

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN MESLEKSEL UYUM
ENVANTERİNİN GELİŞTİRİLMESİ:
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Doç. Dr. Emel Ültanur^{1*}
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Öğretim Üyesi

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin edinecekleri mesleklere uyum (adjust) seviyelerini ölçebilecek bir araç geliştirmektir. Geçerlik çalışması için, önce hazırlanan maddeler 200 öğrenciye uygulanmış ve madde analizi yapılarak 54 madde seçilmiştir. İkinci olarak 280 öğrenciye uygulanarak faktör analizi yapılmıştır. Bu analizin sonunda 49 madde seçilmiş ve dört boyut elde edilmiştir. Bunlar, Mesleksel Üretkenlik, Mesleksel Beceriler, Mesleksel Yeterlilik ve Mesleksel Olanaklar alanlarıdır. Güvenirlilik çalışmaları için, madde toplam puan korelasyonları, (iç tutarlılık) güvenirliliği ile test-tekrar test teknikleri kullanılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Mesleksel Uyum, Mesleksel Uyum Teorisi, Mesleksel Oryantasyon

SUMMARY

**Developing a Vocational Adjustment Inventory for University Students:
Its Validity and Reliability.**

The aim of this study is to develop an inventory to measure the career adjustment level of the university students. For the validity part of the study, the items were given to 480 students. Firstly, items were given to 200 students and 54 items were selected according to the results of the item analysis. Secondly, it was given to 280 students for and 49 items were selected according to the results of the factor analysis. In the light of the results of this analysis four factors are selected. Under the following headings as: Vocational Productability, Vocational Skills, Vocational Efficiency and Vocational Opportunities. For the reliability part of the

^{*}10-12 Mayıs 2000 tarihinde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yapılan **II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu**'nda sunulmuştur.

E. Ültanır

study the followings as: item total correlations, (internal consistency) and test-retest methods are used.

Key Words: Vocational Adaptability, Vocational Adjustment Theory, Vocational Orientation,

1. GİRİŞ

Üniversiteler belirli meslek elemanlarının yetiştirildikleri kurumlardır. Üniversite öğrencilerinin öğrenimlerini sürdürdükleri esnada mesleklerine uyumları, öğrenim gördükleri kurumların programları, kullanılan öğretim yöntemleri ile öğretim elemanlarının nitelik ve niceliksel özelliklerinden etkilenebilmektedir. Gençlerdeki mesleksi gelişimi sağlamak, benlik kavramının gelişmesi ile mümkündür. Birey öğrenimini bitirdikten sonra da, mesleksi uyumunu sağlamak için de öğrenmeye ve kendini geliştirmeye devam etmelidir. Bu uyum sırasında formal ve informal öğrenme süreçleri devreye girecektir. Bu arada bireyin çalışma amaçlarını etkileyen sosyal bağlantıları da (contact) onun gittikçe genişleyen sosyalleşme sistemini oluşturacaklardır (Anthony, Cohen & Farkas, 1990)².

Gençlerin mesleğe uyumlarının sağlanmasında psikolojik danışma ve rehberlik alanına düşen görevler bulunmaktadır. Üniversiteler çok çeşitli akademik programları için, ortaöğretim programlarından gelen öğrencilerde aradıkları "zihinsel", "bilişsel" ve "psiko-motor" nitelikleri, analitik olarak belirlememişlerdir. Üniversite yaşantısı ile ilgili sorunlar arasında öğretim ve öğretim yöntemlerine ilişkin sorunlar, akademik programların öğrencilerin ilgi ve gereksinimlerine yönelik olmaması gibi sorunlar yer almaktadır. Özellikle bu alanlardaki sorunlar öğrencilerin eğitimleri sırasında mesleklerine yaklaşımlarını zorlaştırmakta bu da meslekleri ile bütünleşebilmelerini güçleştirmektedir. Bunun sonucunda da mesleksi uyum zorlukları oluşmaktadır.

Bu amaçla geliştirilen ölçme araçları içinde ülkemizde mesleksi tutum ölçekleri yer almaktadır. Öğretmenlik mesleğine ve diğer mesleklere yönelik tutumları, mesleksi doyum ve yeterlilikleri inceleyen çok çeşitli ölçme araçları bulunmaktadır (Erden, 1994³; Kuzgun, Y., Sevim, S.A., &

² Anthony, W. Cohen, M., & Farkas, M. (1990). **Psychiatric Rehabilitation**. Boston: Center for Psychiatric Rehabilitation.

