

Öğretmen Adaylarının Çalışma Değerleri İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*

The Relationship between Preservice Teachers' Work Values and Attitudes toward Teaching Profession

Gökhan ARASTAMAN**, Nihan DEMİRKASIMOĞLU***

Öz: Bu çalışmada öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda Ankara'da bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören farklı sınıf düzeyinden 350 öğretmen adayının görüşüne başvurulmuştur. Tekli ve ilişkisel tarama modeli ile desenlenen bu araştırma nicel yöntem ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında, Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance (2010) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilen *Çalışma Değerleri Ölçeği* ile Üstüner (2006) tarafından geliştirilen *Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği* kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adayları, "içsel ödüllere" daha fazla önem vermektedir. Katılımcıların çalışma değerleri cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine karşı tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmen adaylarının çalışma değerleri mesleğe karşı tutumlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma değerleri, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, öğretmen adayları

Abstract: In this study, the relationship between work values of preservice teachers and their attitudes towards teaching profession was examined. 350 preservice teachers from the faculty of education at a state university in Ankara participated in the study. This study, which was designed with a single and relational survey model was conducted quantitatively. In the collection of the data, the *Work Values Scale* developed by Twenge, Campbell, Hoffman, and Lance (2010) and translated into Turkish by researchers, and the *Attitude toward Teaching Profession Scale* developed by Üstüner (2006) were utilized. In the analysis of the data descriptive statistics, t-test, Pearson moment product correlation coefficient, and multiple regression analysis were used. According to the research findings, prospective teachers give more importance to "internal rewards". The work values of the participants differ significantly by gender and class variables. There is a significant relationship between the work values of the preservice teachers and their attitudes towards the teaching profession. The work values of the preservice teachers are a significant predictor of their attitudes towards the teaching profession.

Keywords: Work values, attitude toward teaching profession, preservice teachers

Giriş

Meslek seçiminde çalışma değerlerinin önemini vurgulayan çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmaların odak noktası, işle birey arasındaki değer uyumunun önemini ortaya koymaktadır (Brown, 1996; Dawis ve Lofquist, 1984; Super, 1957; Vigoda-Gadot ve Grimland, 2008). Çalışma değerleriyle meslek seçimi arasındaki ilişki kurulmasının gerekçesi, bireylerin çalışma değerleriyle uyumlu meslekler aramalarıdır. Çünkü insanlar önemli gördükleri değer ve durumsal normlara sahip örgütlere ilgi duyarlar. Dolayısı ile insanların değer içeriği kendi değerlerine benzeyen işleri seçme olasılıkları daha yüksektir denebilir. İstenmeyen bir kariyer seçeneği sadece öğretmen eğitiminin kalitesini olumsuz etkilemekle kalmaz aynı zamanda öğretmen adayının gelecekteki kariyerinde memnuniyetsizlik ve erken tükenmişlik yaşamasına da sebep olur (Holland, 1992; Judge ve Bretz, 1992; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005; Lyons, Duxburry ve Higgins, 2006).

*Bu çalışma IV. EJER 2017 kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Yrd. Doç Dr, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara- Türkiye, e-posta: gokhanarastaman@gmail.com

***Yrd. Doç Dr, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara- Türkiye, e-posta: nihansal@yahoo.com

Üzerinde fikir birliği sağlanan ortak bir tanımı olmayan ve farklı kişilerce farklı anlamlarda kullanılan değer kavramı genel olarak, kişisel ya da sosyal olarak tercih edilen yaşam tarzı ya da davranış biçimlerine yönelik inançlar olarak tanımlanmaktadır (Rokeach, 1973). Değer, “insanın varlığa kattığı bir bilinç boyutudur” (Kuçuradi, 2006, s. 181). Motivasyonu açıklamada değerler yaklaşımı, insanların değer verdikleri etkinliklerden ve sonuçlardan motive oldukları varsayımına dayanmaktadır (Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance, 2010). Rokeach’a (1973) göre değerler, zıt bir yaşam tarzı ya da davranış biçimine karşın kişinin tercih ettiği yaşam tarzı veya davranış biçimine olan kalıcı inançlarıdır. Yazar, değeri kişisel ve toplumsal açılardan bir davranış biçimine veya yaşam amacına ilişkin kalıcı inanç olarak tanımlamaktadır. Kalıcı ve değişime göreceli olarak dirençli olan değerler bir kişinin doğru kararlar alıp doğru eylemlerde bulunması bakımından faydalı göstergelerdir.

Çalışma değerleri

Değer tanımı ile karşılaştırıldığında, çalışma değerleri kavramı daha belirsizdir ve yaygın kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır (Dose, 1997). Çalışma değerleri ise bireysel değerlerin çalışma ortamına uyarlanması ve bu ortamda ifade edilmesidir (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Çalışma değerleri bireyin bilgi, beceri, iş deneyimleri (Super, 1957) ve kültürel çevresi tarafından şekillendirilir (Hofstede 1980). Çalışma değerleri çalışanların, tutum ve davranışları, işle ilgili kararları ve davranışları ile problem çözme yaklaşımları üzerinde doğrudan etkide bulunarak işyerindeki tercihlerine ilişkin algılarını etkilemektedir. Değerler üzerindeki araştırmaların büyük bir kısmının amacı, bireylerin değer verdikleri önceliklerin, onların tutum, davranışları ile toplumsal deneyim ve rolleri arasında ne yönde bir ilişki olduğunu araştırmaktır (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999).

Çalışma değerleri insanlar yaptığı işle ilgili ne hissettiği, işinde nasıl davrandığı ve genel olarak işinden duyduğu memnuniyetle ilgili bir kavramdır (Judge ve Bretz, 1992). Başka bir tanıma göre çalışma değerleri, iş seçimi ve işle ilgili davranışlara dair kriterler sağlayan ve bireylerin iş kararlarında önem verdiği iş veya çalışma ortamı tercihlerini belirleyen değerlerdir (Dose, 1997; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006). Çalışma değerlerine ilişkin alanyazın incelendiğinde, içsel ve dışsal değerler şeklinde bir sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir. Dışsal çalışma değerleri gelir, gelişme olanakları ve statü gibi bireyin dışındaki maddi ödüller gibi çalışmanın sonuçları ve çıktılara da odaklanmaktadır. Bunun aksine içsel değerler işin doğasında bulunan, öğrenme potansiyeli ve yaratıcılık olanakları gibi maddi olmayan ödülleri yansıtan iş süreçlerini kapsamaktadır (Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance, 2010).

Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance (2010) tarafından geliştirilmiş olan çalışma değerleri yaklaşıma göre ise çalışanın motivasyon kaynakları çeşitli ödül türleri (serbest zamana ilişkin ödüller, içsel ödüller, sosyal ödüller vb.) ekseninde sınıflandırılmıştır. *Dışsal ödüller* ücret, maddi malvarlığı ve prestij gibi dışsal kazanımlar insanı çalışmaya motive eden başlıca faktörlerdir. Bunlar, uzun tatiller, ücret düzeyi ve statü gibi işin doğasında olmayan yönleri ile ilgilidir. *İçsel ödüller* maddi veya ekstra kazanç elde etmek yerine işin kendisi için motivasyon gerektiren ödüllerdir. Bunlar, çocukları eğitme faaliyeti ve mesleki bilgi ve uzmanlıklarını kullanma konusundaki ilgileri gibi mesleki etkinliklerin kendisinin özelliklerini kapsar. *Özgeci (Altruistic) ödüller* başkalarına ve topluma çalışma yoluyla yardım etme motivasyonunu içerir. Öğretimi sosyal açıdan değerli ve önemli bir iş olarak görme, çocukların başarılı olmasını ve toplumun iyileştirilmesine yardım etme arzusu bu değerlerdendir. *Sosyal ödüller* ise bireyin kişilerarası bağları oluşturma ve sürdürme arzusunun olduğunu ve temel olarak ait olma ihtiyacı ile motive olduğunu öngörür (Baumeister ve Leary, 1995).

Çalışmanın önemi

Öğretmen adaylarının üniversitedeki eğitimleri, öğretmenlik mesleğine karşı değer ve tutumlarının geliştiği dönem olarak kabul edilebilir. Eğitim ortamlarında değerler konusunu araştıran çalışmalar bulunmasına karşılık (örn. Kyriacou ve Coutlhard, 2000; Kılınç, Watt ve Richardson, 2012; Saban, 2003), öğretmenlerin mesleki değerlerini, ona yön veren çeşitli motivasyon kaynakları açısından araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öğretmenlik mesleğini

tercih etmede hangi değerlerin etkili olduğuna ilişkin yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun Kuzey Amerika bağlamında yapıldığı görülmektedir. Dolayısı ile farklı kültür ve bağlamlarda yapılan çalışmaların öğretmenlik mesleğini seçmede etkili olan değerleri anlamaya katkıda bulunacağı söylenebilir (Sinclair, 2008; Watt ve Richardson, 2007). Bu araştırmanın problemi, öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında nasıl bir ilişki olduğudur. Bu çalışma, öğretmen adaylarının çalışma değerlerini içsel, dışsal, serbest zaman ve sosyal ödüller ekseninde inceleyen ve bunun öğretmenlik mesleğe yönelik tutumları ile ilişkisini ve yordama düzeyini test eden bir araştırmadır. Araştırmanın genel amacı, öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır: Öğretmen adaylarının;

1. Çalışma değerleri;
 - a. Dışsal ödüller,
 - b. İçsel ödüller,
 - c. Sosyal ödüller,
 - d. Serbest zamana ilişkin ödüller boyutlarında nasıldır?
2. Çalışma değerleri cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Çalışma değerleri mesleğe karşı tutumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri, 2016-2017 öğretim yılının bahar döneminde araştırmaya gönüllü olarak katılan ve Ankara'daki bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde farklı programlarda öğrenim görmekte olan toplam 350 öğretmen adayından toplanmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları

Gruplar		f	%
Cinsiyet	Kadın	269	76.9
	Erkek	81	23.1
	<i>Toplam</i>	<i>350</i>	<i>100</i>
Sınıf	1	174	49.7
	2	72	20.6
	3	30	8.6
	4	74	21.1
	<i>Toplam</i>	<i>350</i>	<i>100</i>
Lisans Programı	Fen Bilgisi Öğretmenliği	26	7.4
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	65	18.6
	İlköğretim Matematik Eğitimi	111	31.7
	Sınıf Öğretmenliği	64	18.3
	İngilizce Öğretmenliği	15	4.3
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	69	19.7
<i>Toplam</i>	<i>350</i>	<i>100</i>	

Tablo 1’den izlenebileceği gibi, lisans programlarındaki kadın-erkek oranlarına benzer şekilde katılımcıların çoğu (f:269, %77) kadındır. Araştırma kapsamında ulaşılan eğitim fakültesi öğrencilerinin yarısı (174, %50) 1. sınıfta öğrenim görmektedir. İkinci (f:72) ve dördüncü (f:74) sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin oranı %21’dir. Katılımcıların %9’u (f:30) ise üçüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (f:298, %85) 18-22 yaş aralığındadır. Sekiz katılımcı yaşını belirtmemiştir. Katılımcıların çoğunluğu, İlköğretim Matematik Eğitimi (f:111, %32) programında öğrenim görmektedir. Bunu sırasıyla, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (f: 69, %20), Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (f:65, %19), Sınıf Öğretmenliği (f: 64, %18) ve İngilizce Öğretmenliği (f: 15, %4) programlarında öğrenim gören eğitim fakültesi öğrencileri izlemektedir.

Veri toplama

Araştırmada veri toplama araçları olarak, Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance (2010) tarafından geliştirilmiş olan çalışma değerleri ölçeği ile Üstüner (2006) tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır.

Çalışma Değerleri Ölçeği (ÇDÖ). Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance (2010) tarafından 1976 ve 2006 yılları arasında ABD’deki liselerde öğrenim gören 16507 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonrasında beş boyuttan (serbest zamana ilişkin ödüller, içsel ödüller, başkalarını düşünen ödüller, sosyal ödüller ve dışsal ödüller) ve 19 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları olan serbest zamana ilişkin ödüller dört, içsel ödüller yedi, başkalarını düşünen ödüller üç, sosyal ödüller iki ve dışsal ödüller dört maddeden oluşmaktadır. Mevcut çalışmada, orijinali İngilizce olan bu ölçeğin Türkçe çevirisi araştırmacılar tarafından yapılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile Türk öğrenciler üzerinde uygulanılabilecek geçerli ve güvenilir bir form geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan yanıt seçenekleri, benim için; 1-Hiç Önemli Değil, 2-Az Önemli, 3-Orta Düzeyde Önemli, 4-Oldukça Önemli, 5-Çok Önemli” arasında puanlanmaktadır.

Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği. Üstüner (2006) tarafından 449 öğretmen adayı üzerinde uygulama sonucunda geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği”, tek boyuttan ve 34 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin madde test korelasyon değerleri .42 ile .74 arasında, faktör yük değerleri ise .41 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçek için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .93’tür. Mevcut çalışmada kullanılmak üzere, Üstüner’den izin alınmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin cevaplanmasında “1-Hiç Katılmıyorum, 2-Kısmen Katılıyorum, 3-Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Çoğunlukla Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum” şeklinde beşli Likert tipi derecelendirmeye başvurulmuştur.

