

Card Sort Technique in Vocational Guidance/Career Counseling: Pilot Study about Career Values*

Fidan KORKUT-OWEN

Tülin ACAR

Hacettepe University Faculty of Education

Yalçın DEMİR

Şereflikoçhisar Guidance Research Center

Özlem HASKAN

Hacettepe University Faculty of Education

Tuğba KABALCI

Şereflikoçhisar Cumhuriyet Primary School

Dilşad KUTSAL

Çorum Merkez Fatih High School

İlker Mustafa PEKİN

Küçükçekmece Guidance Research Center

Esra TURHAN

TED Ankara College

Abstract

The purpose of this study was to develop and to pilot a not-test technique for assessing career and work values. This instrument was developed during a Career Counseling course taught by one of the authors of this paper. The first stage of development was the generation of a master list of career and work values, as reflected in the current literature related to theories and vocational research. From this master list 38 career values were selected resulting in the final deck that was used in testing. This deck of cards was given the name Career Values Cards (MEDEK) and administered to a total of 75 high school students. Following administration each of the subjects was asked to complete a MEDEK evaluation form designed to assess reactions to the MEDEK experience. Results of the survey indicated that the MEDEK was an easy-to-use, understandable, and enjoyable technique to increase self-awareness and enhance insight, and a source of important information for students engaged in career counseling and career development by enhancing personal identification of personal career and work values.

Keywords: *Cart sort technique, career values, career values cards*

* This article is an extended version of a paper presented at the IX Counseling Congress (2007).

SUMMARY

The process of career counseling is usually thought to involve a series of steps that include facilitating greater self awareness, linking individuals to resources containing labour market and/or education and training information, increasing awareness of options available, assisting with the decision making process, and teaching career planning. The first step of this process is to provide opportunities for clients to achieve greater self-awareness about their skills, aptitudes, interests, values, and other personal characteristics that can affect career decisions. It is thought that this increased knowledge about personal characteristics can enhance the quality of career decision. Clients with a clear and well developed knowledge of their own skills, aptitudes, personality, interests, and values are far more likely to be able to make both initial and later career-related decisions that will enable them to be successful. This basic idea of seeking a good match between individual qualities and occupational characteristics and requirements has been theorized as essential since early in the last century with the writings of Frank Parson.

The role of values is included in several major theories of career choice and development. For example, Super's life-span theory also includes values as an important component of career development. Clients' career choices may be influenced by the values that they hold and recent research provides evidence for the importance of values in influencing careers. In addition, some evidence shows that the ordering of values has an important influence on occupational preference. Unlike such areas as achievement or aptitude where most clients have some considerable insight as the result of participating in the educational process, many clients come to career counseling with only a vague awareness of their own career-related values and how these may relate to career choice. Values can be assessed through a variety of experiences including both qualitative and quantitative techniques. Counselors may choose to ask clients to conceptualize, list, and rank their values. They may be encouraged to fill out a values inventory to measure the relevant strength of various values. Specifically, the way individuals organize their decision-making schemes for occupations are related to a hierarchy of values.

The Purpose of the Study

The purpose of this study was to develop and to pilot-test a qualitative assessment instrument for assessing career and work values. The development of qualitative assessment instruments has seldom been described, yet such a process is quite common in the development of quantitative assessment instruments. What is widely referred to as the Q-Sort technique is commonly used as a combined assessment and counseling technique that stimulates clients to project their idiosyncratic preferences when presented with simple and uncomplicated information. This technique has been adopted to assist counselors who wish to assist clients achieve greater understanding of their career related values without the need for time-consuming and excessively detailed paper and pencil inventories. The Q-sort technique conventionally involves the rank-ordering of a set of statements from agree to disagree.

METHOD

The resulting assessment tool represents an application of the Q-Sort technique in which a deck of cards, each containing a work or career value, is sorted into three groups: unimportant, important, and very important. Since each individual can arrange the stimulus cards into a virtually unlimited number of combinations the instrument permits each individual an opportunity to express his or her personal values.