³

mamcı, Z., 1999⁴; Ültanır 2001⁵). Ancak üniversite öğrencilerinin mesleki uyumlarını ölçmeyi amaçlayan bağımsız bir ölçme aracına ihtiyaçlanmamıştır.

Üniversite öğrencilerinin akademik programla ilgili olarak özellikle karşıladıkları sorunlar arasında, Üniversitelerde bilgilerin uygulamaya aktarılmasında “teorik” olarak öğretilmesi, öğrenciye pratik yapma olanağının verilmemesi ya da çok yetersiz oluşu gibi nedenler yer almaktadır (Özgenç, 1999)⁶. Bu durumda üniversite öğrencilerinin mesleki uyumlarını sağlayan unsurların incelenmesi ve onların mesleki öğrenime katkı sağlayabilmeleri yönünde gereken önlemlerin alınması gerekmektedir.

Uyumla ilgili literatüre bakıldığında uyum kuramcıları uyum kavramında mesleki uyum ve işe uyum olgusunu farklı kavramlarla tanımlamaktadırlar. İşe uyum ilgili kuramlarda işin istediği yeteneklerin edinilmesi, kişisel gereksinim, değerler ve iş çevresinde yararlı olabilen kişilik özelliklerinden oluşmaktadır.

Dawis & Lofguist (1984)'un işe uyum kuramına göre insan, varlığını sürdürebilmek için temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır⁷. İşe uyumun anahtarı doyumdur. Doyum, bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin yapılan iş ile yerine getirilmesidir. Doyum sağlayıcı olma durumu ise, genellikle bir denetleyici rolünden değerlendirilir ve bireyin kendine sunulan işi uygun şekilde yapması ile ortaya çıkar. Kişi, ücret ve işteki görevin tipi gibi çeşitli faktörlerden doyum sağlar. İş uyumu kuramı, doyum ve doyum sağlayıcı faktörlerin göstergeleri işte kazanılan para, sadakat, fedakarlık, iş ahlakı ve işin önemliliği gibi unsurları kapsamaktadır. Bunların tümü aynı zamanda iş performansının da göstergesi olup, aynı zamanda iş doyumunun unsurlarıdır.

Özgenç, Y., Sevim, S.A., & Hamamcı, Z. (1999). “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. Cilt: II, S. 11, (14-18).

Ültanır, E. (2001). “Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi ve Mesleki Doyumları İle Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, **VI: Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi**, (5-7 Eylül 2001) ODTÜ Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.

Özgenç, İ. E. (1999). **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. PDREM Yayınları, Ankara.

Dawis, R.V., & Lofguist, L.H. (1984). **A Psychological Theory of Work Adjustment**. Minneapolis: University of Minnesota.

Buna göre bireyin iş çevresi, bireysel gereksinimlerini doyurabilmeli ve işin gerektirdiği zorunlu becerilere sahip olabilmelidir.

Hershenson tarafından geliştirilen işe uyum modeli, (1974⁸, 1981⁹; Hershenson & Szymanski, 1992¹⁰) Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951)¹¹, Roe (1957)¹², ve Super (1953)¹³ modellerinin oryantasyonunu izleyen gelişimsel bir yaklaşım olmuştur. Hershenson Modeli'nde, kişi ve çevresindeki üç alanın etkileşimini önermektedir. Birinci alt alan, **İsteki kişiliğin** gelişmesidir. Bu kavram bir çalışan olarak bireyin benlik kavramı, işe motivasyon sistemi ve işe ilişkin gereksinim ve değerlerinden oluşur. İkinci alt alan, okul yıllarında gelişen **iş yeterlilikleri** olup işte uygulanabilen fiziksel ve bilişsel beceriler anlamındaki **çalışma alışkanlıkları** ile kurumlarda uygulanabilen **kişiler arası beceriler** gibi davranış örüntülerinden oluşmaktadır. İşe ilişkin '**Kişiler arası Beceriler**', denetime uygun tepki verme, kurumlarda başkaları ile ortak çalışırken etkileşimde bulunma anlamındadır. Bireyin '**Çalışma Alışkanlıkları**', fiziksel, mental beceriler, sosyal beceriler ile okul yıllarında bireyin güçlü ve sınırlı olduğu konularda feedback almasında odaklanır. Birey okuldan ayrılarak iş dünyasına girmeye hazırlandığında üçüncü alt alan olan **işin amaçları** gelişimin odak noktası olur. İş amaçları en azından bireyin akran gruplarından ya da başvuru ve destek gruplarından etkilenir. Bireyin işe uyumunda gelişme olduğunda, işindeki kişilik ve yeterlilikleri de açık ve uyumlu bir duruma gelmektedir (Hershenson, 1974, 1981; Hershenson &

