerin, meslek seçme aşamasında olan bireye önerdikleri meslekler konusunda cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi değişkenlerinin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre bireylerin

meslek seçimi konusunda geleneksel mesleklerden vazgeçmedikleri; geleceğin meslekleri olarak bilgisayar teknolojisiyle ilgili yaygın olan meslekleri önerdikleri ancak anket formunda yer alan ve geleceğin meslekleri olarak literatürde sıkça söz edilen meslekleri göz ardı ettikleri söylenebilir. Bu da bireylerin yeni mesleklerden ve bu mesleklerin öneminden yeterince haberdar olmadıklarını göstermektedir. Bu durumun, globalleşen dünya düzeninde ülke kalkınması için çok önemli bir etkiye sahip olan insan kaynaklarının, etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını önleyebileceği söylenebilir.

-Bireylere göre Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek ilk 4 meslek bilgisayar programcılığı, genetik mühendisliği, bilgisayar sistem mühendisliği/analistliği, AB ile ilişkiler uzmanlığıdır. Bireylerin Türkiye’de gelecek 10 yıl içerisinde tercih edilebilecek meslekler konusunda cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenlerinin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), yaş değişkeninin ise (orta yaş ve üstü gruptaki bireyler ile genç yaş grubu bireyler arasında) önemli derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$). Bu sonuçlara göre bireyler bilgisayara ilişkin mesleklerin, genetik mühendisliğinin ve AB ile ilişkiler uzmanlığının, diğer mesleklerle göre daha fazla tercih edilebileceğini belirtmişlerdir. Dünyada yaşanan gelişmelere paralel olarak hızla ilerleyen ve yaygınlaşan bilgisayar teknolojisi ve buna bağlı meslekler ile genetik mühendisliğinin, bireylerin mesleklerini seçerken göz önünde bulundurmaları gereken mesleklerden olması gerektiğini söylemek mümkündür. Aynı şekilde AB ile ilişkiler uzmanlığı da, ülkemizin politik ilişkilerini de düşünerek, bireylerin seçebileceği mesleklerden birisi olarak değerlendirilebilir.

-Bireylerin, yeni bir meslek seçerken kendileri için en iyi olacağını düşündükleri şartların gerçekleşmesini istedikleri, bu nedenle düzenli ancak az gelir getiren bir mesleği tercih etmedikleri ve yeni seçecekleri mesleğin ailelerinin değil, öncelikle kendi istek ve beklentilerine uygun olmasını istedikleri belirlenmiştir. Bireylerin yeni bir meslek seçme konusunda yaş değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa yol açmadığı ($p>.05$), toplam 9 ifadeden cinsiyete göre *“Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli , Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli , Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı , Psikolojik ihtiyaçlarımı*

karşılatabilmeli” cümlelerinin, öğrenim düzeyine göre “Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli, Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı, Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli, Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>.05). Diğer bir anlatımla bireylerin yaşının, cinsiyetinin ve öğrenim düzeyinin, meslek seçerken etkili olmadığı belirlenmiştir. Bireylerin meslek seçerken öncelikle kendi istek ve beklentilerini göz önünde tutmaları, meslek yaşamlarından sağlayacakları tatmin düzeyinin yüksek olmasına neden olabilecektir.

-Bireylerin yeni seçecekleri bir meslekte yarışma ortamı yerine, işbirliğine dayalı, bireysel gelişime ve üzgün fikirler oluşturup bunları uygulamaya yönelik, bilgi ve deneyimle üst konumlara ulaşabilmeye imkan veren bir mesleki ortam istedikleri belirlenmiştir. Bu konuda toplam 12 ifadeden cinsiyete göre “Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı , Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı , Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı , Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı , Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli” cümlelerinin, yaş gruplarına göre “Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı” cümlesinin, öğrenim düzeyine göre “Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli , Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>.05). Buna göre bireyler cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyi ne olursa olsun yeni seçecekleri bir mesleği gerçekleştirirken, kendilerini her yönüyle rahat hissedebilecekleri huzurlu, kendilerini geliştirmeye imkan tanıyan, adil bir çalışma ortamı istemektedirler. Bireylerin kendileri için daima en iyi olanı istemeleri doğal bir davranıştır ancak meslek yaşamında bireyin kendisi için istediği şartların tümünün gerçekleşmesi mümkün olmayabilir. Bu nedenle bireylerin meslek yaşamlarında hayal kırıklığına uğramamaları için kendi beklentilerine uygun, olabilecek en iyi şartları sağlayan meslekleri tercih etmelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

-Bireylerin yeni seçecekleri bir meslekte, mesleğin uygulandığı fiziki çevrede ve iş ortamında kendileri için en iyi olduğunu düşündükleri ve mesleki tatminlerini karşılayacak şartları istedikleri belirlenmiştir. Bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki tatmin düzeyleri konusunda, toplam 17 ifadeden yaş gruplarına göre “Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı , Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı , Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı , Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı” cümlelerinin, öğrenim düzeyine göre “Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı” cümlesinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), cinsiyete göre toplam 17 cümlelerin yarısından fazlasının (Mesleğin gerektirdiği faaliyetler bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olmalı, Mesleğin gerektirdiği faaliyetler ilgi çekici olmalı, Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı, Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı, Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı, Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı, Meslekte yükselme, terfi imkanı bulunmalı, Günlük çalışma süresi zorlayıcı olmamalı (ekstra mesai vb.), Rahatça iş bulma imkanı olmalı, Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterli olmalı, Saygın bir meslek olmalı, Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı) mesleki tatmin konusunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$). Başka bir ifadeyle, bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki tatmin düzeyleri yaş ve öğrenim düzeyine göre farklılık göstermezken, cinsiyet mesleki tatmin üzerinde etkili olabilmektedir. Bireylerin mesleklerini gerçekleştirirken içerisinde bulundukları ortam, psikolojik yönden ve iş verimliliği açısından oldukça etkilidir. Bu nedenle bireylerin mesleklerini seçerlerken, mesleğin uygulandığı çevre şartları ve iş ortamı da dahil olmak üzere, o meslekten beklentilerine göre karar vermelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

-Bireylerin seçecekleri bir işteki iş değerleri ile ilgili olarak sosyal haklarına, çalışma şartlarına ve kazançlarına önem verdikleri, yeni seçecekleri bir işin yabancı ülkelerde değil, kendi ülkelerinde olmasını istedikleri belirlenmiştir. Bireylerin yeni seçecekleri işteki iş değerleri konusunda öğrenim düzeyinin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$), yaş gruplarına göre “İşyerinde, 0-6 yaş

arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı, İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı, Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli” cümlelerinin dışında kalan cümlelerin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği ($p>.05$) belirlenmiştir. Cinsiyete göre toplam 20 cümleden 15’inin (*Rahat bir çalışma ortamı olmalı, Esnek çalışma saatleri olmalı, Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli, Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı, Özel bir çalışma kıyafeti (üniforma, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli, Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı, Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı, İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı, Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı, Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı, Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı, İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı, Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli, Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli, Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli*) iş değerleri konusunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$). Buna göre bireylerin yeni seçecekleri bir meslekteki iş değerleri yaş ve öğrenim düzeyine göre farklılık göstermezken, cinsiyet iş değerleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bireylerin iş ortamında sosyal haklarına, çalışma şartlarına ve kazançlarına ilişkin olumlu düşüncelere sahip olmaları beklenen bir sonuç olmakla birlikte, yurt dışına göçün sıklıkla telaffuz edildiği günümüz şartlarında bireylerin meslekleriyle ilgili olumsuzluklara rağmen yurtdışında çalışmayı düşünmemeleri, Türkiye’de kalma konusunda ısrarlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusundaki öneriler aşağıda sunulmuştur:

-Bireylerin meslek seçiminde öncelikle bireysel kapasite, ilgi ve yeteneklerine, özellikle mutlu olabileceklerini düşündükleri, kişiliklerine uygun olan alanlara yönelmeleri; bunu gerçekleştirmek için de çok iyi araştırma yapıp, daha sonra karar vermeleri gerekmektedir.

-Meslek seçiminde aile önemli bir etkidir. Ailenin ilgisizliği ya da baskıcı tutumu, bireylerin ileride mutsuz olabilecekleri meslekleri seçmelerine neden olabilir. Ailelerin bu konuda yol gösterici olması, dolayısıyla bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. İlköğretimden başlayarak, veli ve öğrenci boyutunda mesleki rehberlik programları hazırlanabilir.

-Bireylerin yaşamlarını her yönüyle etkileyecek bir seçimin yaklaşık 3 saat ile sınırlandırıldığı “üniversite seçme sınavı” yerine, anaokulundan başlayarak, bireyin meslek seçme aşamasına gelinceye kadar geçirdiği tüm eğitim aşamalarında bireylerin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine göre değerlendirileceği bir “mesleki yönlendirme programı” uygulanmalıdır.

-Devlet Planlama Teşkilatı VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda bazı mesleklere ilişkin arz ve talep sayıları verilmiştir. Ancak bu sayılar genel meslek alanları için verildiğinden yetersiz görünmektedir. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise bu konuya ilişkin arz ve talep sayılarına yer verilmemiştir. Devlet Planlama Teşkilatı, Yüksek Öğretim Kurulu ile birlikte, her bir meslek alanı için ihtiyaç olan ve ihtiyaç fazlası olan meslek gruplarının her yıl düzenli olarak ilgili kurumlara sunulmasını ve meslek seçme aşamasında olan bireylere gönderilmesini, medya aracılığı ile ilgili kurum ve bireylere bildirilmesini sağlamalıdır.

-Eğitim kurumlarında öğrencilere meslek seçiminin önemi bütün yönleriyle anlatılarak, onların bu konuda bilinçli bireyler olmaları, ayrıca yeni oluşan meslekleri tanıtıcı bilgilerin sürekli güncellenerek verilmesi sağlanmalıdır. Bu da, bireylerin geleceklere ilişkin kararlar vermeye başladıkları lise döneminde, ders programlarına “Meslekler ve Meslek Seçimi” adı verilen bir dersin yerleştirilmesi ile mümkün olabilir.

-Teknolojinin sürekli olarak yenilenmesi ve buna bağlı olarak yeni çalışma alanlarının meydana gelmesi, ileriki yıllarda teknolojiyi yakından takip eden ve kendisini bu yönde geliştiren bireylere olan ihtiyacı artıracaktır. Bu nedenle bireylerin kendilerini teknolojik gelişmeler yönünde yetiştirmeleri, onların bu yönde gelişen ve çeşitlenen mesleklere uyumunu kolaylaştıracaktır. Bu uyumun gerçekleşmesi için gereken önemli şartlardan birisi de bireylerin en az bir yabancı dili bilmesidir. Bu yetkinlik, bireylerin globalleşen dünya düzeninde hızla gelişen ve çeşitlenen mesleklere kolaylıkla uyumunu sağlayacak bir özelliktir.

-Bir işte çalışan bireyler için öteden beri sıkıntı yaratan gelir düzeyleri ve kariyer olanaklarına ilişkin gereken düzenlemelerin devlet tarafından acilen yapılması gerekmektedir. Çünkü gelirinden memnun olmayan ve kariyer imkanlarından yararlanamayan bireylerin verimli olması düşünülemez. Bu da insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını engelleyen önemli bir faktördür.