This instrument was initially developed during a Career Counseling course taught during the Spring semester of 2006-07 at Hacettepe University in Ankara. The first stage of development was the generation of a master list of career and work values, as reflected in the current literature related to theories and vocational research. After inspecting for possible duplication this initial list was reduced to 38 specific values. It was this list of 38 career-related values that formed the final card sort deck that was used for testing. This deck of cards was named as Career Values Cards (MEDEK) and administered to a total of 75 high school students, 36 females and 39 males. The sample was composed of 30 students from the ninth grade, 28 from the 10th grade and the remaining 17 were from the 11th grade. Following the administration, each of the subjects was asked to complete a MEDEK evaluation form designed to assess reactions to the MEDEK experience. MEDEK evaluation form had six items, three of which related to understandability and three inquired as to how easy and fun the instrument was to use. The remaining three items were about how relevant items were to enhancing awareness. Form was designed to solicit responses using a five-point Likert type scale.

FINDINGS & RESULTS

The highest score possible on this evaluation form was 30 and the mean score obtained from the sample was 26.3. Each item was evaluated separately.

DISCUSSIONS & CONCLUSIONS

Results of the survey indicated that the MEDEK was an easy-to-use, understandable, and enjoyable technique to increase self-awareness, enhance insight and a source of important information for students engaged (engage???) in career counseling and career development by enhancing personal identification of personal career and work values.

These results suggest that this kind of assessment activity can be useful for secondary school students. It is suggested that this tool now be further examined with other demographic groups including elementary children and adults, as well.

Mesleki Rehberlik/Kariyer Danışmanlığında Kart Sıralama Tekniği: Mesleki Değerler İle İlgili Bir Çalışma*

Fidan KORKUT-OWEN

Tülin ACAR

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Yalçın DEMİR

Şereflikoçhisar RAM

Özlem HASKAN

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Tuğba KABALCI

Şereflikoçhisar Cumhuriyet İÖO

Dilşad KUTSAL

Çorum Merkez Fatih Lisesi

İlker Mustafa PEKİN

Küçükçekmece RAM

Esra TURHAN

Ankara TED Koleji

Özet

Bu makalede kariyer danışmanlığına ilişkin, test dışı bir teknik olan kart sıralama tekniği kullanılarak geliştirilen bir ölçme aracı tanıtılmaktadır. Bu araçla, bireylerin mesleki değerlerini fark etmeleri amaçlanmaktadır. Mesleki değerlerin kart sıralama tekniği ile değerlendirilmesi ile ilgili bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi'nde 2006-2007 öğretim yılı bahar döneminde verilen Kariyer Danışmanlığı dersi gereği yapılan ortak bir çalışmaya temellidir. Meslek seçiminde önemli olabilecek değerler, araştırma ekibi tarafından kaynaklar taranarak listelenmiş, grup çalışmaları ile tanımlanmıştır. Oluşturulan liste yedi kişilik bir gruba uygulanmış ve değerlerin anlaşılabilirliği konusunda geri bildirimler alındıktan sonra değerler kartlara yazılmıştır. Ardından Mesleki Değer Kartları (MEDEK) adı verilen kartların, öğrenciler tarafından etkili ve kullanışlı bulunup bulunmadığını anlamaya yönelik 6 sorudan oluşan bir form farklı sınıflardaki toplam 75 lise öğrencisine uygulanmıştır. Sonuçlara göre MEDEK bireyi kendi özellikleriyle ilgili düşündüren, farkındalık kazanmasını sağlayan, meslek seçimini etkileyen diğer özelliklerle ilişkiyi fark ettiren, anlaşılır, eğlenceli ve kolay uygulanan bir yapıya sahip görünmektedir.

Anahtar sözcükler: Kart sıralama tekniği, mesleki değerler, Mesleki Değer Kartları

* Bu çalışma, IX. PDR Kongresinde (2007) sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Meslek seçimini etkileyen çok sayıda değişken vardır. Bunların herkesçe kabul edilebilecek geçerli bir listesi henüz yapılamamıştır. Mesleki gelişim süreci içinde mesleki seçim yapma, bireyin kişilik özelliklerinden, içinde bulunduğu sosyo ekonomik yapıdan, fırsatlardan, tarihsel bağlam gibi sosyokültürel koşullardan etkilenmektedir (Schoon ve Parsons, 2002). Bu süreç, daha çok etmenlerin etkileşimi biçiminde işlemektedir. Bireysel özelliklerden kast edilen, bireyin kişilik özellikleri, fiziksel özellikleri ve geçmişi gibi değişkenlerdir. Bireyin yetenekleri, ilgileri, değerleri, beklentileri, amaçları, benlik tasarımı bu anlamda meslek seçimini etkileyen kişilik özellikleri olarak ele alınabilir. Bilindiği gibi mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı sürecinde bireyin kendine ilişkin özellikleri keşfetmesi en önemli aşamalardan birisidir.