⁸ Hershenson, D.B. (1974). "Vocational guidance and the handicapped". In E. L. Herr (Ed.) **Vocational Guidance and Human Development** (478-501). Boston: Houghton Mifflin.

⁹ Hershenson , D.B. (1981). "Work adjustment, disability, and the three r's of vocational rehabilitation: A conceptual model". **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 25, (91-97).

¹⁰ Hershenson , D.B., Szymanski, E.M. (1992). "Career development of people with disabilities." In R. M. Parker & E.M. Szymanski (eds.), **Rehabilitation counseling: Basics and beyond**. (2.nd ed. , 273-303). Austin, TX: Pro-ed.

¹¹ Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. Ve Herma, J. (1951), **Occupational Choice: An Approach To A General Theory**. New York: Columbia University.

¹² Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology**, 4, (3), (212-217).

¹³ Super, D.E., (1953). A theory of vocational development. **American Psychologist**, 8, (4) (185-190).

Szymanski, 1992).

Bu aşamalar gelişirken, üç alt alan dinamik bir denge oluşturarak bir alt sistemdeki gelişme derhal diğer sistemlerde de değişmeyi yaratır. İşe uyum sağlama değişimi, kişi ve kurumlar arası etkileşimi kapsar. İşteki oluşum üç unsurdan oluşur: *Çalışan insan için kurumun kültür ve davranışsal beklentileri; işin istekleri yönünde beklenen beceri ve ödüller ile kullanılabilen olanaklar*. Bireyin iş yaşamındaki kişiliği, hem işindeki yeterlilikleri hem de işe uyumunu etkiler. Böylece, bireyin işteki rolünün gereği olarak karşılaştığı davranışa ait bir problem, işteki kişilikten ziyade işe ait yeterlilikleri etkileyen zayıf çalışma alışkanlıklarına neden olur.

Bu alandaki diğer bir görüş Super (1990)'da, meslek uyumunun sağlanması görüşü olup bu görüş, **“mesleksel olgunluk-career maturity”** yerine geçmektedir¹⁴. Uyumluluk (adaptability) büyük bir güçlüğü uğramaksızın değişebilme kalitesi ile yeni ya da değişen durumlara uymadır. Super'ın teorisi meslek uyumluluğu (career adaptability), araştırmacı davranışlar (explanatory behaviour) ve karar verme biçimi (decision making style) üzerinde odaklanmıştır. Bu teoride uyum sağlama, aynı zamanda bireyin daha fazla erişmek istediği kişi-çevre uyumunun sağlanmasını araştırmaktadır. Bu kapsam içinde bireyin mesleksel anlamdaki planlama, araştırma ve karar verme davranışları gelişimsel bir süreç olarak yaşam rollerinde uyum sağlamayı desteklemektedir. Araştırma davranışı, yaşam rolüne uyum sağlamanın değerini artırır. Çünkü araştırmacı davranış, baştanbaca yaşam beklentisi içinde yer alan önemli bir başa çıkma becerisidir. Buna göre karar verme davranışı sadece **“mantıksal”** bir davranış olmayıp karar verme durumunda olanlar, gerçek dünyayı değerlendirirken oldukça farklı stratejileri kullanmaktadırlar.