KAYNAKÇA

- AĞDEMİR, S. (1998). *İlköğretimde Yönlendirme*. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 23 (246), 14-22. Ankara: Tekışık Yayıncılık A.Ş.
- AKBAYIR, K. (2006, Kasım 09). *Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin ve Branş Seçiminde Cinsiyetin Rolü*. <http://www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek-5/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t271d.pdf/> (09.11.06)
- AKGÜL, A. (2003). **Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri “SPSS Uygulamaları”**. 2. Baskı. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- AKIN, E. (2005, Eylül 25). *Yeni Markalar Yeni İnsanlar Arıyor*. <<http://kariyerim.milliyet.com.tr/detay.asp?id=869/>> (2005, Kasım 27)
- ALBAYRAK, G. Ve ÇİFTÇİ, H. (2006, Kasım 10). *Lise Öğrencileriyle Yapılan Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması*. I. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları Kongresi. 21-23 Eylül, Mersin. <<http://www.tac.k12.tr/tac/tr/departman3.aspx?mid3=42&mid2=96&mid1=20/>> (2006, Kasım 10).
- ANKARA SANAYİ ODASI (ASO). (2007, Temmuz 19). *Ankara’da Sanayi*. <http://www.aosb.org.tr/sourcedesign/SINCAN01.asp?Haber_Id=3897&sayfa_id=sincan.guncel&web_id=sincan/> (2007, Temmuz 19).
- ANKAY, A. (1996). *Meslek Seçiminin Önemi ve Sorunları*. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 21 (221), 22-24. Ankara: Tekışık Yayıncılık A.Ş.
- ANONYMOUS. (1994). **The Insiders Guide To The Top 20 Careers in Business & Management**. (Ed. Tom FISCHGRUND). USA: McGraw-Hill, Inc.
- ANONYMOUS. (2006). *İlköğretimden Geleceğe İlk Adım*. Milliyet Gazetesi, 12 Temmuz 2006.
- ARSEVEN, A. D. (1995). *Genel Orta Öğretimde Mesleğe Yönelme ile İlgili Örnek Bir Uygulama*. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 20 (214), 7-10. Ankara: Tekışık Yayıncılık A.Ş.
- ARSLAN, M. (2001). **İş ve Meslek Ahlakı**. Ankara: Nobel Yayınları.
- AYDIN, B. (2001). *Bireysel Özgürlük ve Erdem*. 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi. 1. Baskı. Oğuz, O., Oktay, A. Ve Ayhan, H. (Editörler), 95-110. İstanbul: Serdar Yayıncılık.
- AYDIN, U. (2005, Haziran 10). *Yakın Geleceğin Gözde Meslekleri Nelerdir?* <[http://gonuldengonule.com/urun/ozelsayfa.asp?Linkid=&id=352&kategori=158&header=/](http://gonuldengonule.com/urun/ozelsayfa.asp?Linkid=&id=352&kategori=158&header=/>)> (2005, Haziran 10)

- AYHAN, Ahmet. (2002). **Dünden Bugüne Türkiye’de Bilim-Teknoloji ve Geleceğin Teknolojileri**. Çağaloğlu, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım.
- AYTAÇ, S. (2007, Mart 28). Üniversite Gençliğinin İş ve Eş Seçimindeki etkin Kriterlerin Analitik Hiyerarşi Süreci (Ahp) ile Analizi. “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Hakemli e-Dergi, 3 (1) 2004. <<http://www.isgucdergi.org/printout.php?id=97/>>(2007, Mart 28).
- BARUT, Y. ve ODACI, H. (2002). *Fen Lisesi ile Genel Lise Öğrencilerinin Mesleki Yönelimlerinin Karşılaştırılması*. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 14 (2002), 38-45. Samsun.
- BEDİR, E. (2002). *Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi*. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı 2002, s.53-64.
- BOZKUŞ, F. (2006, Haziran 01). *İşte Geleceğin En Gözde 23 Mesleği*. <<http://www.milliyet.com.tr/2006/06/01/son/soneko02.asp/>> (2006, Kasım 26)
- BOWLING, N. A., BEEHR, T. A. and LEPISTO, L. R. (2006). *Beyond Job Satisfaction:A Five Year Prospective Analysis of the Dispositional Approach to Work Attitudes*. **Journal of Vocational Behavior**, 69(2006), p.315-330. <<http://www.elsevier.com/locate/jvb/>> (2006, October 09).
- BOZGEYİKLİ, H. (2004). *Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi*. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11 (2004), s.221-234. <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Hasan%20BOZGEYİKLİ/BOZGEYİKLİ,%20Hasan.pdf/> (2006, Kasım 16)
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2006). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. 6. Baskı. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- BLS (Bureau of Labor Statistics). (2001, December 03). *Fastest Growing Occupations, 2000-2010*. <<http://www.bls.gov/emp/emptab3.htm#content/>> (2003, July 11).
- CANBAZOĞLU, C. (2005, Mayıs 28). *Geleceğin Siber Meslekleri*. <http://www.turkpoint.com/egitim/gelecegin_siber_meslekleri.asp/> (2005, Mayıs 28)
- CHAO, E. L. (2003, May). *A Chartbook of International Labor Comparisons: United States, Europe, Asia*. <<http://www.dol.gov/ILAB/media/reports/oiea/chartbook/chartbook.pdf/>> (2003, July 11).

- COOPER, C. L. (1998). *The Changing Nature of Work. Community, Work & Family*, 1 (3), p. 313-317.
- CROSBY, O. (2002). *New and Emerging Occupations. Occupational Outlook Quarterly*, Fall 2002, 46 (3), 17-25.
<<http://www.bls.gov/opub/ooq/2002/fall/art02.pdf>> (2005, March 01)
- ÇOBAN, A. E. (2005). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10), GÜZ 2005, s.39-54.
<<http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/Coban.pdf>> (2006, Kasım15)
- DİE (Devlet İstatistik Enstitüsü). (2001). **2000 Genel Nüfus Sayımı Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri 06 Ankara**. Yayın No: 2497. Ankara:DİE Matbaası.
- DİKMEN, A. A. (1995). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3-4), Haziran-Aralık 1995, s.115-140.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1983). **İnsan Gücü Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No:DPT:1935-ÖİK:303. Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2000, Haziran 07). *Uzun Vadeli Strateji ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005*.
<<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/taslak.pdf>> (2003, Kasım 01).
- (2001a). **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Nitelikli İnsan Gücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. DPT Yayın No:2577. Ankara.
- (2001b). **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. DPT Yayın No: DPT:2548-ÖİK:564. Ankara.
- (2001c). **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası (Çalışma Hayatı) Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. DPT Yayın No: DPT:2643-ÖİK:651. Ankara.
- (2003, Şubat 28). *VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) Sosyal Refahın Arttırılması: İstihdam*.
<<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/istihdam/istihdam.htm>> (2006, Kasım 29).
- (2006, Temmuz 01). *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)*.
<<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf>> (2006, Eylül 01).

- DUFFY, R. D. ve SEDLACEK, W. E. (2007, July 01). *The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences*. **Career Development Quarterly**. 55 (4). < <http://global.factiva.com/aa/>> (2007, July 01).
- EHRENSTROM, B. (1983). **Uluslar Arası Standart Meslek Tasnifinin Gözden Geçirilmesine Duyulan İhtiyaç Hakkında Rapor**. ILO/UNDP, TUR/82/007 Projesi Yayını. (Çev. Erdoğan NAGAŞ). Uluslar Arası Çalışma Teşkilatı. Ankara.
- EKEN, H. (2007, Temmuz 07). *Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü:Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği*. < <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/huriguleken.htm> /> (2007, Temmuz 07).
- ERDOĞAN, A. R. (2005). *Meslek Seçiminin Önemi ve Meslek Seçme Süreci*. <http://www.ruhsagligi.org/altmenu.asp?detay=1&AnaId=1238&AltID=a341547&def_dil_id=198&m_o=/> (2006, Kasım 02)
- ERDOĞAN, İ. B. (1986). *İstihdam Teorileri ve Türkiye’de İstihdam Sorunu*. Ankara:Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ERDUT, T. (1998). **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No:28. İzmir.
- EYUBOĞLU, D. (2003). **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:647, Ankara.
- FATİH ÜNİVERSİTESİ. (2004, Mart 04). *Mesleki Rehberlik*. <http://www.fatih.edu.tr/?kampuste_yasam,609/> (2006, Ağustos 29).
- FIRAT, H. İ. (2006, Temmuz 27). *Gençlerin Üniversite Tercihini Başlıyor (Sistem Yeni Mutsuz Çalışanlar Üretmeye Devam Ediyor)*. <<http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=20103&nid=18320/>> (2006, Ağustos 05).
- GEORGE, D. ve MALLERY, P. (2001). **SPSS For Windows Step By Step A Simple Guide & Reference 10,0 Update**. 3rd Edition. USA: Allyn&Bacon.
- GINZBERG, E. (1976). **The Manpower Connection Education and Work**. Second Print. USA.
- GREENSTEIN, T. N. (1985). *Occupation and Divorce*. **Journal of Family Issues**, 6 (3), 347-357. <<http://pcift.chadwyck.co.uk/>> (2005, June 02).

- GÖDELEK, E. (2005). *İş Yerinde Stres: İş Doyumu, Monotonluk, Otonomi ve Kazaya Yatkınlık*. III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 247-265. 29-30 Nisan, Adana.
- HAMAMCI, Z. Ve HAMURLU, M.K. (2005). *Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumları ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki Kararsızlıkları ile İlişkisi*. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 6 (10), Güz 2005, s.55-69.
<http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/Hamamci_%Hamurlu.pdf/> (2006, Kasım 15)
- HARP AKADEMİLERİ KOMUTANLIĞI. (2000). **21. Yüzyıla Girerken Dünya Düzeni**. Yenilevent, İstanbul: Harp Akademileri Basımevi.
- HECKER, D. E. (2001). *Occupational Employment Projections to 2010*. **Monthly Labor Review**, November 2001, 124(11), p.57-84.
<<http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/11/art4full.pdf/>> (2003, July 11)
- HEGNEY, D., PLANK, A. ve PARKER, V. (2006 May). *Extrinsic and Intrinsic Work Values: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing*. **Journal of Nursing Management**. 14 (4) , p.271-281. < <http://www.blackwell-synergy.com/action/showFullText?submitFullText=Full+Text+HTML&doi=10.1111%2Fj.1365-2934.2006.00618.x/>> (2007, July 17)
- HESAPÇIOĞLU, M. (2001). **Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- HUGHES, E.C. (2000). *Meslekler*. Meslekler ve Sosyolojisi (2. Baskı). Zafer Cihirlioğlu (Çeviren ve Editör), 25-41. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- HÜRRİYET İNSAN KAYNAKLARI. (2004). *Hangi Mesleğin Geleceği Var?* **Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi**. Sayı:438, 29 Şubat, s.1.
- İÇMELİ, C. (1996). *Kamu Kuruluşlarında Çalışan Kadınlarda İş Doyumu*. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (2), s.85-98.
- İNCİR, G. (1990). **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:401, Ankara: Yeniçağ Basın-Yayın San.
- JEYASEELAN, L. And RAO, P. S. S. (1995). *Effect of Occupation on Menstrual Cycle Length: Casual Model*. **Human Biology**, 67 (2), 283-290.
<<http://gateway.proquest.com/>> (2005, May 11).
- KALIPSIZ, A. (1981). **İstatistik Yöntemler**. İstanbul Üniversitesi Oram Fakültesi Yayınları, İstanbul Üniversitesi Yayın No:2837, İstanbul.