ÇDÖ’nün geçerlik ve güvenilirlik analizleri

Araştırmada kullanılan “Çalışma Değerleri Ölçeği”nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri 350 eğitim fakültesi öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmen adaylarının çalışma değerlerine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla Türkçeye çevrilen “Çalışma Değerleri” ölçeğinin geçerlik analizleri için önce Türk kültüründeki yapısını keşfedebilmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), sonrasında da keşfedilen yapının doğrulanıp doğrulanmadığını sınamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu uygulamalar iki farklı veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. AFA analizleri 150 katılımcı üzerinde, DFA analizleri ise 200 katılımcı üzerinde test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizleri için madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

ÇDÖ’nün açıklayıcı faktör analizi

“Çalışma Değerleri Ölçeği”nde pilot uygulama öncesinde 19 madde yer almıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Yapılan analizde KMO değeri .74 ve Bartlett testi sonucu anlamlı ($\chi^2=1040.019$, $sd=153$ $p<0.01$) bulunmuştur.

Faktör analizi sonucunda “Öğretmen Adaylarının Çalışma Değerleri Ölçeği” (ÖAÇDÖ) maddelerinin özdeğeri 1’den büyük olan dört faktör altında toplandığı görülmüştür. Varimax dik döndürme sonrasında “ÖAÇD” nin birinci faktöründe dört, ikinci faktöründe altı, üçüncü faktöründe dört ve dördüncü faktöründe ise dört maddenin yer aldığı görülmüştür. Dört faktörlü bir yapı gösteren ölçek formunun alt boyutları, ölçeğin orijinalindeki boyutlarına benzer şekilde “dışsal ödüller”, “içsel ödüller”, “sosyal ödüller” ve “serbest zamana ilişkin ödüller” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğe ait faktör yük değerleri, açıkladığı varyans ve Cronbach alfa değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Çalışma Değerleri Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör Yük Değeri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
Faktör 1: Dışsal Ödüller			
M17	Çoğu kişinin hayranlık ve saygı beslediği bir iş	.81	.44
M16	Yüksek statüsü ve prestiji olan bir iş	.77	.48
M19	Gelişme ve yükselme fırsatlarının iyi olduğu bir iş	.70	.46
M18	İyi miktarda para kazanmanıza olanak sağlayan bir iş	.70	.47
Özdeğer= 22,98 Açıklanan Varyans= %15,12 Cronbach Alpha= .79			
Faktör 2: İçsel Ödüller			
M6	Yeni şeyler öğrenebileceğiniz ve yeni beceriler edinebileceğiniz bir iş	.78	.43
M7	Edindiğiniz becerilerin güncelliğini yitirmediği bir iş	.67	.30
M8	Çalışmalarınızın sonuçlarını görebileceğiniz bir iş	.61	.40
M9	Yetenek ve becerilerinizi kullanabileceğiniz, elinizden gelenin en iyisini yapmanıza olanak sağlayan bir iş	.60	.43
M11	Yaratılığa fırsat sağlayan bir iş	.52	.33
M5	Yapılması ilginç bir iş	.40	.32
Özdeğer= 12.64 Açıklanan Varyans= %14,39 Cronbach Alpha=.68			
Faktör 3: Sosyal Ödüller			
M13	Topluma yararlı bir iş	.79	.32
M12	Başkalarına doğrudan yardım etmeye olanak sağlayan bir iş	.71	.32
M14	Arkadaş edinmeye olanak sağlayan bir iş	.65	.48
M15	Pek çok kişiyle ilişki kurmaya uygun bir iş	.63	.44
Özdeğer= 10.089 Açıklanan Varyans= %13,043 Cronbach Alpha= .71			
Faktör 4: Serbest zamana ilişkin ödüller			
M1	Topluma yararlı bir iş	.77	.32
M3	Başkalarına doğrudan yardım etmeye olanak sağlayan bir iş	.77	.31
M2	Arkadaş edinmeye olanak sağlayan bir iş	.74	.38
M4	Pek çok kişiyle ilişki kurmaya uygun bir iş	.54	.30
Özdeğer= 8.851 Açıklanan Varyans= %12,009 Cronbach Alpha=.64			
Ölçek Toplam		KMO= .74	Açıklanan Toplam Varyans= %60.22
Barlett Küresellik testi [$\chi^2=1040,019$. $sd=153$. $p<0.01$] Cronbach Alpha= . 74			

Tablo 2 incelendiğinde “ÖAÇD” nin “dışsal ödüller” boyutunda yer alan faktör yük değerlerinin .81 ile .70 arasında değiştiği ve varyansın %15,12 açıklama oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu boyutun iç tutarlılık katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “içsel

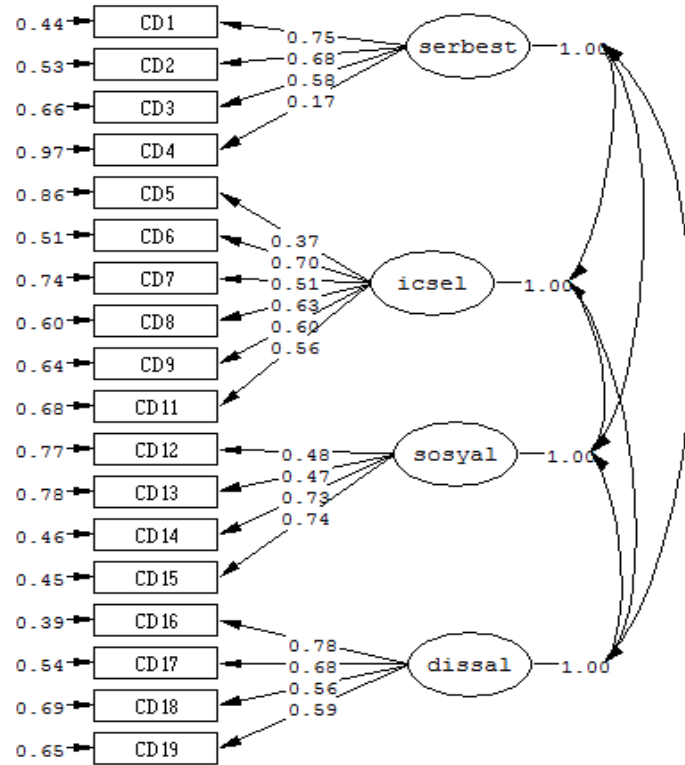
ödülleri” boyutunda ise faktör yük değerlerinin .78 ile .40 arasında değiştiği ve toplam varyansın %14,39’unu açıkladığı, Cronbach alfa değerinin .68 olarak hesaplandığı görülmektedir. “Sosyal ödüller” boyutundaki faktör yük değerlerinin .79 ile .63 arasında değiştiği bu faktörün açıklama oranının %13,04, içtutarlılık katsayısının .71 olduğu görülmektedir. Son olarak ölçeğin dördüncü boyutu olan “serbest zamana ilişkin ödüller” boyutunda faktör yük değerlerinin .77 ile .54 arasında değiştiği ve toplam varyansın % 12 ‘sini açıkladığı görülmektedir. Bu boyutun içtutarlılık katsayısı .64 olarak hesaplanmıştır.