Bireyin yaşamında önemli bir yeri olan **‘Mesleksel Oryantasyon’**un gelişmesi, ilkökul yıllarında geniş ölçüde *bilişsel farkındalığın ‘cognitive awareness’* gelişmesi ile oluşur. Bu süreç, Araştırma Dönemi ‘Explanation’ olarak ortaokul dönemlerinden başlayarak 10. sınıfın başlarına kadar gider. Mesleksel gelişim dönemi olarak bilinen dönem ise, ilkökul yıllarından başlayarak içsel kontrol duygusunun gelişimi, özgüven ve çalışma dünyası hakkında bilgilerinin artmasıyla 18-20 yaşlarına kadar sürmektedir. Ayrıca

¹⁴ Super, D.E., (1990) “A life span, life space approach to career development”. In D. Brown, L. Brooks, & Assoc. (Eds.) **Career choice and development: Applying contemporary theories to practice.** (2nd Ed.) , (197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

E. Ültanır

bireyin okuldan iş ve meslek yaşamına geçme hareketi de, (school-to-work-movement) gelişimsel bir süreç olarak tanımlandığı için mesleksel gelişim kaynak ve teorileri içinde yer almaktadır.

İnsan yaşamının en kritik dönemlerinden olan meslek kararı verme ve daha sonra seçilen mesleğe ait olan öğretim programlarına uyum sağlamada psikolojik danışmanlara önemli görevler düşmektedir. Ültanır (1997)'a göre, meslek seçimi yapabilecek olan öğrencilerin değer, ilgi ve yeteneklerini tanımasına yardımcı olmak, onların gerçekçi olmayan seçimlerden uzaklaşmalarında caydırıcı bir etken olmaktadır¹⁵. Buna göre, psikolojik danışmanlar öğrencilerin mesleğe uyum sağlayabilme çabalarında onlara destek verici yardımlarla gelecekteki mesleksel planlarının geliştirilmesini de kolaylaştırmış olurlar. Buradan anlaşıldığı gibi, gencin çocukluk döneminden beri yürüttüğü çalışmaları ile öğrenim gördüğü mesleğine uyum sağlayabilmesi, mesleksel gelişiminin bir sonucudur.

Bu çalışmanın amacı, meslek kazanma öğretimini sürdürerek mesleğini öğrenmeye çalışan üniversite öğrencilerinin mesleklerine uyumlarını belirlemek amacıyla bir ölçme aracının geliştirilmesidir. Bu nedenle aracın adı, Mesleksel Uyum Ölçeği (MUÖ)'dir. Bilindiği gibi, bireyin mesleğe uyumu, çocukluk döneminden beri devamedegelen çalışmalarının devamı olan üniversite ya da yüksek okullarda meslek edinmeye yönelik öğrenme çabaları ile sürdürülmektedir. Bu süreç yüksek okulu bitirdikten sonra da devam ederek yapılan işin niteliği ile çalışma dünyasındaki koşullardan etkilenmektedir. Araştırma Abant İzzet Baysal Üniversitesi öğrencileri ile sınırlı olup, diğer üniversitelerin de benzer özellikleri yansıttığı düşünülmektedir. Bu çalışmadan üniversitelerde öğrenci kişilik hizmetlerinde ve ayrıca mesleksel danışmanlık hizmetlerinde öğrencilerin mesleksel uyumlarının belirlenmesi amacıyla yararlanabileceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma kapsamına giren bireyler, ölçek maddelerinin geliştirilmesinde izlenen yol ve analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

¹⁵ Ültanır, E. (1997). "Meslek değerlerinden 'Bağımsızlık, İş Güvenliği ve Statüye' ilişkin ölçek maddelerinin geliştirilmesi". **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Vol.II, 8, (41-47).

a. Çalışma Kapsamına Giren Bireyler

Bu çalışmanın araştırma grubunu 1998-1999 bahar döneminde Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin üç ayrı fakültesine devam eden 200+280=480 öğrenci oluşturmaktadır. 480 öğrencinin önce 200'üne ölçeğin uygulanmasından sonra madde analizi ve daha sonra, 280 öğrenciye yapılan uygulamadan sonra da faktör analizi yapılmıştır. 12 kişinin cevap kağıtları iptal edilmiştir. Öğrenciler kampus içindeki Eğitim (Sınıf Öğretmenliği ve Resim), Sosyal ve İdari Bilimler (İşletme ve Kamu) ile Fen ve Edebiyat Fakülteleri'nin (Biyoloji ve Fizik) bölümlerinin çeşitli sınıflarından rastlantısal olarak seçilmişlerdir. Öğrencilerin 217'si kız ve 263'ü erkektir.