Niceliksel ya da teste dayalı ölçme aracının geliştirilmesiyle ilgili bir dizi yayına rastlanırken, niteliksel ya da test dışı ölçme araçlarının geliştirilmesine ilişkin fazla yayın yoktur (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Bu çalışmada bireylerin mesleki seçimini etkileyebilecek olan değerlerini keşfetmelerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiş olan test dışı bir ölçme aracının geliştirilmesi süreci açıklanmış ve liselilere yönelik olarak geliştirilen bu ölçeğin kullanılabilirliğine ilişkin yapılan bir araştırma özetlenmiştir. Bu amaçla önce değerlerin meslek seçimindeki öneminden, mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığında değerlendirme yollarından birisi olarak test dışı tekniklerden ve bu çalışmada kullanılmış olan kart sıralama tekniğinden söz edilmiş, ardından ölçeğin geliştirilmesi sürecinden ve yapılan araştırmadan söz edilmiştir.

Mesleki Değerler

Değerler genel olarak birey için asıl önemli olanın ne olduğunu ifade ederler. Tanım olarak ele alındığında, Rokeach (1973) değerlerin neyin iyi ya da kötü, neyin istenen ya da istenmeyen, neyin ulaşılması neyin kaçınılması gereken olduğuna yönelik genel inançlar olduğunu belirtmektedir (Akt. Hatrup, Mueller ve Joens, 2007). Bu değerlere bağlı olarak insanların davranışları ve tutumları belirlenmektedir. İş değerleri ve işe yönelik tutumlar da bireylerin sahip oldukları temel değerler sisteminden türemektedir (Hyde ve Weathington, 2006). Aslında fark edilmese de, kariyer seçimleri dâhil çoğu büyük kararlar değerler üzerinden yapılmaktadır (Amunson, Poehnell ve Pattern, 2005; MacKay-Lassonde, 1996). Hatta ilgiler bile değerleri doyurmaya yöneliktir. Gerçekten de yapılan çalışmalar, bireylerin sahip oldukları genel değer yönelimleriyle iş seçtiklerini göstermektedir (Judge ve Bretz, 1991; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Dolayısıyla değerler, hareketleri yönlendiren inançlar ve duygulardır. Brown'a göre (2002) değerler sistemi bireyin sahip olduğu kültürel ve iş değerlerinin tümünü içermektedir. Super'e (1995) göre iş ve kariyer değerleri çok önemlidir. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre, kariyer hedefleri, değerleri karşılayacağı umulan hareketlere göre oluşturulur. Bazı araştırmacılara göre işle ilgili değerler kariyer kararlarda ana rolü oynarlar (Judge ve Bretz, 1991; Plant, 1997; Zunker, 1998). Değerlerin net olmaması ya da değerler ile seçimlerin uyumsuzluğu, güdülenmeyi ve doğru karar vermeyi olumsuz yönde etkilerken doyumsuzluğa da neden olabilmektedir (Brown ve Grace, 1996). Bu nedenle değerlerin netleştirilmesi, kariyer gelişiminde sadece bir parça ise de temel olan parçalardan birisidir (Masconi ve Emmett, 2003).

Bazı durumlarda değerlerin sadece tanımlanması yetmeyebilir, aynı zamanda göreceli olarak önemlerinin de tartışılması gerekir.