- KAPIZ, Ö. S. (2004, Mart 05). *Mesleki Sosyalleşmenin Çocuklar Üzerine Etkileri. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi (Hakemli e-dergi)*, 5 (2). <http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=169/> (2004, Mart 05)
- KARTAL, D. (2006, Kasım 09). *Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri*.<http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1152619243648/Kartal_Iskur.pdf/> (2006, Kasım 09)
- KESER, A. (2006, Haziran 04). *Meslek Seçimi ve Seçimi Etkileyen Faktörler*. <http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=227&pg=m/> (2006, Ağustos 20).
- KESER, A. (2007a, Temmuz 07). *Kim Daha Mutlu?* <http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=115&pg=ks/> (2007, Temmuz 07).
- KESER, A. (2007b, Temmuz 07). *Ülkemiz Çalışanlarının Tatmin Karnesi ve Düşündürdükleri*. <http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=99&pg=ks/> (2007, Temmuz 07).
- KIZILTAN, G. (2006, Kasım 10). *Meslek Seçimi*. <<http://www.egitim.com/aile/0651/0651.4/0651.4.ayinkonusu.goncakiziltan.p01.asp/>> (2006, Kasım 10)
- KIELHOFNER, G., BRAVEMAN, B., BARON, K., FISHER, G., HAMMEL, J. And LITTLETON, M. (1999). *The Model of Human Occupation: Understanding the Worker Who Is Injured or Disabled. Work - Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 12 (1), p. 37-45. <<http://pseal.swetswise.com/swetsfo/>> (2005, May 13)
- KUZGUN, Y. (2000a). **Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
-(2000b). **Üniversiteler, Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi**.Ankara: CEM Web-Ofset.
- LENT, R. W. and BROWN, S. D. (2006). *Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social- Cognitive View. Journal of Vocational Behavior*, 69(2006), p.236-247. <<http://www.elsevier.com/locate/jvb/>> (2006, October 09).
- McNAMARA, C. (1999). *Job Satisfaction*. Authenticity Consulting, LLC. <http://www.managementhelp.org/prsn_wll/job_stfy.htm/>(2006, November 12)

- MURRAY, R. A. (1999, February). Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Librarian Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill, Faculty of the School of Information and Library Science, Master of Science in Library Science, Chapel Hill, North Carolina, USA, February. <<http://ils.unc.edu/~murr/satisfaction.pdf>> (2006, December 12)
- OKTAY, A. (2001). *21.Yüzyılda Yeni Eğilimler ve Eğitim. 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi*. 1. Baskı. İstanbul: Serdar Eğitim, Araştırma, Yayıncılık Ltd. Şti. 15-37.
- OWUAMANAM, D. O. (1984). *Providing For Job Tenure, Job Satisfaction and Productivity In Teachers. Adolescence*, 19 (73), Spring 1984, p. 221-224. <<http://gateway.proquest.com> /> (2005, May 13)
- ÖRÜCÜ, E.; ASUNAKUTLU, T. ve ÖNCÜ, G. (2003, Ağustos). *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Uygulama. İşletme-Finans e-dergi*, Ağustos 2003, s.3-17. <<http://www.isletme-finans.com/eksayi-agustos2003/pdf/orucu.pdf>> (2004, Mart 04).
- ÖZBEK, N. ve BİLİR, N. (2005). *Mühimmat Üretimi Yapan Bir Fabrikada Çalışan 45 Yaş ve Üzeri İşçilerin Meslek Hikayeleri ve Çalışma Koşulları*. III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, s.117-138. 29-30 Nisan, Adana.
- ÖZDAMAR, K. (2002). **Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi**. 2. Cilt. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZER, B., BAYRAK, C. ve KAYA, Z. (1995). **Arçelik A.Ş. Servis İşletmesinde Kapsam Dışı Personelin İş Doyum Düzeyi**. Ankara: Arçelik A.Ş. Servis İşletmesi.
- ÖZGÜVEN, İ. E. (1998). **Bireyi Tanıma Teknikleri**. Ankara: Sistem Ofset.
- ÖZMETE, E. (2004). *Özel Sektörde Kadın İş Gücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi*. A.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Ev Ekonomisi Anabilim Dalı, Doktora Tezi. A.Ü. Ev Ekonomisi Yüksekokulu Yayın No:4, Bilimsel Araştırma ve İncelemeler:4, Ankara: A.Ü. Basımevi.
- ÖZSOY, O. (2002). **Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri**. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- PARLAK, K. (2002). **Çağımızın Gözde Meslekleri ve Yüksek Öğretim Programları**. Beyaz Yayınları, İstanbul.

- PEKDEMİR, I.; ÖZÇELİK, O.; KARABULUT, E. ve ARSLANTAŞ, C. C. (2006). *Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*. 2006-4, s.11-33.
- PETERSON'S EDUCATION CENTER. (1999). **Peterson's Hidden Job Market 1999**, 8th Edition, New Jersey, USA.
- PIAR-GALLUP. (1997). **Genç İş Gücü Araştırması**. Hürriyet, İnsan Kaynakları.
- ROBERTSON, J. (1985). **Future Work**. New York:Universe Books.
- SAYIN, Ö. (1983). **İnsan Faktörünün Sosyal ve Ekonomik Gelişmelerdeki Yeri, Önemi**.Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No:27. İzmir.
- SHARF, R. S. (1993). **Occupational Information Overview**. USA: Wadsworth, Inc., Belmont, California.
- SYPTAK, J. M., MARSLAND, D. W. and ULMER, D. (1999). *Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice. Family Practice Management*, 6 (9), October 1999. <<http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html#box2/>> (2006, November 12)
- SWEENEY, P. D. and McFARLIN, D. B. (2004). *Social Comparisons and Income Satisfaction: A Cross-National Examination. Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77(2), p. 149-154. <<http://www.swetswise.com/eAccess/viewToc.do?titleID=114180&yevoID=1288115/>> (2005, May 27).
- TAVŞANCIL, E. (2002). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- TEMEL, A. (2005, Haziran 10). *Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar*. <<http://www.maltepe.edu.tr/haberler/mesleksecimi.doc/>> (2005, Haziran 10).
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2006, Eylül 05). **Genel Türkçe Sözlük**. <<http://www.tdk.org.tr/>> (2006, Eylül 05).
- TINAZ, P. (1996). *Çalışanların İş Değerleri Konusunda Bir Durum Değerlendirmesi. Amme İdaresi Dergisi*. 29(4), s.43-53.
- TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu). (1993). **Türk Bilim ve Teknoloji Politikası (1993-2003)**. TÜBİTAK.Ankara.

- TÜRKİYE KAMU SENDİKASI (2006, Ağustos 05). *İşte Tüm Yönleriyle Türk Memuru* <http://www.kamusen.org.tr/mevzuat.asp?haber_id=1174/> (2006, Ağustos 05).
- ULUSOY, H. F. (2003, Aralık 04). *Meslek Seçiminin Önemi*. <<http://www.sayhadergi.com/?mod=content&act=topicshow&id=305/>> (2006, Kasım 03)
- UYGUÇ, N. (2003). *Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi*. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18 (1), 93-103. <http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139576042_1.pdf/> (2006, Kasım 09)
- ÜLTANIR, E. (1999). *Yurt Dışı Yaşantısı Geçiren ve Geçirmeyen Lise Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaş Değişkenlerine Göre Meslek Değerleri*. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 24 (255), 14-21.
- VENN, G. (1968). **İnsan, Eğitim ve İş**. İngilizce'den Çeviren: Haydar TAYMAZ. Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları:9. Ankara: Ajans Türk Matbaacılık.
- WRIGHT, J. W. (1982). **The American Almanac of Jobs and Salaries**. USA: Avon Books, NY.
- www.atilim.edu.tr (2002, Aralık 15). *Üniversitemiz 2002-2003 Akademik Yılına yeni Bölümleriyle Girdi*. **Atılım Üniversitesi Haber Bülteni**, 01-15 Aralık 2002, Sayı:1. <http://www.atilim.edu.tr/About/haberbulten/01-15_12_2002-01.htm/> (2003, Temmuz 15)
- www.freudfile.org (2007, Temmuz 19). *Freud's Theories*. <<http://www.freudfile.org/theory.html/>> (2007, Temmuz 19).
- www.insankaynaklari.com İÇERİK EKİBİ. (2001, Mayıs 31). *İnançlar, Tutumlar ve İş Ahlakı: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. <<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=564/>> (2004, Mart 07)
- www.insankaynaklari.com (2005, Mayıs 26). *İş Hayatının Kritik Mevzusu "Terfiler"*. <<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=4788/>> (2006, Kasım 11).
- www.istatistik.gen.tr (2005, Kasım 30). *Faktör Analizi Tanıtımı ve Uygulanması*. <<http://www.istatistik.gen.tr/>> (2006, Aralık 10).
- www.ntvmsnbc.com (2006, Haziran 15). *Çalışanlar Mesleğinden Mutlu Değil*. <<http://www.ntvmsnbc.com/news/376068.asp/>> (2006, Ağustos 03).

- www.rehberogretmen.com (2005, Haziran 10). *Geleceğin Meslekleri Nelerdir?*
<<http://rehberogretmen.com/Rehfiles/bilcalis/gelecegin%20meslekleri%20nelerdir.htm/>> (2005, Haziran 10)
- www.yapirehberi.net (2003, Ekim 14). *21. Yüzyılın Meslekleri*.
<<http://www.yapirehberi.net/Kariyer21.htm/>> (2003, Ekim 14)
- YAZICIOĞLU, Y. (1993). **Değişen Teknoloji ve Aileye Etkisi**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 687, AÖF Yayın No: 336. Eskişehir.
- YAZICIOĞLU, Y. (2004). **Tüketim Ekonomisi Ders Notları**. Ankara.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2002). **Aile Ekonomisi**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1427, AÖF Yayın No:766. Eskişehir.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- YAZICIOĞLU, Y., ATLIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (1996). **Aile Ekonomisi**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:585, AÖF Yayın No:279. Eskişehir.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2003). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, (6. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- YILDIRIM, S. (1986). Türkiye’de Planlı Dönemde İstihdam Politikası ve Genç İşsizliğin Azaltılması ile İlgili Tedbirler. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- YILDIRIM, S. (1995). *Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini*. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 50 (1-2), Ocak-Haziran 1995, s.441-451.
- YÖK (Yükseköğretim Kurulu). (2006, Haziran). *Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor)*.
<http://www.yok.gov.tr/duyuru/2006/ys_20060703.htm/> (2006, Ağustos 06)
- YÜKSEL, G. (1990). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Yetenek, İlgi ve Meslek Değer Algıları ile Rehberlik Hizmetleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜKSEL, İ. (2002). *Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Belirlenmesi*. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 57 (4), Ekim-Aralık 2002, s.186-205.
- ZORER, A. (2006, Kasım 02). *Meslek Seçimi*.
<http://www.kocschool.k12.tr/cont/elementary/counseling/meslek_secimi_bul ten_SON_HALi.pdf/> (2006, Kasım 02)

EK-1

ANKET FORMU

Açıklama

İnsanların yaşamlarında meslek seçimi önemli bir aşamadır. Seçilecek meslek, insanların geleceğini etkileyebileceği gibi, ülke kalkınması açısından da büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırma doktora tez çalışmasının bir gereği olarak, Türkiye'nin gelecekte insan kaynaklarını ne şekilde değerlendirmesi gerektiğini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Dikkatle ve özenle vereceğiniz cevaplar, araştırma için büyük bir önem taşımaktadır.

Bu araştırma için gösterdiğiniz ilgi ve işbirliğine teşekkür ederim. Saygılarımla.

Araştırma Görevlisi Esra GÖLGE
Gazi Üniversitesi
Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi
Aile ve Tüketici Bilimleri Eğitimi Bölümü
Tel: 212 67 67 / 215

Türkiye'de Yeni Meslek Alanları Açısından İnsan Kaynaklarını Değerlendirme Üzerinde Bir Araştırma
(Ankara İli Örneği)

Sayın Cevaplayıcı, lütfen her soruda size uygun olan **kutucuğu X ile işaretleyiniz ve hiçbir soruyu boş bırakmayınız.**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz nedir?

- 1 ☐ Erkek
2 ☐ Kadın

Kaç yaşındasınız? Lütfen yazınız.....