b. Envanter ve Boyutları

Mesleksel Uyum Beklentisi Envanteri (MUE), geliştirilirken Hershenson'un (1974 ve 1981) modelindeki 'İşe uyum kriterleri' esas alınmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen envanter dördümlü likert tipinde "Hiçbir zaman katılmıyorum" (A), "Ara sıra katılıyorum" (B); "Sık sık katılıyorum" (C) ve "Her zaman katılıyorum" (D) seçeneklerinden oluşmaktadır. Seçilen maddelerin tümü 49 maddeli ve 4 boyutlu (faktörlü) olarak geliştirilmiştir. Geliştirilen envanterin kapsadığı alt boyut alanları ve içerdiği madde sayılarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

- 1. Mesleksel Üretkenlik Alanı (12 madde):** İşinde yeni ürünler geliştirebilme, dinamik ve aktif olma, nitelikli bir insan olarak yetişme, çok yönlü düşünebilme gibi beklentiler bu alana aittir.
- 2. Mesleksel Benimseme Alanı (15 madde):** Bu alan, işinde yararlı olmak, kendine güven duymak, işinde dikkatli ve titiz olmak, ve insanları sevebilmeye çalışmak gibi bireyin duyuşsal olarak hazır ve istekli olmasına yönelik maddelerden oluşmaktadır.
- 3. Mesleksel Yeterlilik Alanı (8 madde):** İşinde başarılı olma duygusunu tadabilme, çalışacağı kurumun tüm hizmet alanlarını öğrenmeye çalışma, mesleğindeki yeni gelişmeleri izlemeye çalışma ve olaylar karşısında geniş bir bakış açısına sahip olabilme gibi beklentilerdir.
- 4. Mesleksel Olanaklar Alanı (14 madde):** Bilinenlerin başkalarına aktarılması, mesleğin sorunlarını tam olarak bilememe, kazanacağı paranın yetersizliği, mesaiye devam zorunluluğu, işinde her gün farklı şeyler yapabilmeyi isteme ve sorumluluk altında ezilmek istememe gibi maddelerdir.

c. İşlem Yolu

Bu envanteri geliştirebilmek için, üniversite öğrencilerinden 80 kişilik

bir gruba “Gelecekteki iş ve mesleğinizden beklentileriniz nelerdir?, “Mesleğinize uyumlu olabilmek için nelere önem verirsiniz?” gibi açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar anlamlı ifadeler haline getirilerek 70 maddelik bir liste oluşturulmuştur. Bu liste önce 10 kişilik üniversite öğretim üye ve görevlilerinden oluşan bir gruba “**Sizce bu maddeler üniversite öğrencilerinin mesleklerine uyumu belirten ifadeler midir?**” sorusu ile verilmiştir. Uzmanlardan her maddeyi “**Çok Uygun**”, “**Uygun**” ve “**Uygun Değil**” seçenekleri ile değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanların %75’i tarafından “**Çok Uygun**” ve “**Uygun**” bulunan maddeler, ifade ve anlaşılma yönünden yeniden düzenlenerek 64 maddelik bir liste oluşturulmuştur. Envanter geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için araştırmacı tarafından Eğitim, Fen ve Edebiyat ile Sosyal ve İdari Bilimler Fakültelerindeki rastlantısal olarak seçilen bölüm ve sınıflara uygulanmıştır.

Geçerlik Çalışması

Uzman kanısı alınarak “*görünüş geçerliği*” yoklanan ve 64 madde olarak hazırlanan liste, önce 200 öğrenciye uygulanmıştır. Madde analizi sırasında alt-üst gruplar arası farklar irdelendiğinde, 0.05 düzeyinde ($p < 0.05$) anlamlı bulunan 54 madde seçilmiştir. Böylece, ölçeğin “*ayırddedici geçerliği*” sağlanmıştır. Daha sonra ölçeğin “*yapı geçerliğine*” bakılmak için faktör analizi yapılmış ve madde sayısı 49’a düşürülmüştür.