Çalışma değerleri ölçeğinin “dışsal ödüller”, “içsel ödüller”, “sosyal ödüller” ve “serbest zamana ilişkin ödüller” faktörlerinin birlikte açıkladıkları toplam varyans %60’dır. Tavşancıl (2006, 48), sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğunu ifade etmektedir. Açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin 18 madde ve dört boyuttan oluştuğu belirlenmiştir.

ÇDÖ’nün doğrulayıcı faktör analizi

Çalışma Değerleri Ölçeği’nin AFA sonucunda 18 maddeden oluşan dört boyutlu yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA ile ulaşılan bulguların değerlendirilmesinde, çeşitli uyum istatistikleri kullanılmakla birlikte, en yaygın kullanılan uyum indeksleri, genel uyum istatistiği olan χ^2 değeri ve bununla birlikte GFI, AGFI, RMSEA, CFI ve NNFI değerleridir (Sümer, 2000).

Çalışma Değerleri Ölçeği’nin birinci düzey DFA ile Lisrel 8.7 programında analiz edilmiş elde edilen diyagram Şekil 1’de sunulmuştur.



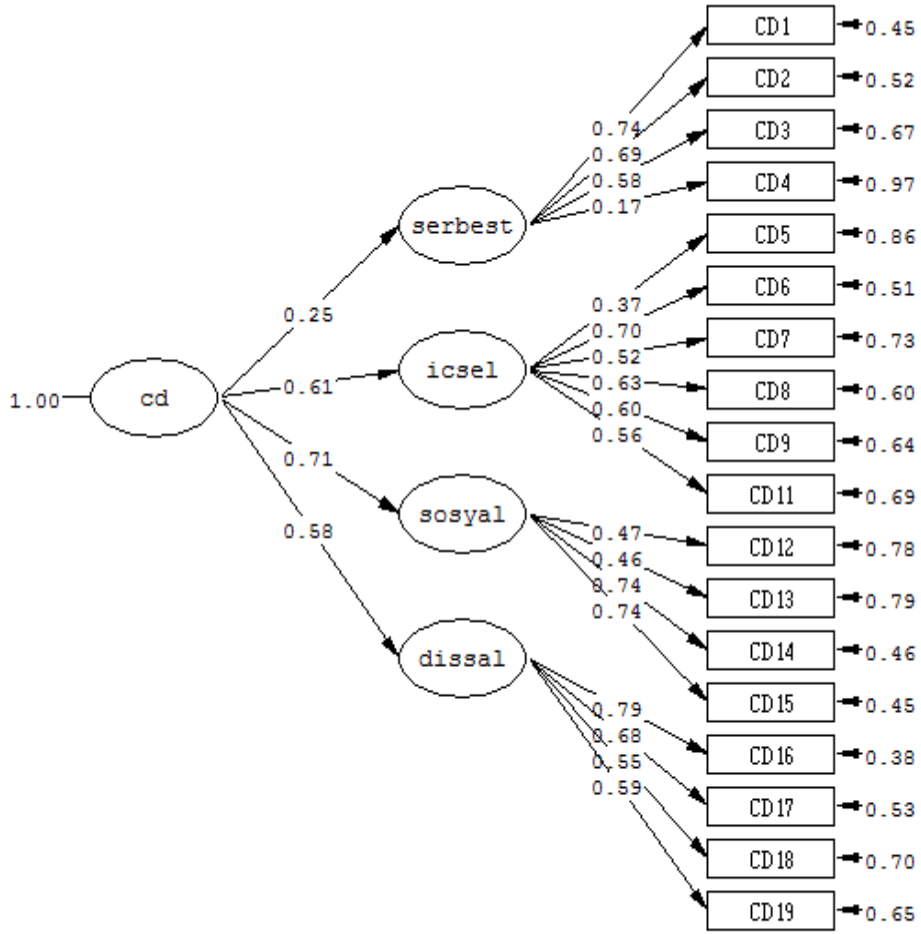
Chi-Square=340.65, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Şekil 1. Çalışma Değerleri Ölçeği’nin Birinci Düzey DFA Sonuçları ve Yol Diyagramı

Şekil 1’den de izlenebileceği üzere, gizil değişken (çalışma değerleri) ve göstergeler arasındaki standartlaştırılmış parametre tahminleri (Λ) .39 ile .97 arasında değişmektedir. Çalışma değerleri ölçeğinin serbest zaman ödülleri, içsel ödüller, sosyal ödüller ve dışsal ödüller alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde; a) serbest zaman ödülleri ile içsel ödüller arasında .19, serbest zaman ödülleri ile sosyal ödüller arasında .17, serbest zaman ödülleri ile dışsal ödüller arasında .20 düzeyinde korelasyon olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, içsel

ödülleri ile sosyal ödüller arasında .45, dışsal ödüller arasında .35 düzeyinde, sosyal ödüller ile dışsal ödüller arasında .40 düzeyinde korelasyon bulunmaktadır. Kline (2005) faktör korelasyonlarının .85'in altında olmasının uygun olacağını belirtmektedir. Buna göre dört faktörlü modelde yer alan faktörlerin korelasyonları uygun bir ölçme modeli için beklenen değer aralığında yer almaktadır.

Diğer yandan gizil değişkenin gözlenen değişkeni açıklamasına ilişkin t değerlerinin 1.96'nın üzerinde olması, .05 düzeyinde manidar olduğu göstermektedir. Çalışma Değerleri Ölçeği'nin 2. Düzey DFA analizinden elde edilen diyagram Şekil 2'de sunulmuştur.



Chi-Square=345.59, df=131, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

Şekil 2. Çalışma Değerleri Ölçeği'nin İkinci Düzey DFA Sonuçları ve Yol Diyagramı

Şekil 2'de yer alan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde, χ^2/sd oranı 2.63 ($\chi^2/sd = 2.12$) bulunmuştur. Bu oran, kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır. Analiz ile ulaşılan RMSEA=0.081 olarak bulunmuştur ve bu değer kabul edilebilirdir. Diğer yandan SRMR = 0.086 olarak bulunmuştur ve yeterli düzeyde uyumu göstermektedir. Bu çalışmada NFI= 0.81 ve NNFI= 0.85 olarak bulunmuştur. Literatürde NFI değerinin 0.90 ile 1 arasında olması halinde iyi ya da kabul edilebilir uyuma karşılık gelebileceği belirtilmektedir. Buna göre, bu çalışma ile elde edilen NFI ve NNFI değerleri uyum iyiliği indekslerinin altında kalmakla birlikte, kabul edilebilir sınırlara yakındır. Bu çalışmada CFI = 0.90 olarak hesaplanmıştır ve bu değer ($0.90 \leq CFI \leq 0.95$) kabul edilebilir

uyum olduğu yönünde değerlendirilmektedir. Analiz bulgularına göre hesaplanan GFI = .90 ve AGFI = .85 olarak bulunmuştur. Her iki değer, kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. Çalışma Değerleri Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi ile sonucunda elde edilen dört faktörlü modelin doğrulandığı anlaşılmaktadır.