Aylık ortalama net **kişisel** geliriniz kaç liradır?

- 1 ☐ 200milyon TL. ve daha düşük
2 ☐ 201milyon TL.- 499 milyon TL. arasında
3 ☐ 500 milyon TL.-999 milyon TL. arasında
4 ☐ 1milyar TL.-1,999milyon TL. arasında
5 ☐ 2milyar TL.-4,999milyon TL. arasında
6 ☐ 5milyar TL. ve daha fazla

Medeni durumunuz nedir?

- 1 ☐ Bekar
2 ☐ Evli
3 ☐ Boşanmış
4 ☐ Eşinden ayrı yaşıyor
5 ☐ Dul (eşi ölmüş)
6 ☐ Birlikte yaşıyor

Eğitim durumunuz aşağıdakilerden hangisidir?

- 1 ☐ Okur yazar değil
2 ☐ Okur yazar
3 ☐ İlkokul mezunu / İlköğretim okulu mezunu
4 ☐ Ortaokul mezunu
5 ☐ Ortaokul dengi meslek okulu mezunu
6 ☐ Lise mezunu
7 ☐ Lise dengi meslek okulu mezunu
8 ☐ Yüksekokul mezunu / Fakülte mezunu
9 ☐ Yüksek Lisans mezunu / Doktora mezunu

SAHİP OLUNAN MESLEK

1. Şu anda yaptığınız (para kazandığınız) iş nedir? **Tablo 1'de verilen mesleklerden** seçerek numarasını aşağıya yazınız. (**Tablo 1 arka sayfadadır**)

.....
1. ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

2. Şu anda yaptığınız işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?

..... yıl ay

3. Toplam çalışma yaşamanız ne kadardır?

..... yıl ay

4. Şu anda yaptığınız (para kazandığınız) işteki durumunuz nedir?

- 4.1 ☐ Ücretli, maaşlıyım
4.2 ☐ Yevmiyeliyim
4.3 ☐ Kendi hesabıma çalışıyorum
4.4 ☐ İşveren durumundayım
4.5 ☐ Ücretsiz aile işçisiyim

5. **Tablo 1'de verilen mesleklerden** hangisini yapmak isterdiniz? Lütfen **YALNIZ 1 TANESİNİN NUMARASINI** aşağıya yazınız (**Tablo 1 arka sayfadadır**)

.....
1. ☐ Şu anda yaptığım mesleğin aynısını yapmak isterim

İlimi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili diğer meslekler	Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	İdari personel ve benzeri çalışanlar	Ticaret ve satış personeli	Hizmet işlerinde çalışanlar	Tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık işlerinde çalışanlar	Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar
1.1 Fizikçiler, kimyagerler ve bunlarla ilgili diğer meslekler 1.2 Mimarlar, mühendisler ve benzeri teknik elemanlar 1.3 Pilotlar, güverte subayları, makine subayları (deniz ve hava) 1.4 Biyologlar, agronomlar (fenni ziraatçılar) ve benzeri teknisyenler 1.5 Tıp ile ilgili meslekler 1.6 İstatistikçiler, matematikçiler, sistem analizcileri ve benzeri teknisyenler 1.7 Ekonomistler 1.8 Mali müşavirler ve muhasebeciler 1.9 Hukuk ile ilgili meslekler 1.10 Öğretim ile ilgili meslekler 1.11 Din adamları ve benzerleri 1.12 Yazarlar ve edebiyatla ilgili diğer meslekler 1.13 Heykeltıraş, ressam, fotoğrafçılar ve ilgili yaratıcı sanat mensupları 1.14 Müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar 1.15 Sporcular ve sporla ilgili meslekler 1.16 Başka yerde sınıflandırılmamış ilmi ve teknik meslekler ve benzerleri 1.17 CEO (İcra Kurulu Başkanı) 1.18 Sanal öğretmen 1.19 Bilgisayar operatörü 1.20 e-gazete yazarı 1.21 Genetik mühendisi 1.22 Web sayfası tasarımcısı,webmaster 1.23 Bilgisayar programcısı 1.24 Bilgisayar animatörü (çizgi film vb.) 1.25 Astrolog 1.26 Masa üstü yayıncı 1.27 Biomedikal mühendisi / teknisyeni 1.28 Tv, film ve radyo yapımcısı 1.29Yemek fotoğrafçısı 1.30Biyoteknoloji uzmanı/patent avukatı 1.31Gıda mühendisi 1.32Bilgisayar sistem mühendisi / analisti 1.33AB ile ilişkiler	2.1 Yasama organları ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri 2.2 Müteşebbisler ve yöneticiler (ticaret hariç)	3.1 Büro memurları grup şefi 3.2 Kamu idare memurları 3.3 Stenolar, daktilolar, kart ve rule delgi makineleri operatörleri 3.4 Muhasebe memurları, kasiyerler ve benzeri işte çalışanlar 3.5 Toplama işlemleri yapan makineler üzerinde çalışanlar 3.6 Ulaştırma ve haberleşme servis şefleri 3.7 Şeftren ve bilet toplayanlar (kondoktörler) 3.8 Posta dağıtıcıları (müvezii) 3.9 Telefon ve telgraf operatörleri 3.10 Başka yerde sınıflandırılmamış idari personel ve benzeri çalışanlar 3.11 Sanal sekreter 3.12 Sanal asistan	4.1 Müdürler (toptan ve perakende ticaret) 4.2 Toptan ve perakende ticarete müteşebbis ve yöneticiler (işe bakan mal sahibi) 4.3 Satış ve alım şefi 4.4 Ticarethane memur ve teknisyeni (seyyar tüccarlar) 4.5 Sigorta acentası ve emlak komisyoncuları, gelir senetleri simsarları, müesseselerin satış servisi memurları, satıcılar, açık artırma ile satış yapanlar (müzayede memurları) 4.6 Satış komisyoncuları, ticaret memurları, benzeri işlerde çalışanlar 4.7 Başka yerde sınıflandırılmamış ticaret ve satış personeli 4.8 e-pazarlamacı	5.1 Otel, kahvehane, oyun salonları, lokanta, gazino, pastahane, sinema, tiyatro ve benzeri yerlerin müdürleri 5.2 Otel, kahvehane, oyun salonları, lokanta, gazino, pastahane, sinema, tiyatro ve benzeri yerleri idare eden müteşebbis ve mal sahipleri 5.3 Kahya, vekilharç ve benzeri çalışanlar Ahçı, garson, barmen ve benzeri çalışanlar 5.4 Hizmetçiler ve benzerleri 5.5 Mülk bekçileri, temizlik işçileri 5.6 Elbise temizleyicileri, çamaşırcı ve ütücüler 5.7 Berberler, güzellik salonu uzmanları ve benzeri çalışanlar 5.8 Güvenlik ve koruyucu hizmet personeli 5.9 Başka yerde sınıflandırılmamış hizmet işlerinde çalışanlar 5.10 Masör, masaj terapisti 5.11 Kurye 5.12 Gastronomi ve mutfak sanatları uzmanı 5.13 Tur operatörü 5.14 Manken, fotomodel	6.1 Tarım işletme şef ve müdürleri (kahyalar dahil) 6.2 Tarım işletmecisi (üreticiler) 6.3 Tarımda çalışanlar 6.4 Orman işlerinde çalışanlar 6.5 Balıkçılar, avcılar ve benzeri işlerde çalışanlar 6.6 Jokey 6.7 At antrenörü	7.1 İşin yönetmenleri ve benzerleri 7.2 Madenci, taşçı, sondajcı ve benzeri işte çalışanlar 7.3 Metal işleme ve üretim işçileri 7.4 Ağacın ilk hazırlama işlemini yapan işçiler ve kağıt imalatı 7.5 Fırın ve kimya aletleri kullanıcıları 7.6 Dokuma işçileri 7.7 Debbâğlar, dericiler, sepiciler ve kürkçülük işçileri 7.8 Gıda ve içki sanayii işçileri 7.9 Tütün işçileri 7.10 Terziler, döşemeciler ve benzeri meslekler 7.11 Ayakkabı ve deri işçileri 7.12 İnce iş marangozluğu, marangozluk ve benzeri işçiler 7.13 Taş yontma ve oyma işçileri (mermer de dahil) 7.14 El emeği ile çalışan ve metal işleyen işçiler 7.15 Makine montajcıları, hassas dakik aletçiler ve tamirci makinistler (elektrik hariç) 7.16 Elektrikçiler, elektronikçiler ve benzeri işlerde çalışanlar 7.17 Radyo, televizyon, yayın istasyonları operatörleri, ses ve sinema projeksiyon aletleri operatörleri 7.18 Kurşun boru ve sıhhi tesisatçılar, tenekeçiler ve bakırcılar, metal boru montörleri 7.19 Mücevherciler ve kuyumcular 7.20 Cam ve camdan eşya imali, seramik, toprak mamulleri işçileri 7.21 Plastik madde ve kauçuk eşya imalat işçileri 7.22 Kağıt, karton ve kaplama eşyalar 7.23 Mürettepler, baskıcılar, ciltçiler ve benzeri işlerde çalışanlar 7.24 Boyacılar 7.25 Başka yerde sınıflandırılmamış istihsal ve benzeri işlerde çalışan işçiler 7.26 Yapı kalfası, dülger ve diğer inşaat işlerinde çalışanlar 7.27 Sabit tesis makineleri kullanıcıları 7.28 Tahmil, tahliye işçisi ve yapı makineleri kullanıcıları 7.29 Ulaştırma makineleri kullanıcıları 7.30 Başka yerde sınıflandırılmamış sıradan işçiler

6. DİKKAT: 5. soruya “yaptığım mesleğin aynısını yapmak isterim” cevabını verenler 7. soruya geçecekler

Şu anda istediğiniz mesleği yapmamanızın nedeni nedir? Bununla ilgili olarak aşağıda cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi okuyup, her bir kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
6.1 İstedğim mesleğe uygun alt yapımın (yetenek, fiziksel güç vb.) olmaması					
6.2 Maddi imkansızlıklar					
6.3 Ailem tarafından istediğim mesleğin bana yakıştırılmaması, ailemin o mesleği istememesi					
6.4 Türkiye’de istediğim mesleğin istihdam alanlarının kısıtlı olması					
6.5 İstedğim mesleğin ekonomik getirisinin düşük olması					
6.6 Üniversite sınavında hatalı tercih yapmış olmam					
6.7 Üniversite sınavında, istediğim okulun puanını alamamış olmam					
6.8 Meslek seçme aşamasında, bir mesleğin önemini kavrayacak bilince erişmemiş olmam					
6.9 İstedğim mesleğin Türkiye’de uygulama alanlarının çok kısıtlı olması					
6.10 İstedğim mesleğin eğitim süresinin bana göre uzun olması					
6.11 İstedğim mesleğin, cinsiyetime uygun olmaması					

Sahip olduğunuz meslekle ilgili aşağıda bazı cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi okuyup, her bir kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.