Güvenirlilik Çalışması

Envanterin güvenirliliği için iç tutarlılık güvenirliliği ile test tekrar test sonuçlarına bakılmıştır . Test tekrar test güvenirliliği için 30 kişilik sınıf öğretmenliği 2. Sınıf öğrencilerine dört hafta ara ile aynı envanter iki defa uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Bu çalışmada bulgular iki kısımda ele alınmıştır.

a. (MUE)’nin Geçerliği İle İlgili Bulgular

Envanterin geçerliği amacıyla önce, 200 kişiye uygulandıktan sonra ayırddedici geçerliğini sağlamak için deneklerin 64 soruya verdiği cevaplarla alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır. Bu durumda maddeler 54 maddeye inmiştir. Yukarıdaki işlemlerden sonra 54 maddenin faktörlerini belirlemek amacıyla ikinci olarak 280 kişiye uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi ve her faktöre Rotasyon ile Varimax ile Kaiser’in Normalleştirme yöntemi yapıldığında (bileşenler yolu ile varimax dönüştürmesine göre) Principle Component Analizi’nde ilk uygulamada 18 faktörde toplandıkları görülmüştür. Faktör analizi

sonuçlarını değerlendirebilmek için faktör yüklerinin yüksek olması değişkenin ilgili faktör altında toplandığının göstergesi olduğundan araştırmada dört faktörlü maddelerin faktör yükleri belirlenirken .30 ve yukarı olması kriter olarak kabul edilmiştir. Ayrıca kuramsal içerikleri de dikkate alınarak yorumlanabilme durumuna göre dört boyut halinde toplanmasına karar verilmiştir. Bu esasa göre, birinci faktörde 12, ikinci faktörde 15, üçüncü faktörde 8 ve dördüncü faktörde ise, 14 madde kalmıştır. Tablo-1'de faktör analizi sonunda dört faktörün içine giren maddeler ve faktör yükleri görülmektedir.

Tablo 1. (MUE) Mesleksel Uyum Envanterinin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No. Faktör I	Madde No. Faktör II	Madde No. Faktör III	Madde No. Faktör IV
29 .70	11 .66	42 .58	35 .64
30 .63	3 .57	41 .57	24 .62
25 .58	4 .28	21 .55	37 .57
31 .57	5 .53	14 .47	44 .52
20 .51	5 .52	27 .47	49 .51
15 .50	6 .50	17 .40	19 .49
12 .48	10 .50	39 .40	43 .48
26 .47	4 .48	18 .35	40 .46
38 .43	45 .42		48 .43
36 .38	9 .41		16 .39
47 .38	7 .41		1 .39
32 .33	13 .40		34 .39
	46 .40		23 .35
	33 .35		8 .32
	22 .34		
	2 .31		
	31 .31		

Tablo 1'in incelenmesi ile görüldüğü gibi tüm maddelerin faktör yükleri .70 ile .31 arasında değişmektedir. Birinci faktördeki maddeler, .70 ile .33; ikinci faktördeki maddeler, .66 ile .31; üçüncü faktördeki maddeler, .58 ile .35 ve dördüncü faktördeki maddeler ise, .64 ile .32 arasında değişmektedir.

b. (MUE)'nin Güvenirliği İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, envanterin güvenilirlik çalışması için faktör analizi sonucunda elde edilmiş olan alt alanlarının toplam puanları ile envanterin genel toplam puanları arasındaki korelasyonlar yer almaktadır. Tablo 2'de buna ilişkin olarak elde edilen sayısal değerler yer almaktadır.

Tablo 2. (MUE)'nin Boyutlarının Madde Toplam Puan Korelasyonları

Üretkenlik Madde No.	r	Benimseme Madde No.	r	Yeterlilik Madde No.	r	Mesleksel Olanaklar Madde No.	r
29	.46**	11	.41**	42	.41**	35	.29**
30	.43**	3	.39**	41	.56**	24	.32**
25	.45**	28	.48**	21	.41**	37	.12
31	.44**	5	.32**	14	.43**	44	.33**
20	.46**	6	.40**	27	.39**	49	.30**
15	.37**	10	.44**	17	.30**	19	.23**
12	.41**	4	.42**	39	.43**	43	.28**
26	.37**	45	.37**	18	.44**	40	.18**
38	.47**	9	.46**			48	.21**
36	.44**	7	.37**			16	.18**
47	.49**	13	.07			1	.27**
32	.35**	33	.41**			34	.29**
		22	.49**			23	.26**
		2	.21**			8	.18**