ÇDÖ'nün güvenilirliği'ne ilişkin bulgular

Çalışma Değerleri Ölçeği'nin birinci boyutu olan “Dışsal Ödüller” boyutuna ilişkin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı .79, ikinci boyut olan “İçsel Ödüller” boyutu için .68, üçüncü boyutu olan “Sosyal Ödüller” boyutu için .71 ve dördüncü boyut olan “Serbest Zaman Ödülleri” boyutu için .64 olarak hesaplanmıştır. Bu dört alt ölçeğin oluşturduğu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışma Değerleri Ölçeği'nin Türkçe formu, likert tipli beşli derecelendirmeye uygun olarak hazırlanmış olup, dört alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin ağırlık dereceleri, “önemli değil” ve “çok önemli” arasında 1 ve 5 olarak puanlandığından ölçekte hesaplanabilecek toplam puan 18-90 arasında değişmektedir. Ölçekte, ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Çalışma Değerleri Ölçeği geçerlik ve güvenilirliğe sahiptir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır

Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak araştırmayla ulaşılan bulgulara aşağıda başlıklar halinde yer verilmiştir.

Öğretmen adaylarının çalışma değerlerine ilişkin bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin; “dışsal ödüller”, “içsel ödüller”, “sosyal ödüller” ve “serbest zamana ilişkin ödüller” alt boyutlarına ilişkin görüşleri sunulmuştur. Öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmen Adaylarının Çalışma Değerlerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri

	İfadeler	Ort	ss	Önem Sırası
Dışsal Ödüller	1. Yüksek statüsü ve prestiji olan bir iş	3.39	1.13	3
	2. Çoğu kişinin hayranlık ve saygı beslediği bir iş	3.33	1.18	4
	3. İyi miktarda para kazanmanıza olanak sağlayan bir iş	3.55	1.11	2
	4. Gelişme ve yükselme fırsatlarının iyi olduğu bir iş	3.79	1.05	1
	<i>Toplam</i>	3.50	.88	4
İçsel Ödüller	1. Yapılması ilginç bir iş	3.26	1.17	5
	2. Yeni şeyler öğrenebileceğiniz ve yeni beceriler edinebileceğiniz bir iş	4.29	.81	3
	3. Edindiğiniz becerilerin güncelliğini yitirmediği bir iş	4.16	.88	4
	4. Çalışmalarınızın sonuçlarını görebileceğiniz bir iş	4.47	.70	2
	5. Yetenek ve becerilerinizi kullanabileceğiniz, elinizden gelenin en iyisini yapmanıza olanak sağlayan bir iş	4.53	.75	1
	6. Yaratıcılığa fırsat sağlayan bir iş	4.00	.95	6

		<i>Toplam</i>	4.12	.56	1
Sosyal Ödüller	1. Başkalarına doğrudan yardım etmeye olanak sağlayan bir iş		4.18	.92	2
	2. Topluma yararlı bir iş		4.46	.78	1
	3. Arkadaş edinmeye olanak sağlayan bir iş		3.66	1.03	4
	4. Pek çok kişiyle ilişki kurmaya uygun bir iş		3.68	1.04	3
		<i>Toplam</i>	3.99	.69	2
Serbest Zaman Ödülleri	1. İki haftadan daha uzun süre tatili olan bir iş		3.54	1.09	4
	2. Yaşamınızdaki başka şeylere vakit ayırabileceğiniz bir iş		4.22	.85	1
	3. Ağır bir tempoda zorlanmadan çalışmaya olanak sağlayan bir iş		3.61	.96	2
	4. Çoğunlukla başkalarının denetimine tabi olmadığınız bir iş		3.57	1.00	3
		<i>Toplam</i>	3.73	.67	3

Tablo 4'den anlaşılacağı gibi, öğretmen adayları en fazla içsel ödüllere önemvermektedir ($Ort=4.12$) Bu boyutta öğretmen adayları en fazla “yetenek ve becerilerini kullanabileceği, elinden gelenin en iyisini yapmasına olanak sağlayan bir iş” ($Ort=4.53$) ve “çalışmalarının sonuçlarını görebileceği bir iş” ($Ort =4.47$) sahibi olmayı önemsemektedir. Bunların dışında, öğretmen adayları için “yeni şeyler öğrenebileceği ve yeni beceriler edinebileceği bir iş” ($Ort =4.29$) ile “edindiği bilgilerin güncelliğini yitirmediği bir iş” ($Ort =4.16$) sahibi olmak da yüksek düzeyde önemli görülmektedir. Öğretmen adayları, çalışma değerleri arasında ikinci sırada sosyal (toplumsal) ödüllere ($Ort =3.99$) önem vermektedir. Buna göre öğretmen adaylarının en yüksek düzeyde “topluma yararlı bir iş” ($Ort =4.46$) ile “başkalarına doğrudan yardım etmeye olanak sağlayan bir iş” e ($Ort =4.18$) önem verdikleri belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının çalışma değerleri sıralamasında üçüncü sırada “serbest zaman ödülleri” ($Ort =3.73$) alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında en yüksek düzeyde “yaşamlarındaki başka şeylere vakit ayırabilecekleri bir iş” ($Ort =4.22$) ve “ağır bir tempoda zorlanmadan çalışmaya olanak sağlayan bir iş” ($Ort =3.61$) değerlerini puanladıkları belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının “dışsal ödüllere” ilişkin puanlarının ortalaması 3.50'dir. Bu boyut çalışma değerleri arasında öğretmen adaylarının görece olarak son sırada değer verdikleri çalışma değerlerini kapsamaktadır. Buna göre öğretmen adayları, dışsal ödüller arasında “gelişme ve yükselme fırsatlarının iyi olduğu bir iş” ($Ort =3.79$) ve “iyi miktarda para kazanmaya olanak sağlayan bir iş” ($Ort =3.55$) sahibi olmayı daha yüksek düzeyde önemsemektedir. Genel olarak, öğretmen adaylarının çalışma değerlerine ilişkin puanlarının ortalaması; içsel ödüller ($Ort =4.12$) boyutunda en yüksektir. Bunu sırasıyla, sosyal ödüller ($Ort =3.99$), serbest zaman ödülleri ($Ort =3.73$) ve dışsal ödüller ($M=3.50$) alt boyutları izlemektedir. Şu halde, öğretmen adayları için çalışma yaşamındaki öncelikli değerler, işin yaratıcılığa olanak sağlaması, ilginç olması, işin niteliği ve doğasının yeni beceriler geliştirilmesine ve mevcut becerilerin kullanılabilmesine olanak sağlaması ile yakından ilgilidir.