7 Meslek Seçimi	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
7.1 Bu mesleği seçerken, meslek hakkında çok iyi araştırma yapıp, öyle karar verdim					
7.2 Meslek seçme aşamasında olan bir bireye kesinlikle bu mesleği öneririm					
7.3 Mesleğimi sevmeme rağmen, mesleğimle ilgisi olmayan bir işte çalışıyorum					
7.4 Mesleğimin, Türkiye’de önümüzdeki 10 yıl içerisinde daha da önem kazanacağına inanıyorum					
7.5 Seçtiğim mesleğin beklentilerime uymadığını daha sonra anladım					
7.6 Mesleğimi seçerken istihdam olanaklarını (iş bulma zorluk ve kolaylığını) dikkate aldım					
7.7 Kişiliğime ve beklentilerime uygun bir meslek olmasına dikkat ettim					
7.8 Aylık kazancının yüksek olmasına dikkat ettim					
7.9 Seçtiğim meslekte yükselme şansımın olmasına dikkat ettim					
7.10 Mesleğimi seçerken fiziksel özelliklerimi dikkate aldım					
7.11 Mesleğimi seçerken, toplumsal prestijinin yüksek olmasına dikkat ettim					
7.12 Mesleğimi, yeteneklerim doğrultusunda seçtim					
7.13 Mesleğimi seçerken ilgilerimi dikkate aldım					
7.14 Mesleğimi seçerken, başarı ile yürütebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim					
7.15 Mesleki değerler (yaratıcılık, kazanç, iş güvencesi, vb.) meslek seçimimi önemli derecede etkiledi					
7.16 Ailem, mesleğimi seçerken bana yol gösterdi					
7.17 Mesleğimi seçerken, az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmasına dikkat ettim					
7.18 Mesleğim, psikolojik ihtiyaçlarımın karşılanması için doyum kaynağımdır					
7.19 Meslek sahibi olabilmem için gereken eğitimin mali boyutu meslek seçimimi etkiledi					
7.20 Sosyo-ekonomik açıdan daha iyi şartlarda yaşasaydım, daha üst düzey bir mesleğe sahip olabilirdim					
7.21 Ailem, belli bir mesleği seçmem için ısrarcı davranmadı					
7.22 Mesleğimi, cinsiyetimi de düşünerek seçtim					
8 Meslek Yaşamının Algılanması	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
8.1 Genel olarak mesleğimde başarısız olduğumu düşünüyorum					
8.2 Mesleğimde en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum					
8.3 Mesleğimde başarılı olmanın, amaçlarımla temelde yer aldığını düşünüyorum					
8.4 Yaşamımdaki en önemli şey mesleğimdir					
8.5 Mesleğim, yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağımdır					
8.6 Mesleğimin gerektirdiği faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır					
8.7 Mesleğimle ilgili olarak kendimi geliştirmek için çaba harcıyorum					

Şu anda **kazandığınız geliri** düşünerek, aşağıda verilen ifadeler hakkındaki görüşlerinizi belirtiniz. Verilen ifade düşüncenizi **tanımlıyorsa EVET, tanımlamıyorsa HAYIR, kararsız iseniz KARARSIZIM** ifadesinin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. **Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.**

9 Gelir	HAYIR	KARARSIZIM	EVET
9.1 Mesleğimi yaparak gelir elde etmem çok güç			
9.2 Gelir düzeyim oldukça iyi			
9.3 Gelirim hak ettiğim miktardan daha az			
9.4 Gelirim bende güvensizlik duygusu oluşturuyor			
9.5 Gelirim ile lüks alış veriş (araba, konut, lüks eşyalar vb.) yapabiliyorum			
9.6 Gelir düzeyim çok kötü / düşük			
9.7 Gelirim ile güçlüğüle geçiniyorum			
9.8 Gelirim temel harcamalarım için (beslenme, giyim, kira, sağlık, eğitim, ulaşım) yeterli			
9.9 Her ay gelirimden bir kısmını tasarrufa ayırabiliyorum			
9.10 İmkânım olsa, ek iş yaparak gelirim artırmayı isterdim			

Şu anda **sahip olduğunuz mesleği** düşünerek, aşağıda verilen ifadeler hakkındaki görüşlerinizi belirtiniz. Verilen ifade düşüncenizi **tanımlıyorsa EVET, tanımlamıyorsa HAYIR, kararsız iseniz KARARSIZIM** ifadesinin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. **Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.**

10 Mesleğin Algılanması	HAYIR	KARARSIZIM	EVET
10.1 Yaşamı engelleyici			
10.2 Cazip			
10.3 Başarı duygusu veren			
10.4 Monoton			
10.5 Basit			
10.6 Tatmin edici			
10.7 İlginç			
10.8 Yaratıcılığı teşvik edici			
10.9 Zor			
10.10 İtibarı yüksek, saygın			
10.11 Güvensiz			
10.12 Sıkıcı			
10.13 Boşa çaba harcanan			
10.14 Faydalı			
10.15 Yorucu			
10.16 Önemli			
10.17 Stresli			

Sahip olduğunuz meslekten duyduğunuz **tatmin düzeyinizi** düşünerek, aşağıda verilen ifadeler hakkındaki görüşlerinizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. **Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.**

11 Mesleki Tatmin	Hiç tatmin edici değil	Tatmin edici değil	Kararsızım	Tatmin edici	Çok tatmin edici
11.1 Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olması					
11.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin ilgi çekici olması					
11.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.)					
11.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri					
11.5 Sağlanan kazanç düzeyi					
11.6 Ödül ve takdir sistemi					
11.7 İş güvencesi ve sosyal güvence (emeklilik vb.)					
11.8 Meslekte yükselme, terfi imkanı					
11.9 Mesleği uygulayabilmek için verilen yetki ve sorumluluk					
11.10 Günlük çalışma süresi					
11.11 Yarışma ve kendini gösterme olanakları					
11.12 İstihdam olanaklarının yeterliliği					
11.13 Otorite olarak kabul edilme					
11.14 Yeni yetenekler ve beceriler kazandırması					
11.15 Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterliliği					
11.16 Saygın bir mesleğe sahip olma					
11.17 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma					
11.18 Değerli bir mesleğe sahip olarak, topluma katkıda bulunma					
11.19 Meslekten heyecan duyma, iş motivasyonu					

Mesleğinizde yükselme olanaklarını düşünerek, aşağıda verilen ifade düşüncenizi tanımlıyorsa EVET, tanımlıyorsa HAYIR, kararsız iseniz KARARSIZIM seçeneğinin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.

12 Kariyer Olanakları	HAYIR	KARARSIZIM	EVET
12.1 Mesleğim yükselmeye imkan verir			
12.2 Mesleğimde yükselme olanakları sınırlıdır			
12.3 Mesleğimde yükselme, insani ilişkilere bağlıdır			
12.4 Mesleğimde yükselme, yeteneğe bağlıdır			
12.5 Mesleğim, yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor			
12.6 Mesleğimde yükselme, nadiren görülür			
12.7 Mesleğimde yükselme, şansa bağlıdır			
12.8 Mesleğimde yükselme, eğitim düzeyi ve kendini geliştirmeye bağlıdır			
12.9 Mesleğimde adil olmayan yükselme politikası vardır			

Mesleğinizi düşünerek, aşağıda verilen cümleler hakkındaki görüşlerinizi yalnızca **BİR RAKAM** işaretleyerek belirtiniz. En üst düzey olan "10", mesleğinizin Türkiye'de çok geçerli bir meslek olduğunu, bu meslekte çok kolay iş bulunabileceğini, bu mesleği yaparak rahatlıkla yaşanabileceğini gösterir. En alt düzey olan "0" ise bu mesleğin Türkiye'de uygulama alanlarının çok kısıtlı olduğunu, iş bulma imkanlarının neredeyse imkansız olduğunu gösterir.

13. Mesleğinizin bugün Türkiye'de bulunduğu inandığınız düzeyi işaretleyiniz.
- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
çok çok
kötü iyi
14. Mesleğinizin 10 yıl sonra Türkiye'de bulunacağına inandığınız düzeyi işaretleyiniz.
- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
çok çok
kötü iyi

YENİ SEÇİLECEK MESLEK

15. Yeni bir meslek seçme aşamasında olan bir öğrenciye, bugünün şartlarını da dikkate alarak, Tablo 1'deki hangi mesleği tavsiye edersiniz? Lütfen yalnız 1 TANESİNİN NUMARASINI aşağıya yazınız (Tablo 1, ilk sayfanın arkasındadır)

- 15.1 ☐ Kendi mesleğimi öneririm
- 15.2 Diğer (Lütfen belirtiniz).....

16. Sizce Türkiye'de gelecek 10 yıl içerisinde hangi meslek veya meslekler diğerlerine göre daha fazla tercih edilecektir? Lütfen Tablo 1'den en fazla 5 mesleğin numarasını, önem sırasına göre aşağıya yazınız (Tablo 1, ilk sayfanın arkasındadır)

- 1.meslek.....
- 2.meslek.....
- 3.meslek.....
- 4.meslek.....
- 5.meslek.....

Yeni bir meslek seçme durumunda olduğunuzu düşünerek, yeni mesleğiniz için aşağıda verilen her bir ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.

17 Meslek Değerleri (seçime ilişkin)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
17.1 Yeteneklerimin büyük bir kısmını kullanabilmeme olanak vermeli					
17.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetleri yapmak hoşuma gitmeli					
17.3 Başarı ile yürütebileceğim ve sonuçta başarı elde edebileceğim bir meslek olmalı					
17.4 Az fakat düzenli gelir elde edebileceğim bir meslek olmalı					
17.5 Psikolojik ihtiyaçlarımı karşılayabilmeli					
17.6 Ailemin sosyo-ekonomik düzeyine uygun bir meslek olmalı					
17.7 Ailemin istek ve beklentilerine uygun bir meslek olmalı					
17.8 Bir birey olarak sahip olduğum diğer rollerimi (eş, anne, baba, vatandaş, arkadaş vb.) rahatça gerçekleştirebilmeme izin vermeli					
17.9 Cinsiyetime uygun bir meslek olmalı					

Yeni bir meslek seçme durumunda olduğunuzu düşünerek, yeni mesleğiniz için aşağıda verilen her bir ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
(mesleği gerçekleştirmeye ilişkin)					
18.1 Bireysel yeteneklerin gelişmesine imkan vermeli					
18.2 Özgün fikirler oluşturup, bunları uygulayabilme imkanı vermeli					
18.3 İş çeşitliliğine ve bireyin değişiklik ihtiyacına uygun olmalı					
18.4 Çok para kazanmaya olanak sağlamalı					
18.5 Bilgi ve deneyimi geliştirerek, meslekte üst konumlara ulaşabilmeyi sağlamalı					
18.6 Herkes tarafından tanınan bir birey olmayı sağlamalı					
18.7 Bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç, daha üst düzeyde mevki veya ün sahibi olabilmeye imkan sağlamalı					
18.8 Başkalarını yönetebilecek bir konuma gelme imkanı sağlamalı					
18.9 Diğer insanlara bağımlı olmadan çalışma ve kendi işinin sahibi olma imkanı sağlamalı					
18.10 Diğer insanlara danışarak, sorumluluğu diğerleri ile paylaşarak işbirliğine dayalı olarak çalışmaya olanak sağlamalı					
18.11 Toplumda saygın bir yer edinmeye ve iyi bir mevki sahibi olmaya imkan vermeli					
18.12 Diğer insanlar ile yarışarak, bireyin onlardan daha üstün olduğunu kanıtlama imkanı vermeli					

Yeni bir meslek seçme durumunda olduğunuzu düşünerek, yeni mesleğiniz için aşağıda verilen her bir ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
19 Mesleki Tatmin					
19.1 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun olmalı					
19.2 Mesleğin gerektirdiği faaliyetler ilgi çekici olmalı					
19.3 Çalışma ortamının fiziksel durumu (ısı, ışık, havalandırma, uygun donanım vb.) uygun olmalı					
19.4 Çalışma ortamında insan ilişkileri iyi olmalı					
19.5 Başarılı bir sonuç elde edildiğinde, ödül ve takdir sistemi olmalı					
19.6 Meslekte yükselme, terfi imkanı bulunmalı					
19.7 Yetki ve sorumluluk almayı gerektirmeli					
19.8 Günlük çalışma süresi zorlayıcı olmamalı (ekstra mesai vb.)					
19.9 Diğer bireylerle yarışma ve kendini gösterme imkanı vermeli					
19.10 Rahatça iş bulma imkanı olmalı					
19.11 Otorite olarak kabul edilme imkanı vermeli					
19.12 Yeni yetenekler ve beceriler kazandırmalı					
19.13 Mesleği uygulayabilmek için gerekli ekipman ve bilgi yeterli olmalı					
19.14 Saygın bir meslek olmalı					
19.15 Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olmayı sağlamalı					
19.16 Değerli bir mesleğe sahip olarak topluma katkıda bulunmayı sağlamalı					
19.17 Meslekten heyecan duymayı ve iş motivasyonunu sağlamalı					

YENİ SEÇİLECEK İŞ

Şu anda yaptığınız işi bırakıp, yeni bir iş arama durumunda olsaydınız, yeni işiniz için aşağıda verilen her bir ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız.