*p <.05; **p<.01

Tablo 2'nin incelenmesinden anlaşıldığı gibi, envanterdeki maddelerin iç tutarlığı hakkında bilgi edinmek için madde toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Buna göre genel olarak tüm faktörlerdeki maddelerin çoğunda yer alan korelasyonların $p<.01$ düzeyinde anlamlı oldukları görülmüştür. Ancak ikinci faktörde $p>.05$ düzeyinde anlamlı bulunmayan maddelerin sadece 13. madde (.07) ile dördüncü faktörde 37. madde (.12) oldukları görülmektedir. Bu istatistiksel değerlere baktığımızda (MUE)'nin alt ölçeklerindeki maddelerin iç tutarlık düzeyinin genel olarak $p<.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. (MUE)'nin toplam puanı ile her boyutun toplam puanları arasındaki korelasyon

Boyut Adı:	r
Üretkenlik	.77**
Benimseme	.76**
Yeterlilik	.73**
Mesleksel Olanaklar	.61**

**p<.01

Tablo 3'de görüldüğü gibi (MUE)'nin toplam puanları ile alt boyutların toplam puanları arasındaki korelasyonun $p<.01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca korelasyon değerlerinin de yüksek ve

Tablo 2. (MUE)'nin Boyutlarının Madde Toplam Puan Korelasyonları

Üretkenlik Madde No.	r	Benimseme Madde No.	r	Yeterlilik Madde No.	r	Mesleksel Olanaklar Madde No.	r
29	.46**	11	.41**	42	.41**	35	.29**
30	.43**	3	.39**	41	.56**	24	.32**
25	.45**	28	.48**	21	.41**	37	.12
31	.44**	5	.32**	14	.43**	44	.33**
20	.46**	6	.40**	27	.39**	49	.30**
15	.37**	10	.44**	17	.30**	19	.23**
12	.41**	4	.42**	39	.43**	43	.28**
26	.37**	45	.37**	18	.44**	40	.18**
38	.47**	9	.46**			48	.21**
36	.44**	7	.37**			16	.18**
47	.49**	13	.07			1	.27**
32	.35**	33	.41**			34	.29**
		22	.49**			23	.26**
		2	.21**			8	.18**

*p < .05; **p < .01

Tablo 2'nin incelenmesinden anlaşıldığı gibi, envanterdeki maddelerin iç tutarlığı hakkında bilgi edinmek için madde toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Buna göre genel olarak tüm faktörlerdeki maddelerin çoğunda yer alan korelasyonların p < .01 düzeyinde anlamlı oldukları görülmüştür. Ancak ikinci faktörde p > .05 düzeyinde anlamlı bulunmayan maddelerin sadece 13. madde (.07) ile dördüncü faktörde 37. madde (.12) oldukları görülmektedir. Bu istatistiksel değerlere baktığımızda (MUE)'nin alt ölçeklerindeki maddelerin iç tutarlılık düzeyinin genel olarak p < .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. (MUE)'nin toplam puanı ile her boyutun toplam puanları arasındaki korelasyon

Boyut Adı:	r
Üretkenlik	.77**
Benimseme	.76**
Yeterlilik	.73**
Mesleksel Olanaklar	.61**

**p < .01

Tablo 3'de görüldüğü gibi (MUE)'nin toplam puanları ile alt boyutların toplam puanları arasındaki korelasyonun p < .01 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca korelasyon değerlerinin de yüksek ve

oldukça homojen olduğu görülmektedir.

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ise; Mesleksel Olanaklar $r=.80$, Üretkenlik $r=.75$, Benimseme $r=.71$ ve Yeterlilik $r=.56$ olarak bulunmuştur. Tüm testin iç tutarlılığı 49 madde için ise, $.83$ 'tür. Envanterin güvenilirliğini başka bir yolla da test etmek amacıyla test tekrar test güvenilirliğine bakabilmek için 30 kişilik sınıf öğretmenliği 2. sınıfına dört hafta ara ile aynı envanter iki defa uygulanmıştır.