Kariyer danışmanlığındaki değerlerle ilgili literatür incelendiğinde kariyer (career) (Amundson ve ark., 2005; Murphy, 2001), meslek (occupational), (Leong, 1991), iş (work) değerleri (Hattrup, Mueller ve Joens, 2007) gibi farklı kavramlarla karşılaşılmaktadır. Nasıl tanımladıklarına bakıldığında ise aralarında büyük binişikliklerin olduğu, birbirleri yerine kullanılabileceği görülmektedir. Örneğin, Murphy (2001) kariyer değerlerini ilerleme, özerklik, otorite, başkalarının yararına çalışmak, yaratıcılık, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij, risk, sosyal ilişkiler ve sosyal etkileşim olarak sıralamaktadır. Leong (1991) ise mesleki değerler kavramını kullanmayı yeğlemekte ve değerleri 5 grupta ele alarak, sosyal (insanlarla çalışmak, yardım etmek), dışsal (para, sosyal statü, ayrıcalık), kendini ifade etme (yaratıcılık/orijinallik, özel becerileri kullanma fırsatı), güç (liderlik, macera) ve güvenlik olarak sıralamaktadır. Öte yandan Duffly ve Sedlacek (2007) iş değerlerini içsel ilgi, kazançla ilgili yüksek beklenti, topluma katkı, prestij, insanlarla çalışma, kariyerde hızlı yükselme, bağımsızlık, işin kolay bulunabilirliği, fikirlerle çalışma ve baskıdan kaçınma becerisi olarak sıralamaktadırlar. Kuzgun (2003) ise değerleri; yeteneği kullanma ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, işlerin çeşitli olması, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, işbirliği, toplumsal saygınlık ve yarışma şeklinde sıralamaktadır. Görüldüğü gibi bu üç kavram arasında keskin farklar bulunmamaktadır. Örneğin ilerleme/yükselme, ekonomik beklentiler, insanlarla çalışma, iş/ekonomik güvenlik, prestij/sosyal statü gibi değerleri her üç tür ayırmda da görmek olasıdır. Bu çalışmada tercih edilen kavram, mesleki değerler kavramıdır.

Duffly ve Sedlacek (2007), üniversite birinci sınıflarla yaptıkları çalışmada erkeklerin daha çok dışsal (işin kolay bulunabilirliği, yüksek gelir beklentisi), kızların ise sosyal (topluma katkı, insanlarla çalışma) değerleri daha fazla önemsediklerini bulmuşlardır. Ovadia, (2001) tarafından özetlenen araştırmalara göre iş değerleri ile cinsiyet arasındaki ilişkiler tutarlılık göstermemektedir. Bazı çalışmalarda kadınlar daha çok içsel olanları erkekler ise dışsal değerleri daha fazla önemsiyor görünürken başka çalışmalarda fark bulunmamaktadır. Ülkemizde mesleki değerler üzerine yapılan az sayıdaki çalışmaya rastlanmıştır. Bunlardan birisinde Durlanık (1998) tarafından, lise son sınıf öğrencilerine uygulanan bireysel danışma hizmetlerinin, öğrencilerin meslek seçimlerine ve bu seçimlere etki eden yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine etkisini incelemek amacıyla yapılan deneysel araştırmada, kısa süreli bireysel danışmanın yeteneği kullanma, yarışma, iş birliği ve ün sahibi olma değerlerinin olumlu yönde değişmesinde etkili olduğu belirlenmiştir. Lise bir ve üçüncü sınıflarla yapılan bir başka çalışmada grupla mesleki psikolojik danışma yapılmış ve sonuçta grupla mesleki psikolojik danışmanın algılanmış dokuz değer alanından (yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, kazanç, ün sahibi olma) hiçbiri üzerinde etkisinin gözlenmediğini saptamıştır (Demircioğlu, 2005). Bu çalışmalarda kullanılan ölçme araçları test tipi araçlardır. Bu araştırma ise test dışı bir teknikle mesleki değerlerin bulunması hedeflenmektedir.