20 İş Değerleri	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
20.1 Rahat bir çalışma ortamı olmalı					
20.2 Esnek çalışma saatleri olmalı (örneğin; işe geç kalma korkusu olmamalı)					
20.3 Yılda en az 1 defa ikramiye verilmeli					
20.4 Aylık kazancı, rahatça geçinmeyi sağlamalı					
20.5 Kapalı bir ortamda (büro, fabrika vb.) çalışmayı gerektirmeli					
20.6 Benden daha yetkili bir amir bulunmamalı					
20.7 Özel bir çalışma kıyafeti (üniformalar, tulum, önlük vb.) gerektirmemeli					
20.8 Hiçbir kurum yada kuruluşa bağlı olmadan, tek başına çalışmayı gerektirmeli					
20.9 Çalışma yeri, şehrin merkezi bir yerinde olmalı					
20.10 Lojman, ücretsiz servis imkanı olmalı					
20.11 İşyerinde, 0-6 yaş arası çocukların bakımı için kreş-anaokulu bulunmalı					

(DEVAM) Şu anda yaptığınız işi bırakıp, yeni bir iş arama durumunda olsaydınız, yeni işiniz için aşağıda verilen her bir ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneğin altındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz. Lütfen boş kutucuk bırakmayınız. 20 İş Değerleri	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
20.12 Hastaneye gitmeden önce, ilk muayene için ücretsiz hizmet veren bir sağlık birimi bulunmalı					
20.13 Sosyal etkinlikler için (spor, yemek, oyun, piknik vb.) gerekli imkanları olmalı					
20.14 Yaz tatilleri için kamp vb. imkanları olmalı					
20.15 İşten çıkarılmaya karşı iş güvencesi olmalı					
20.16 Sosyal güvencesi (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) olmalı					
20.17 Anne veya babaya doğum sonrasında, resmi haklarına ek olarak, doğum izni vermeli					
20.18 Bireyin, ailesiyle birlikte rahatça zaman geçirmesine fırsat vermeli					
20.19 Büyük şehirde yaşamayı gerektirmeli					
20.20 Yabancı bir ülkede yaşamayı gerektirmeli					

Mezun olduğunuz yüksekokul / fakültenin alanını işaretleyiniz. Okullar aşağıda alfabetik sıra ile verilmiştir. En son sayfada ise askeri okullar ve polis okulları alfabetik sıranın dışında, ayrıca verilmiştir. Lütfen ilgili kutucuğu X ile işaretleyiniz.

1. / Acil Bakım Teknikerliği (2 yıl)
2. / Adalet (2 yıl)
3. / Adalet Meslek Yüksekokulu (2 yıl)
4. / Ağaç İşleri (2 yıl)
5. / Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği (4 yıl)
6. / Ağız Dış Sağlığı (2 yıl)
7. / Ağız ve Dış Sağlığı (2 yıl)
8. / Aile Ekonomisi ve Beslenme Öğretmenliği (4 yıl)
9. / Aile ve Tüketici Bilimleri Öğretmenliği (4 yıl)
10. / Aktüerya (4 yıl)
11. / Aktüerya Bilimleri (4 yıl)
12. / Alman Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
13. / Almanca Öğretmenliği (4 yıl)
14. / Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği (2 yıl)
15. / Ameliyathane Teknikerliği (2 yıl)
16. / Amerikan Kültürü ve Edebiyatı (4 yıl)
17. / Anaokulu Öğretmenliği (4 yıl)
18. / Anestezi (2 yıl)
19. / Anestezi Teknikerliği (2 yıl)
20. / Antep Fıstığı Tarımı ve Teknolojisi (2 yıl)
21. / Antrenörlük Eğitimi
22. / Antrenörlük ve Seyislik (2 yıl)
23. / Antropoloji (4 yıl)
24. / Arap Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
25. / Arapça Öğretmenliği (4 yıl)
26. / Arıcılık (2 yıl)
27. / Arkeoloji (4 yıl)
28. / Arkeoloji ve Sanat Tarihi (4 yıl)
29. / Astronomi ve Uzay Bilimleri (4 yıl)
30. / At Antrenörlüğü (2 yıl)
31. / Atçılık İşletmeciliği
32. / Av ve Yaban Hayatı
33. / Avrupa Birliği İlişkileri (4 yıl)
34. / Bağcılık (2 yıl)
35. / Bahçe Ziraatı (2 yıl)
36. / Balık Yetiştiriciliği (2 yıl)
37. / Balıkçılık Teknolojisi Mühendisliği (4 yıl)
38. / Bankacılık (2 yıl)
39. / Bankacılık (4 yıl)
40. / Bankacılık ve Finans (4 yıl)
41. / Bankacılık ve Sigortacılık (2 yıl)
42. / Bankacılık ve Sigortacılık (4 yıl)
43. / Bankacılık ve Sigortacılık (Açıköğretim) (2 yıl)
44. / Basın ve Yayın (4 yıl)
45. / Beden eğitimi ve spor öğretmenliği
46. / Besicilik (2 yıl)
47. / Beslenme ve Diyetetik (4 yıl)
48. / Bileşik Sanatlar
49. / Bilgi ve Belge Yönetimi (4 yıl)
50. / Bilgi Yönetimi (2 yıl)
51. / Bilgi Yönetimi (Açıköğretim) (2 yıl)
52. / Bilgisayar (4 yıl)
53. / Bilgisayar Bilimleri (4 yıl)
54. / Bilgisayar Destekli Endüstriyel Kalıpcılık (2 yıl)
55. / Bilgisayar Destekli Makine (2 yıl)
56. / Bilgisayar Destekli Makine-Resim-Konstrüksiyon (2 yıl)
57. / Bilgisayar Mühendisliği (4 yıl)
58. / Bilgisayar Operatörlüğü (Önlisans) (2 yıl)
59. / Bilgisayar Öğretmenliği (4 yıl)
60. / Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği (4 yıl)
61. / Bilgisayar Teknolojisi ve Bilişim Sistemleri (4 yıl)
62. / Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama (2 yıl)
63. / Bilgisayar ve Kontrol Öğretmenliği (4 yıl)
64. / Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği (4 yıl)
65. / Bilişim Sistemleri ve Teknolojileri (4 yıl)
66. / Bitki Koruma (2 yıl)
67. / Bitkisel Üretim (2 yıl)
68. / Bitkisel Üretim (4 yıl)
69. / Bitkisel Ürünlerde Muhafaza ve Pazarlama (2 yıl)
70. / Biyokimya (4 yıl)
71. / Biyokimya Teknikerliği (2 yıl)

72. /Biyoloji (4 yıl)
73. /Biyoloji Öğretmenliği (5 yıl)
74. /Biyomedikal Cihaz Teknolojisi (2 yıl)
75. /Biyomedikal Mühendisliği (4 yıl)
76. /Biyomühendislik (4 yıl)
77. /Boya Teknolojisi (2 yıl)
78. /Bulgar Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
79. /Büro Yönetimi Öğretmenliği (4 yıl)
80. /Büro Yönetimi ve Sekreterlik (2 yıl)
81. /Büro Yönetimi ve Sekreterlik (Açıköğretim) (2 yıl)
82. /Cam-Seramik (2 yıl)
83. /Cilt Bakımı ve Güzellik (İkinci öğretim) (2 yıl)
84. /Coğrafya (4 yıl)
85. /Coğrafya Öğretmenliği (5 yıl)
86. /Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları (4 yıl)
87. /Çağdaş Yunan Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
88. /Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (4 yıl)
89. /Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (Açıköğretim) (4)
90. /Çay Ekspertliği (2 yıl)
91. /Çevre (2 yıl)
92. /Çevre Kirlenmesi ve Kontrolü (2 yıl)
93. /Çevre Koruma (2 yıl)
94. /Çevre Mühendisliği (4 yıl)
95. /Çiçek, Örgü, Dokuma Öğretmenliği (4 yıl)
96. /Çin Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
97. /Çini İşlemeciliği (2 yıl)
98. /Çocuk Gelişimi ve Eğitimi (4 yıl)
99. /Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği (4 yıl)
100. /Dans
101. /Dekor Tasarımı (2 yıl)
102. /Dekoratif Sanatlar Öğretmenliği (4 yıl)
103. /Deniz Teknolojisi Mühendisliği (4 yıl)
104. /Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (4 yıl)
105. /Deniz ve Liman İşletme (2 yıl)
106. /Denizcilik İşletmeleri Yönetimi (4 yıl)
107. /Deri İşleme Teknolojisi (2 yıl)
108. /Deri Konfeksiyon (2 yıl)
109. /Deri Mühendisliği (4 yıl)
110. /Dericilik (2 yıl)
111. /Devlet Konservatuvarı
112. /Devlet Türk Musikisi Konservatuvarı
113. /Dış Ticaret (2 yıl)
114. /Dış Ticaret (Açıköğretim) (2 yıl)
115. /Dış Ticaret ve Avrupa Birliği (2 yıl)
116. /Dil Bilimi (4 yıl)
117. /Dış Hekimliği (5 yıl)
118. /Dış Protez (2 yıl)
119. /Dış Teknik Sekreterliği (2 yıl)
120. /Diyaliz (2 yıl)
121. /Doğalgaz, Isıtma ve Sıhhi Tesisat Teknolojisi (2 yıl)
122. /Döküm (2 yıl)
123. /Döküm Öğretmenliği (4 yıl)
124. /Duvar Süsleme Sanatları (2 yıl)
125. /Duysal (Ses) Sanatlar Tasarımı
126. /Ebelik (4 yıl)
127. /Eczacılık (4 yıl)
128. /Ekonometri (4 yıl)
129. /Ekonomi (4 yıl)
130. /Ekonomi ve Finans (4 yıl)
131. /El Sanatları (2 yıl)
132. /Elektrik (2 yıl)
133. /Elektrik Mühendisliği (4 yıl)
134. /Elektrik Öğretmenliği (4 yıl)
135. /Elektrik-Elektronik Mühendisliği (4 yıl)
137. /Elektronik Haberleşme (2 yıl)
136. /Elektronik Mühendisliği (4 yıl)
137. /Elektronik Öğretmenliği (4 yıl)
138. /Elektronik Ticaret (2 yıl)
139. /Elektronik ve Bilgisayar Öğretmenliği (4 yıl)
140. /Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği (4 yıl)
141. /Elektronik ve Haberleşme Öğretmenliği (4 yıl)