Tablo 4 (MUE)'nin test tekrar test sonuçlarına ilişkin korelasyon sonuçları

Üretkenlik (1)	Benimseme (2)	Yeterlilik (3)	Olanaklar (4)	Genel
.38*	.36*	.76**	.65**	.70**

* $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 4'nin incelenmesinden anlaşıldığı gibi, Üretkenlik ve Benimseme boyutları $p<.05$ düzeyinde anlamlı bulunmuş iken 3. ve 4. boyutlar olan Yeterlilik ve Olanaklar boyutları ise $p<.01$ düzeyinde anlamlı bulunmuşlardır. Envanterin tümüne ait olan test-tekrar test ilişkisi ise $.70$ olarak $p<.01$ düzeyinde anlamlı bulunmaktadır. Bu bulguların tümü ölçeğin güvenilirliği açısından kullanılabilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

5. YORUM

Bu durumda geliştirilen envanterin yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile uygulanan örneklem ve kişi sayısı açılarından üniversite öğrencilerinin mesleksel uyum düzeylerini ölçebilecek özellikte olduğu düşünülmektedir. Ancak envanter Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin Eğitim, Sosyal ve İdari Bilimler ile Fen ve Edebiyat Fakülteleri öğrencileri örnekleminde geliştirilmiştir. Envanterin farklı il ve üniversitelerdeki hatta yüksekokullardaki örneklem üzerinde de uygulanarak çalışmaların daha farklı mesleklere yönelik olarak da sürdürülmesi önerilebilir. Böylece, yapılacak olan çalışmalarla öğrencilerin mesleklerini kazanma aşamalarında iken onları ne düzeyde tanıyarak uyum sağlamaya çalıştıkları hakkında bilgi edinilebilir. Bu çalışmaların ise, ülkemizde yükseköğretimde meslek rehberliği ve danışmanlığı alanına yeni katkılar getireceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Anthony, W. Cohen, M. & Farkas, M. (1990). **Psychiatric Rehabilitation**. Boston: Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Dawis, R.V., & Lofguist, L.H. (1984). **A Psychological Theory of Work Adjustment**. Minneapolis: University of Minnesota.
- Erden, M. (1994). "Öğretmenlerin ve Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Sertifikası Derslerine ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları" . **I. Eğitim Bilimleri Kongresi Çukurova Ün. Eğitim Fak. (28-30 Nisan, 1994)**. Balcalı, Adana.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S.W., Axelrad, S. Ve Herma, J. (1951). **Occupational Choice: An Approach To A General Theory**. New York: Columbia University.
- Hershenson, D.B. (1974). "Vocational guidance and the handicapped". In E. L. Herr (Ed.) **Vocational Guidance and Human Development** (478-501). Boston: Houghton Mifflin.
- Hershenson , D.B. (1981). "Work adjustment , disability, and the three r's of vocational rehabilitation: A conceptual model". **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 25, (91-97).
- Hershenson , D.B., Szymanski, E.M. (1992). "Career development of people with disabilities." In R. M. Parker & E.M. Szymanski (eds.), **Rehabilitation counseling: Basics and beyond**. (2.nd ed. , 273-303). Austin, TX: Pro-ed.
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A., & Hamamcı, Z. (1999). "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi". **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. Cilt: II, S. 11, (14-18).
- Özgüven, İ. E. (1999). **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. PDREM Yayınları. Ankara.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology**, 4, (3), (212-217).
- Super, D.E., (1953). A theory of vocational development. **American Psychologist**, 8, (4) (185-190).
- Super, D.E.,(1990)"A life span, life space approach to career development". In D. Brown, L. Brooks, & Assoc. (Eds.) **Career choice and development: Applying contemporary theories to practice**. (2nd Ed.) . (197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ültanır, E. (1997)."Meslek değerlerinden 'Bağımsızlık, İş Güvenliği ve Statüye' ilişkin ölçek maddelerinin geliştirilmesi". **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Vol. II, 8, (41-47).
- Ültanır, E. (2001)."Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi ve Mesleki Doyumları İle Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi". **VI: Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi**. (5-7 Eylül 2001) ODTÜ Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü. Ankara.