Çalışma değerlerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Öğretmen adaylarının çalışma değerlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet ve sınıf değişkenlerine göre fark analizi sonuçları bu başlık altında sunulmuştur.

Cinsiyet. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının çalışma değerleri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5
Çalışma Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	Ort	ss	sd	t	p
Dışsal Ödüller	Kadın	269	3.43	0.87	348	2.62	.00
	Erkek	81	3.72	0.86			
İçsel Ödüller	Kadın	269	4.01	0.68	348	1.02	.31
	Erkek	81	3.92	0.71			
Sosyal Ödüller	Kadın	269	3.73	0.67	348	.20	.84
	Erkek	81	3.75	0.67			
S.Zaman Ödülleri	Kadın	269	4.14	0.55	348	1.57	.11
	Erkek	81	4.03	0.57			

*p<.05

Tablo 5'te görüldüğü gibi, çalışma değerlerinin içsel ödüller [$t_{(348)}=2.62$; $p>.05$], sosyal ödüller [$t_{(348)}=1.02$; $p>.05$] ve serbest zaman ödülleri boyutları [$t_{(348)}=0.20$; $p>.05$], cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşılık, dışsal ödüller [$t_{(348)}=2.62$; $p>.05$] boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkek öğretmen adayları ($Ort = 3.72$), kadın öğretmen ($Ort = 3.43$) adaylarından daha yüksek düzeyde dışsal ödüllere önem vermektedir.

Sınıf. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile sınımlanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6
Öğretmen Adaylarının Çalışma Değerlerinin Sınıf Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Sınıf	n	Ort	S	sd	F	p	Anlamlı Fark
Dışsal Ödüller	1	174	3.38	.94	3	3.450	.03	1-2
	2	72	3.68	.82				
	3	30	3.81	.66				1-3
	4	74	3.34	.79				
İçsel Ödüller	1	174	4.08	.58	3	2.280	.00	1-3
	2	72	3.99	.64				
	3	30	4.38	.48				2-4
	4	74	4.21	.39				
Sosyal Ödüller	1	174	4.02	.70	3	.278	.07	-
	2	72	3.84	.71				
	3	30	4.20	.58				
	4	74	3.99	.66				
S.zaman Ödülleri	1	174	3.76	.73	3	4.255	.84	-
	2	72	3.75	.59				
	3	30	3.68	.62				
	4	74	3.73	.60				

Tablo 6'da görüldüğü gibi, öğretmen adaylarının hem dışsal ödüller [$F_{(3,346)}=0.68$, $p<.05$] hem de içsel ödüllerle [$F_{(3,346)}=0.00$, $p<.05$] ilgili görüşleri sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bunun anlamı, üçüncü sınıftaki öğretmen adaylarının dışsal hem de içsel ödüllere değer verme düzeyi 1., 2. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öğretmen adaylarının çalışma değerleri ve mesleğe karşı tutumlarının ilişkisi

Öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin mesleğe karşı tutumları ile arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla değişkenlere ait Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında Büyüköztürk'ün (2014) belirttiği değer aralıkları esas alınmıştır. Yazarlara göre, ilişkinin katsayısı (r), .30'da küçükse iki değişken arasında düşük düzeyde; .30-.70 arasında yer alıyorsa iki değişken arasında orta düzeyde, .70'den büyükse yüksek düzeyde ilişki biçiminde yorumlanabilir. Katsayının .00 olması ise ilişkinin olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin alışma değerleri ile mesleğe karşı tutumları arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7
Öğretmenlerin alışma Değerleri ile Mesleğe Karşı Tutumları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Dışsal Ödüller	1	.27*	.23*	.18*	.06
2. İçsel Ödüller		1	.37*	.09	.31*
3. Sosyal Ödüller			1	.07	.28**
4. Serbest Zaman Ödülleri				1	.01*
5. Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum					1

(* p< 0.01), (** p< 0.05)

Tablo 7'de görüldüğü gibi, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının serbest zaman ödülleri (r=.01) ve sosyal ödülleri (r=.28) ile düşük düzeyde pozitif yönde; içsel ödülleri (r=.31) ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarını yordamasına ilişkin bulgular

Öğretmen adaylarının çalışma değerlerinin öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarını yordamasına ilişkin bulgular Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8
Öğretmen Adaylarının alışma Değerlerinin Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

Değişkenler	B	Standart hata B	β	t	p	İkili R	Kısmi r
Sabit	2.10	.20	-	10.02	.00	-	-
Dışsal Ödüller	.00	.074	.00	.06	.94	.00	.00
İçsel Ödüller	.12	.058	.19	3.57	.00	.18	.18
Sosyal Ödüller	-.03	.034	-.05	-1.03	.30	-.05	-.05
Serbest Zaman Ödülleri	.19	.075	.24	4.40	.00	.22	.23
$R = 0.36$	$R^2 = 0.13$	$F_{(4,345)} = 13.004$			$p = 0.00$		

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin çalışma değerleri boyutunda yordayıcı değişkenlerle (dışsal, içsel, sosyal ve serbest zaman ödülleri), yordanan değişken (öğretmenlik mesleğine karşı tutum) arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, öğretmenlik mesleğine karşı tutum ile içsel ödülleri arasında pozitif ve düşük düzeyde (r=.18), serbest zaman ödülleri arasında pozitif ve düşük düzeyde (r=.22) bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışma değerlerinin dışsal ödülleri, içsel ödülleri, sosyal ödülleri ve serbest zaman ödülleri birlikte, öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutum puanlarını anlamlı biçimde yordamaktadır ($R=0.036$, $R^2= 0.13$, $p<.01$). Çalışma değerlerinin dört alt boyutu birlikte, öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutumlarındaki toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin öğretmenlik mesleğine karşı tutumları üzerindeki görel önem sırası; serbest zaman ödülleri ($\beta= .24$), içsel