142. /Emlak ve Emlak Yönetimi (2 yıl)
143. /Endüstri Bitkileri Yetiştirme ve Değerlendirme (2 yıl)
144. /Endüstri Mühendisliği (4 yıl)
145. /Endüstri Ürünleri Tasarımı (4 yıl)
146. /Endüstriyel Elektronik (2 yıl)
147. /Endüstriyel Otomasyon (2 yıl)
148. /Endüstriyel Tasarım (4 yıl)
149. /Endüstriyel Tavukçuluk (2 yıl)
150. /Endüstriyel Teknoloji Öğretmenliği (4 yıl)
151. /Enerji Öğretmenliği (4 yıl)
152. /Enformasyon Teknolojileri (4 yıl)
153. /Enformatik (4 yıl)
154. /Eski Yunan Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
155. /Et Endüstrisi (2 yıl)
156. /e-Ticaret (2 yıl)
157. /Ev Cihazları Teknolojisi (2 yıl)
158. /Ev Ekonomisi (4 yıl)
159. /Ev İdaresi (Açıköğretim) (2 yıl)
160. /Ev Yönetimi Öğretmenliği (4 yıl)
161. /Fars Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
162. /Felsefe (4 yıl)
163. /Felsefe Grubu Öğretmenliği (5 yıl)
164. /Fen Bilgisi Öğretmenliği (4 yıl)
165. /Fermantasyon (2 yıl)
166. /Fındık Ekspertliği (2 yıl)
167. /Fidan ve Fidecilik (2 yıl)
168. /Fidan Yetiştirme (2 yıl)
169. /Film Yapım Teknikleri (2 yıl)
170. /Finans (2 yıl)
171. /Fizik (4 yıl)
172. /Fizik Mühendisliği (4 yıl)
173. /Fizik Öğretmenliği (5 yıl)
174. /Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon (4 yıl)
175. /Fotoğraf ve Video
176. /Fotoğrafçılık (2 yıl)
177. /Fotoğrafçılık ve Kameramanlık (2 yıl)
178. /Fransız Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
179. /Fransızca Öğretmenliği (4 yıl)
180. /Gazetecilik (4 yıl)
181. /Geleneksel El Sanatları (2 yıl)
182. /Geleneksel Türk El Sanatları Öğretmenliği
183. /Gemi İnşaatı (2 yıl)
184. /Gemi İnşaatı Mühendisliği (4 yıl)
185. /Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği (4 yıl)
186. /Gıda Mühendisliği (4 yıl)
187. /Gıda Teknolojisi (2 yıl)
188. /Giyim Endüstrisi Öğretmenliği (4 yıl)
189. /Giyim Öğretmenliği (4 yıl)
190. /Görme Engelliler Öğretmenliği (4 yıl)
191. /Görsel İletişim (2 yıl)
192. /Görsel İletişim Tasarımı
193. /Görsel Sanatlar ve Görsel İletişim Tasarımı
194. /Grafik (2 yıl)
195. /Grafik Öğretmenliği
196. /Grafik Sanatları
197. /Grafik Tasarımı (2 yıl)
198. /Gümrük İşletme (2 yıl)
199. /Güverte (2 yıl)
200. /Güverte (4 yıl)
201. /Güzel Sanatlar
202. /Halı ve Kilim (2 yıl)
203. /Halıcılık (2 yıl)
204. /Halıcılık ve Desinatörlüğü (2 yıl)
205. /Halkbilim (4 yıl)
206. /Halkla İlişkiler (2 yıl)
207. /Halkla İlişkiler (4 yıl)
208. /Halkla İlişkiler (Açıköğretim) (2 yıl)
209. /Halkla İlişkiler ve Reklamcılık (2 yıl)
210. /Halkla İlişkiler ve Tanıtım (4 yıl)
211. /Harita (2 yıl)
212. /Harita Kadastro (2 yıl)

213. ✍ Harita ve Maden Ölçme (2 yıl)
214. ✍ Hasat Sonrası Teknolojisi (2 yıl)
215. ✍ Hastane Yönetimi ve Organizasyon (2 yıl)
216. ✍ Hava Trafik Kontrol
217. ✍ Hava Ulaştırma (4 yıl)
218. ✍ Havacılık Elektrik ve Elektronik (4 yıl)
219. ✍ Havacılık ve Uzay Mühendisliği (4 yıl)
220. ✍ Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı (2 yıl)
221. ✍ Hayvansal Üretim (4 yıl)
222. ✍ Hazır Giyim Öğretmenliği (4 yıl)
223. ✍ Hemşirelik (4 yıl)
224. ✍ Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri (4 yıl)
225. ✍ Hidroelektrik Santralleri (2 yıl)
226. ✍ Hidrojeoloji Mühendisliği (4 yıl)
227. ✍ Hidroterapi (2 yıl)
228. ✍ Hindoloji (4 yıl)
229. ✍ Hititoloji (4 yıl)
230. ✍ Hukuk (4 yıl)
231. ✍ Hungaroloji (4 yıl)
232. ✍ İç Mimarlık (4 yıl)
233. ✍ İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı (4 yıl)
234. ✍ İklimlendirme-Soğutma (2 yıl)
235. ✍ İktisat (4 yıl)
236. ✍ İktisat (Açıköğretim) (4 yıl)
237. ✍ İlahiyat (4 yıl)
238. ✍ İlahiyat (Önlisans) (Açıköğretim) (2 yıl)
239. ✍ İletişim (4 yıl)
240. ✍ İletişim Sanatları (4 yıl)
241. ✍ İletişim Tasarımı (4 yıl)
242. ✍ İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği (4 yıl)
243. ✍ İlköğretim Matematik Öğretmenliği (4 yıl)
244. ✍ İngiliz Dil Bilimi (4 yıl)
245. ✍ İngiliz Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
246. ✍ İngilizce Öğretmenliği (4 yıl)
247. ✍ İngilizce Öğretmenliği (Açıköğretim) (4 yıl)
248. ✍ İnşaat (2 yıl)
249. ✍ İnşaat Mühendisliği (4 yıl)
250. ✍ İnşaat ve Sanayi Boya Uygulama Teknolojisi (2 yıl)
251. ✍ İpek Böcekçiliği (2 yıl)
252. ✍ İspanyol Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
253. ✍ İstatistik (4 yıl)
254. ✍ İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri (4 yıl)
255. ✍ İş ve Uğraşı Terapisi (2 yıl)
256. ✍ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (2 yıl)
257. ✍ İşitme Engelliler Öğretmenliği (4 yıl)
258. ✍ İşletme (2 yıl)
259. ✍ İşletme (4 yıl)
260. ✍ İşletme (Açıköğretim) (4 yıl)
261. ✍ İşletme Bilgi Yönetimi (4 yıl)
262. ✍ İşletme Öğretmenliği (4 yıl)
263. ✍ İşletme Mühendisliği (4 yıl)
264. ✍ İşletme-İktisat (4 yıl)
265. ✍ İtalyan Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
266. ✍ İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği (2 yıl)
267. ✍ İthalat-İhracat (2 yıl)
268. ✍ Japon Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
269. ✍ Japonca Öğretmenliği (4 yıl)
270. ✍ Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği (4 yıl)
271. ✍ Jeofizik Mühendisliği (4 yıl)
272. ✍ Jeoloji Mühendisliği (4 yıl)
273. ✍ Jeoteknik Teknikeri (2 yıl)
274. ✍ Jokeylik (2 yıl)
275. ✍ Kağıt ve Kağıt İşleme Teknolojisi (2 yıl)
276. ✍ Kalıpcılık Öğretmenliği (4 yıl)
277. ✍ Kamu Yönetimi (4 yıl)
278. ✍ Kamu Yönetimi (Açıköğretim) (4 yıl)
279. ✍ Kanatlı Hayvan Yetiştiriciliği (2 yıl)
280. ✍ Kara Ulaştırma (4 yıl)
281. ✍ Karşılaştırmalı Edebiyat (4 yıl)
282. ✍ Kıymetli Taş ve Metal İşlemciliği (2 yıl)
283. ✍ Kimya (2 yıl)

284. / Kimya (4 yıl)
285. / Kimya Mühendisliği (4 yıl)
286. / Kimya Öğretmenliği (5 yıl)
287. / Kimya Teknolojisi (2 yıl)
288. / Konaklama İşletmeciliği (4 yıl)
289. / Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği (4 yıl)
290. / Kontrol Mühendisliği (4 yıl)
291. / Kooperatifçilik (2 yıl)
292. / Kore Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
293. / Kozmetik Teknolojisi (2 yıl)
294. / Kuaförlük (2 yıl)
295. / Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi Öğretmenliği (4 yıl)
296. / Kuyumculuk ve Takı Tasarımı (2 yıl)
297. / Laborant ve Veteriner Sağlık (Açıköğretim) (2 yıl)
298. / Laboratuvar (2 yıl)
299. / Lastik Teknolojisi (2 yıl)
300. / Lastik-Plastik (2 yıl)
301. / Latin Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
302. / Leh Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
303. / Lojistik (2 yıl)
304. / Maden (2 yıl)
305. / Maden Mühendisliği (4 yıl)
306. / Mahalli İdareler (2 yıl)
307. / Mahalli İdareler (Açıköğretim) (2 yıl)
308. / Makine (2 yıl)
309. / Makine Mühendisliği (4 yıl)
310. / Makine Resmi ve Konstrüksiyonu Öğretmenliği (4 yıl)
311. / Makine Yağları ve Yağlama Teknolojisi (2 yıl)
312. / Maliye (2 yıl)
313. / Maliye (4 yıl)
314. / Maliye (Açıköğretim) (4 yıl)
315. / Malzeme Bilimi ve Mühendisliği (4 yıl)
316. / Mantarcılık (2 yıl)
317. / Masaüstü Yayıncılık (2 yıl)
318. / Matbaa Öğretmenliği (4 yıl)
319. / Matbaacılık (2 yıl)
320. / Matematik (4 yıl)
321. / Matematik Mühendisliği (4 yıl)
322. / Matematik Öğretmenliği (5 yıl)
323. / Matematik-Bilgisayar (4 yıl)
324. / Medya ve İletişim Sistemleri (4 yıl)
325. / Mekatronik (2 yıl)
326. / Mekatronik Mühendisliği (4 yıl)
327. / Mermer Teknolojisi (2 yıl)
328. / Mermercilik (2 yıl)
329. / Mesleki Resim Öğretmenliği
330. / Metal Öğretmenliği (4 yıl)
331. / Metalurji ve Malzeme Mühendisliği (4 yıl)
332. / Meteoroloji Mühendisliği (4 yıl)
333. / Meyve-Sebze İşleme (2 yıl)
334. / Mimarlık (4 yıl)
335. / Mobilya ve Dekorasyon (2 yıl)
336. / Mobilya ve Dekorasyon Öğretmenliği (4 yıl)
337. / Moda Tasarımı (4 yıl)
338. / Moda Tasarımı Öğretmenliği (4 yıl)
339. / Moda ve Tasarım (4 yıl)
340. / Moleküler Biyoloji ve Genetik (4 yıl)
341. / Muhasebe (2 yıl)
342. / Muhasebe (Açıköğretim) (2 yıl)
343. / Muhasebe Bilgi Sistemleri (4 yıl)
344. / Muhasebe ve Finansal Yönetim (4 yıl)
345. / Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği (4 yıl)
346. / Mühendislik ve Doğa Bilimleri Programları (4 yıl)
347. / Mütercim-Tercümanlık (4 yıl)
348. / Müzik
349. / Müzik Öğretmenliği
350. / Müzik Toplulukları
351. / Nakış Öğretmenliği (4 yıl)
352. / Nalbantlık (2 yıl)
353. / Nükleer Enerji Mühendisliği (4 yıl)
354. / Odyometri (2 yıl)

355. / Okul Öncesi Öğretmenliği (4 yıl)
356. / Okul Öncesi Öğretmenliği (Açıköğretim) (4 yıl)
357. / Optisyenlik (2 yıl)
358. / Orman Endüstrisi Mühendisliği (4 yıl)
359. / Orman İşletmeciliği (2 yıl)
360. / Orman Mühendisliği (4 yıl)
361. / Orta Kademe Yöneticilik (2 yıl)
362. / Otobüs İşletmeciliği (2 yıl)
363. / Otomotiv (2 yıl)
364. / Otomotiv Öğretmenliği (4 yıl)
365. / Özel Güvenlik ve Koruma (2 yıl)
366. / Pamuk Pazarlama ve İplikçilik (2 yıl)
367. / Pancar Yetiştiriciliği ve Şeker Teknolojisi (2 yıl)
368. / Patoloji Laboratuvar (2 yıl)
369. / Pazarlama (2 yıl)
370. / Personel Yönetimi (2 yıl)
371. / Petrol Sondajı ve Üretimi (2 yıl)
372. / Petrol ve Doğalgaz Mühendisliği (4 yıl)
373. / Peyzaj (2 yıl)
374. / Peyzaj Mimarisi ve Kentsel Tasarım (4 yıl)
375. / Peyzaj Mimarlığı (4 yıl)
376. / Peyzaj Uygulama ve Süs Bitkileri (2 yıl)
377. / Peyzaj ve Süs Bitkileri (2 yıl)
378. / Pilotaj
379. / Plastik Teknolojisi (2 yıl)
380. / Protez ve Ortez (2 yıl)
381. / Psikoloji (4 yıl)
382. / Radyo ve Televizyon Yayımcılığı (2 yıl)
383. / Radyo ve Televizyon Programcılığı (2 yıl)
384. / Radyo ve Televizyon Tekniği (2 yıl)
385. / Radyo, Sinema ve Televizyon (4 yıl)
386. / Radyoloji (2 yıl)
387. / Radyoterapi (2 yıl)
388. / Rafineri ve Petrokimya (2 yıl)
389. / Raylı Sistemler Teknolojisi (2 yıl)
390. / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (4 yıl)
391. / Rekreasyon
392. / Reklamcılık (4 yıl)
393. / Reklamcılık ve Halkla İlişkiler (4 yıl)
394. / Resim-İş Öğretmenliği
395. / Restorasyon (2 yıl)
396. / Restorasyon ve Konservasyon (2 yıl)
397. / Rus Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
398. / Sağlık Eğitimi (4 yıl)
399. / Sağlık İdaresi (4 yıl)
400. / Sağlık Kurumları İşletmeciliği (4 yıl)
401. / Sağlık Kurumları İşletmeciliği (Açıköğretim) (2 yıl)
402. / Sağlık Memurluğu (4 yıl)
403. / Sağlık Yönetimi (4 yıl)
404. / Sahne Tasarımı (2 yıl)
405. / Sahne ve Gösteri Sanatları Yönetimi
406. / Sanat Tarihi (4 yıl)
407. / Sanat ve Sosyal Bilimler Programları (4 yıl)
408. / Sanat Yönetimi
409. / Savunma ve Güvenlik (2 yıl)
410. / Sebze Üretimi (2 yıl)
411. / Selüloz ve Kağıt Teknolojisi (2 yıl)
412. / Selüloz ve Kağıtçılık (2 yıl)
413. / Seracılık (2 yıl)
414. / Seracılık ve Süs Bitkileri Yetiştiriciliği (2 yıl)
415. / Seramik (2 yıl)
416. / Seramik Mühendisliği (4 yıl)
417. / Seramik Öğretmenliği
418. / Seramik Sanatları
419. / Serigrafi (2 yıl)
420. / Sermaye Piyasası (4 yıl)
421. / Seyahat İşletmeciliği (4 yıl)
422. / Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği (4 yıl)
423. / Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Öğretmen.(4)
424. / Seyahat ve Tur İşletmeciliği (2 yıl)
425. / Sıhhi Tesisat (2 yıl)

426. / Sınıf Öğretmenliği (4 yıl)
427. / Sigortacılık (2 yıl)
428. / Sigortacılık (4 yıl)
429. / Sigortacılık ve Risk Yönetimi (4 yıl)
430. / Sinema ve Televizyon (4 yıl)
431. / Sinoloji (4 yıl)
432. / Sistem Mühendisliği (4 yıl)
433. / Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği (2 yıl)
434. / Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği (4 yıl)
435. / Siyaset Bilimi (4 yıl)
436. / Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (4 yıl)
437. / Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (4 yıl)
438. / Sondajcılık (2 yıl)
439. / Sosyal Bilimler Öğretmenliği (4 yıl)
440. / Sosyal Bilimler (Açıköğretim) (2 yıl)
441. / Sosyal Hizmetler (4 yıl)
442. / Sosyoloji (4 yıl)
443. / Spor Bilimleri
444. / Spor Yöneticiliği
445. / Su Ürünleri (2 yıl)
446. / Su Ürünleri (4 yıl)
447. / Sualtı (2 yıl)
448. / Subtropik İklim Bitkileri (2 yıl)
449. / Sulama Teknolojisi (2 yıl)
450. / Sümeroloji (4 yıl)
451. / Süt Hayvancılığı (2 yıl)
452. / Süt ve Ürünleri (2 yıl)
453. / Şehir ve Bölge Planlama (4 yıl)
454. / Takı Tasarımı ve Süs Taşları İşlemeciliği (2 yıl)
455. / Talaşlı Üretim Öğretmenliği (4 yıl)
456. / Tapu Kadastro Meslek Y.O. (2 yıl)
457. / Tarih (4 yıl)
458. / Tarih Öğretmenliği (5 yıl)
459. / Tarım (Açıköğretim) (2 yıl)
460. / Tarım Alet ve Makineleri (2 yıl)
461. / Tarım Teknolojisi (4 yıl)
462. / Tarım Ürünlerinin Muhafazası ve Depolanması (2 yıl)
463. / Tarımsal İşletmecilik (2 yıl)
464. / Tarımsal Kooperatifçilik (2 yıl)
465. / Tarımsal Laboratuvar (2 yıl)
466. / Tarımsal Pazarlama (2 yıl)
467. / Tarımsal Sulama Yönetimi (2 yıl)
468. / Tarla Bitkileri (2 yıl)
469. / Tasarım ve Konstrüksiyon Öğretmenliği (4 yıl)
470. / Taş İşlemeciliği (2 yıl)
471. / Taş ve Metal İşlemeciliği (2 yıl)
472. / Taşınabilir Kültür Varlıklarını Koruma ve Onarma
473. / Tavukçuluk (2 yıl)
474. / Teknik Seramik (2 yıl)
475. / Tekstil (2 yıl)
476. / Tekstil Dokuma ve Örgü Öğretmenliği (4 yıl)
477. / Tekstil Mühendisliği (4 yıl)
478. / Tekstil Öğretmenliği (4 yıl)
479. / Tekstil Terbiye Öğretmenliği (4 yıl)
480. / Telekomünikasyon Mühendisliği (4 yıl)
481. / Televizyon Gazeteciliği (4 yıl)
482. / Tesisat Öğretmenliği (4 yıl)
483. / Tesisat Teknolojisi (2 yıl)
484. / Tıbbi Biyolojik Bilimler (4 yıl)
485. / Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik (2 yıl)
486. / Tıbbi Laboratuvar (2 yıl)
487. / Tıbbi Müessilik ve Pazarlama (2 yıl)
488. / Tıbbi ve Aromatik Bitkiler (2 yıl)
489. / Tıp (6 yıl)
490. / Ticaret ve Yönetim (2 yıl)
491. / Tiyatro (Dil Tarih Ve Coğrafya Fakültesi)
492. / Tiyatro Eleştirisi ve Dramaturji (4 yıl)
493. / Tohumculuk (2 yıl)
494. / Turist Rehberliği (4 yıl)
495. / Turizm İşletmeciliği (4 yıl)
496. / Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik (4 yıl)

497. ✍️ Turizm ve Otel İşletmeciliği (2 yıl)
498. ✍️ Turizm ve Otel İşletmeciliği (Açıköğretim) (2 yıl)
499. ✍️ Turizm ve Otel İşletmeciliği (4 yıl)
500. ✍️ Turizm ve Otelcilik (4 yıl)
501. ✍️ Turizm ve Rehberlik (4 yıl)
502. ✍️ Turizm ve Seyahat İşletmeciliği (2 yıl)
503. ✍️ Türk Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
504. ✍️ Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği (5 yıl)
505. ✍️ Türk Halkbilimi (4 yıl)
506. ✍️ Türkçe Öğretmenliği (4 yıl)
507. ✍️ Tütün Ekspertiği (4 yıl)
508. ✍️ Tütün Yetiştiriciliği ve İşlemeciliği (2 yıl)
509. ✍️ Uçak Elektrik-Elektronik (4 yıl)
510. ✍️ Uçak Gövde-Motor (4 yıl)
511. ✍️ Uçak Gövde-Motor Bakım (4 yıl)
512. ✍️ Uçak Mühendisliği (4 yıl)
513. ✍️ Ulaştırma (2 yıl)
514. ✍️ Uluslararası Finans (4 yıl)
515. ✍️ Uluslararası İlişkiler (4 yıl)
516. ✍️ Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği (4 yıl)
517. ✍️ Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık (4 yıl)
518. ✍️ Uluslararası Ticaret (2 yıl)
519. ✍️ Uluslararası Ticaret (4 yıl)
520. ✍️ Uluslararası Ticaret ve Finansman (4 yıl)
521. ✍️ Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik (4 yıl)
522. ✍️ Uluslararası Ticaret Yönetimi (2 yıl)
523. ✍️ Un Üretim Teknolojisi (2 yıl)
524. ✍️ Urdu Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
525. ✍️ Uygulamalı İngilizce-Türkçe Çevirmenlik (2 yıl)
526. ✍️ Uygulamalı Takı Teknolojisi (2 yıl)
527. ✍️ Uzay Mühendisliği (4 yıl)
528. ✍️ Üretim Mühendisliği (4 yıl)
529. ✍️ Üstün Zekalılar Öğretmenliği (4 yıl)
530. ✍️ Veteriner (5 yıl)
531. ✍️ Yağ Endüstrisi (2 yıl)
532. ✍️ Yapı Donatım Teknolojisi (2 yıl)
533. ✍️ Yapı Öğretmenliği (4 yıl)
534. ✍️ Yapı Ressamlığı (Açıköğretim) (2 yıl)
535. ✍️ Yapı Ressamlığı Öğretmenliği (4 yıl)
536. ✍️ Yatıcılık ve Yat İşletmeciliği (2 yıl)
537. ✍️ Yönetim Bilişim Sistemleri (4 yıl)
538. ✍️ Yunan Dili ve Edebiyatı (4 yıl)
539. ✍️ Zeytin Yetiştiriciliği ve Değerlendirilmesi (2 yıl)
540. ✍️ Zihin Engelliler Öğretmenliği (4 yıl)

ASKERİ OKULLAR:

541. ✍️ Askeri Lise
542. ✍️ Astsubay Hazırlama Okulu
543. ✍️ Kara Harp Okulu
544. ✍️ Deniz Harp Okulu
545. ✍️ Hava Harp Okulu

GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ:

546. ✍️ Gülhane Askeri Tıp Fakültesi
547. ✍️ Sağlık Bilimleri Enstitüsü
548. ✍️ Hemşirelik Yüksek Okulu
549. ✍️ Sağlık Meslek Yüksek Okulu

ASKERİ AKADEMİLER

550. ✍️ Kara Harp Akademisi
551. ✍️ Deniz Harp Akademisi
552. ✍️ Hava Harp Akademisi
553. ✍️ Silahlı Kuvvetler Akademisi
554. ✍️ Milli Güvenlik Akademisi

POLİS OKULLARI:

555. ✍️ Polis Koleji

POLİS AKADEMİSİ:

556. / Polis Meslek Yüksek Okulu

557. / Güvenlik Bilimleri Fakültesi

560. / Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

561. Diğer. Lütfen belirtiniz.....