ödülleri ($\beta = .19$) ve sosyal ödüllerdir ($\beta = .05$). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, yalnızca içsel ödüller ile serbest zamana ilişkin ödüller, öğretmenlerin mesleğe karşı tutumlarının anlamlı bir yorsayıcısıdır. Dışsal ödüller ve sosyal ödüller, öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, öğretmen adaylarının içsel ödülleri daha motive edici buldukları, bunu sırasıyla sosyal, serbest zaman ve dışsal ödüllerin takip ettiği belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlik mesleğine ilişkin iş değerlerinin, araştırmanın yapıldığı bağlama göre farklılaştığı görülmektedir (Demircioğlu ve Özdemir, 2014). Örneğin Moran ve diğerlerine (2001) göre Amerikalı öğretmen adayları çocukların yaşamında olumlu farklılıklar yaratma gibi özgeci (altruistic) değerlere sahip olduğu için mesleği seçtiklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Kanadalı öğretmen adayları da öğrencilerde ve toplumda fark yaratma, öğrenciler için rol model olma gibi isteklerle öğretmenliği seçtiklerini belirtmişlerdir (Fullan, 1993). Watt ve Richardson da (2007) öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini, mesleğin içsel ve sosyal ödüllerinden dolayı tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Torres ve Ballado ise (2014), 214 Filipinli öğretmen adayının görüşlerini inceledikleri araştırmada, katılımcıların öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri arasında en yüksek düzeyde başarılı olma arzusu, en düşük düzeyde ise serbest zamanla ilişkilendirilen dışsal değerlerin bulunduğunu saptamışlardır. Türkiyede bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde ise öğretmen adaylarının, özgeci (altruistic) değerlerin yanı sıra iş güvencesinin olması, istikrarlı gelire sahip olma, esnek çalışma saatleri ile uzun tatil döneminin olması ve ikincil istihdam sunması gibi dışsal ödüllerden dolayı öğretmenlik mesleğini tercih ettiklerini saptayan çalışmaların olduğu görülmektedir (Aksu ve diğerleri, 2010; Kılınç, Watt ve Richardson, 2012; Saban, 2003). Görüleceği üzere öğretmen adaylarının bir kariyer olarak öğretmenlik mesleğini seçmelerine etki eden değerlere ilişkin bir genelleme yapmak zordur. Bu farklılık öğretmen adaylarının farklı kültürel, sosyal ve ekonomik bağamlardan olmalarının yanı sıra öğrenim gördükleri farklı alanlardan da kaynaklanabilir.

Bu çalışmada öğretmen adaylarının çalışma değerlerine ilişkin görüşleri dışsal ödüller boyutunda erkekler lehine daha yüksektir. Bunun muhtemel nedeni cinsiyete dayalı sosyalizasyon teorisi ile açıklanabilir. Bu teoriye göre bireyler içinde buldukları kültürün cinsiyet için uygun olarak tanımladığı davranışları öğrenirler. Kadınlar genel olarak esnek çalışma programı, işin daha az zorlayıcı olması, çocuk bakım olanakları ve aile odaklı hastalık izni politikası gibi çalışma koşullarına ve işyerindeki bağlılıklarını etkileyen çalışma koşullarına daha fazla önem verirler. Ayrıca hem evdeki işleri hem de işyerindeki rolünü yerine getirmelerine izin veren iş özelliklerini tercih ederler (Eagly, 1987; Gottfredson, 1981). Mevcut araştırmanın bulguları, Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell'in (1957) bulgusuyla çelişmektedir. Yazarlara göre kadınlar çalışma koşulları ve ücret gibi dışsal faktörlere daha fazla değer verirken erkekler yeteneklerin kullanımı ve genel olarak mesleki haz gibi içsel faktörlere daha fazla önem vermektedirler. Diğer yandan bu bulgu Kılınç, Watt ve Richardson'un (2012) bulgusuyla paraleldir. Yazarlara göre kadın öğretmen adaylarının öğretmenliği kariyer olarak seçme memnuniyeti erkekler göre daha yüksektir. Erkekler öğretmenliği son çare meslek olarak görmektedirler. Bunda kadınların içsel olarak motive olmalarının ve toplumun beklediği ve değer verdiği bir rolü yerine getirmek istemeleri etkilidir.

Mevcut çalışmada katılımcıların çalışma değerleri algısının sınıf düzeyi değişkenine göre dışsal ve içsel ödüller boyutunda anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Ancak bu anlamlı farklılaşma sınıf düzeyinin artmasına bağlı bir artış olarak saptanmamıştır. Dolayısı ile bu konuda daha kesin ve güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için adayların dört yıl boyunca çalışma değerlerindeki değişimlerinin gözlenip incelenmesi önerilebilir.

Öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretmen adayları öğretmenliğin çalışma değerlerini daha çok benimsedikçe öğretmenlik mesleğine yönelik daha olumlu tutuma

sahip olmaktadır. Bu bulgu Ayık ve Atas'ın (2014) bulgusuyla örtüşmektedir. Yazarların 294 öğretmen adayı üzerinde yürüttükleri çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlik mesleğine yönelik tutumla öğretme motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Çalışmanın bir başka bulgusuna göre çalışma değerleri öğretmenlik mesleğine tutumun anlamlı bir yordayıcısıdır. Alanyazına bakıldığında çalışma değerlerinin, meslek uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu ve çalışanların iş yaşamı deneyimlerini anlamlandırdıkça mesleğe uyumun oluşmaya başladığı görülmektedir (Beutell ve Brenner, 1986). Bektas ve Nalcaci'nin (2012) çalışmasına göre öğretmen adaylarının kişisel değerleri ile onların öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Diğer yandan Torres ve Ballodo'nun (2014) bulgusuna göre öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutumu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Birbiriyle çelişen bulgular farklı kültürlerin öğretmenliğe farklı anlamlar yüklemelerinden kaynaklanabilir.

Öğretmen adaylarının çalışma değerleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, öğretmenlik mesleğine giren kişilerin kariyer kararlarının, onların öğretmenlik hakkındaki inançları, beklentileri ve öğretim uygulamalarına dönük bakış açıları tarafından şekillendiğini anlamada hem teoriye hem de uygulamaya dönük önemli bir katkı sağlayabilir. Ayrıca bu bulguların öğretmen adaylarının başarı ve memnuniyet düzeylerinin öngörülmesine ve öğretmenlik mesleğinin gelişimine katkıda bulunacağı, öğretmen adaylarına hangi değer ve tutumların öğretilmesi gerektiği konusunda içe bakış kazandıracığı söylenebilir.

Kaynaklar

- Aksu, M., Demir, C.E., Daloğlu, A., Yıldırım, S. ve Kiraz, E. (2010). Who are the future teachers in Turkey? Characteristics of entering student teachers, *Journal of Educational Development*, 30, 91-101.
- Ayık, A. ve Atas, Ö. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretme motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Beutell, N. J. ve Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Bektas, F. ve Nalcaci, A. (2012). The relationship between personal values and attitude towards teaching profession. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(2), 1244-1248.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. D. Brown ve L. Brooks (Yay. haz.), *Career choice and development* içinde (ss. 327-338). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (Genişletilmiş 19.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Dawis, R. ve Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Demircioğlu, E. ve Özdemir, M. (2014). Fen edebiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 110-122.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Fullan, M. G. (1993). Why teachers must become change agents. *Educational Leadership*, 50(6), 12-17.

- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. ve Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburg, PA: Psychological Service of Pittsburg.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Holland, J. (1992). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Judge, T. ve Bretz, R. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271.
- Kılınç, A., Watt, H. ve Richardson, P. (2012). Factors influencing teaching choice in Turkey. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 199-226.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kuçuradi, İ. (2006). *Etik*. Ankara: Meteksan.
- Kyriacou, C. ve Coulthard, M. (2000). Undergraduates' view of Teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. ve Higgins, C. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66, 605-618.
- Lyons, S., Higgins, C. ve Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 31(7), 969-1002.
- Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J. ve McClune, B. (2001). Training to teach: motivating factors and implications for recruitment. *Evaluation and Research in Education*, 15(1), 17-32
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press
- Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.
- Saban, A. (2003). A Turkish profile of prospective elementary school teachers and their views of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19, 829-846.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79-104.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Super, D. (1957). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Torres, M. T. C. ve Ballado, R. S. (2014). Attitudes towards teaching and work values of pre-service teacher education students. *International Journal of Education and Research*, 2(12), 33-42.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. ve Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 109-127.
- Watt, H. M. G. ve Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *Journal of Experimental Education*, 75, 167-202.
- Vigoda-Gadot, E. ve Grimland, S. (2008). Values and career choice at the beginning of the MBA educational process. *Career Development International*, 13, 333-345.

Extended Abstract

Introduction

There are several studies that focus the importance of work values. The main focus of these studies displays the importance of the congruence between work and individual (Brown, 1996; Dawis & Lofquist, 1984; Super, 1957; Vigoda-Gadot & Grimland, 2008). The reason why work choice is connected to work values is that individuals look for the jobs which are consistent with their personal values. This is so because people show interest to the values and situational norms that they attach importance. The concept of value, which has no common definition is used in different meanings to different people, is generally defined as beliefs about personal or socially preferred lifestyles or modes of behavior (Rokeach, 1973). The term “work values” is vaguer than the term “value” and there is not a agreement related to its definition (Dose, 1997). Work values can be defined as the adaption of individual values into the work setting” (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Work values are shaped by the knowledge, skil, work experience (Super, 1957) and the cultural environment of the people (Hofstede 1980). Work values of employees affect the attitudes and behaviors of employee preferences related to the work environment by affecting their work decisions, behaviors and problem solving approaches directly. In education literature there exist several studies analyzing the values in general terms (e.g.Kyriacou & Coutlhard, 2000; Kılınç, Watt & Richardson, 2012; Saban, 2003), a study focusing the professional values of teachers in term of their motivation sources was not found. The studies that focuses the work values of teachers were mostly conducted in North America Thus, a study on a different culture and context may help to understand the values drives prospective teachers’ career choice (Watt & Richardson, 2007; Sinclair, 2008).

Method

This study which aims to analyze the relationship between preservice teachers’ work values and attitudes toward teaching profession is designed as correlational survey design. Quantitative research techniques are used to analyze the data.

Participants. Data was gathered from 350 volunteer preservice teachers at a public university from different graduate programmes of Faculty of Education in Ankara.

Instruments

Data was gathered through the translation of “Work Values Scale” into Turkish by the researchers which was developed by Twenge, Campbell, Hoffman and Lance (2010) and Üstüner’s (2006) “Attitudes towards Teaching Profession Scale”.

Work Values Scale. This scale was developed by Twenge, Campbell, Hoffman and Lance (2010) on US students at the age of 17-18 who belongs to the X, Y and Z. Each cohort included nearly 2500 participants representing a national sample. A 19-item scale consisting of five dimensions (leisure rewards, intrinsic rewards, social rewards, altruistic rewards and extrinsic rewards) was developed after the reliability and validity analysis.

Attitudes towards Teaching Profession Scale. This scale was developed after the validity and reliability studies on 449 prospective teachers by Üstüner (2006) resulting in one dimensions and including 34 items. The item correlations of the scale were between .42 and .74 and the factor loadings were between .41 ile .74. The internal reliability coefficient was .93.

Results and Discussion

In this study, the relationship between the work values of preservice teachers and their attitudes towards teaching profession were examined. It is found that, prospective teachers give more importance to "internal rewards" and followed by social, free time and external rewards respectively.

The work values of the participants differ significantly by gender and class variables. In this study, the opinions of prospective teachers about their work values are higher in favor of men in the dimension of external awards. The probable reason for this may be explained by sex-based socialization theory. According to this theory people learn behaviors that the culture in which they belong define as appropriate for gender. Women generally attach more importance to working conditions such as flexible work schedule, less demanding work, child care facilities and family-based sick leave policy, and working conditions that affect their workplace commitment. In the current study, participants' perception of the work values differed significantly in the external and internal rewards dimension in terms of class level variables. However, this significant difference was not found to be due to an increase in the class level. Therefore, in order to reach more precise and reliable results in this issue, it can be suggested to observe and examine the changes of the preservice teachers throughout four years of undergraduate education.

According to another finding of the research a significant relationship were found between the work values of the preservice teachers and their attitudes towards the teaching profession. The work values of the preservice teachers are significant predictor of their attitudes towards the teaching profession. According to this result, preservice teachers have more positive attitudes towards the teaching profession as they adopt more of the teaching values of the teacher. This finding coincides with the finding of Ayık and Ataş (2014). According to the results of the study conducted by Ayık and Ataş (2014) on 294 preservice teachers, there was a significant positive correlation between the attitude towards teaching profession and the motivation of teaching. According to another finding of work, work values are a significant predictor of attitudes towards the teaching profession. When reviewing the literature, it appears that work values are an important predictor of career-fit and it appears that work values begin to emerge as workers make sense of their work life experiences (Beutell & Brenner, 1986).

According to the study of Bektas and Nalcacı (2012), there is a significant relationship between the personal values of the preservice teachers and their attitudes towards the teaching profession. On the other hand, according to Torres and Ballodo's (2014) finding, there is no significant relationship between preservice teachers' work values and their attitudes toward teaching profession. Conflicting findings show that different cultures have different meanings to teaching.

An examination of the relationship between the work values of preservice teachers and their attitudes towards the teaching profession can contribute to both theoretical and practical implications in the sense that those entering the teaching profession are shaped by career decisions, their beliefs about teaching, expectations and perspectives on teaching practice. It can also be said that these findings will provide insight into what values and attitudes should be taught to preservice teachers, in order to predict the success and satisfaction levels of preservice teachers and to contribute to the development of the teaching profession.