Test Dışı Teknikler

Mesleki değerlendirme, kariyer danışmanlığının ilk yıllarından beri çok temel bir role sahiptir (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Bugüne kadar çoğu mesleki değerlendirmeler niceliksel özelliklere sahipti ve böylece geleneksel yaklaşım “ölçek ver ve sonucu söyle” biçiminde örneklenmekteydi. Son zamanlarda bu yaklaşımın 21. yüzyıldaki karmaşık kariyer gereksinimlerini karşılamada yetersiz olduğu düşünülmeye (Savickas, 1993) başlandı. Ayrıca, yapılandırmacı yaklaşımların önemi arttıkça geleneksel yaklaşımlar daha da fazla sorgulanmaya başladı. Özellikle bireyle çevresinin etkileşiminin giderek anlaşılmasıyla insanların yaşadıkları dünyayı anlamlı hale getirmeye aktif olarak yönelik oldukları daha fazla kabul edilmeye başlandı (Niemeyer & Niemeyer, 1993, Akt.; McMahon, Patton ve Watson, 2004). Bu açıdan kariyer danışmanlığında da anlamın yeniden yapılandırılması önem kazanmaya başladı. Bazı araştırmacılar bu tip test dışı değerlendirmeleri niteliksel kariyer değerlendirmeleri biçiminde ele alırken (Örn., McMahon, Patton ve Watson, 2004), bazıları yapılandırmacı değerlendirmeler (Örn. Brott, 2004) olarak ele almaktadır. Niteliksel ya da test dışı teknikler, uzmana dayalı değerlendirmeler yerine danışan ve danışmanın işbirliği içinde olduğu bir değerlendirme fırsatı vermektedir. Böylece geleneksel yaklaşımdaki doğrusal bakış yerine süreç daha önemli hale gelmektedir. Bu tip değerlendirmeler aracılığı ile birey ve danışman daha esnek bir iletişime geçebilir ve danışan bireysel öyküsünü kolaylıkla anlatabilmektedir (Savickas, 1993). Kariyer danışmanlığı alanında kullanılan bu tip değerlendirmeler arasında en yaygın olanları McMahon, Watson ve Patton’a (2005) göre kart sıralama, genogram çizme (aile ağacı gibi), zaman çizgisi, yaşam alanı haritası ve örüntü tanımlamadır. Brott (2004) ise, yapılandırmacı yaklaşımlar olarak adlandırdığı bu teknikleri kart sıralama teknikleri, yaşam çizgisi, yaşam rolü halkaları ve hedef haritası olarak sıralamaktadır.

Mesleki değerlerle ilgili test dışı tekniklerin kullanılmasına ilişkin yapılan az sayıda araştırma vardır. Bunlardan birinde, Krumboltz, Blando, Kim ve Reikowski (1994) lise öğrencileriyle mesleki değerleri bir öykü aracılığı ile ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Bu amaçla öğrencilere bir sayfalık gelecekteki bir iş gününü anlatan yazı ile o yazıya yönelik verilebilecek yüksek/düşük ücret ve destekleyici/eleştirici geri bildirim alma değerlerine temellendirilmiş 16 tepki türünü anlatan bir liste verilmiştir. Listede verilen farklı durumları “benim için ideal iş”ten “benim için en kötü iş olasılığı”na giden 11’ lik dereceleme üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. Yaş, sınıf ve etnik grup değişkenlerinin dikkate alındığı araştırmanın sonucunda beyaz öğrenciler arasında önemsenen değerler açısından cinsiyet farkına rastlanmamıştır. Tüm gruplarda yüksek ücret ve işveren ya da üstlerden destekleyici geri bildirim alma değerleri daha fazla işaretlenmiştir. Masconi ve Emmett (2003) ise test uygulayarak öğrencilere değerlerini sormak yerine, onların mesleki değerlerini netleştirmelerine yarayacak bir psiko-eğitsel program uygulamışlardır. Toplam 54 lise öğrencisiyle yaptıkları çalışmada ayrıca öğrencilerin mesleki başarı tanımlarının değiştirmeye katkısını ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışma sonunda öğrencilerin mesleki değerlerinin daha da belirginleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kart Sıralama Tekniği

Kart sıralama tekniği (Q-Sort method) orijinal olarak Stephenson (1937) tarafından tasarlanmış (Akt., Block,1961) ardından Block (1961) tarafından kişilik değerlendirmeleri ve psikiyatrik araştırmalarda kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir. Bunun dışında kart sıralama tekniği kariyer danışmanlığında, bireyin çalışma değerleri, iş becerileri ve ilgilerinin değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır. Kariyer danışmanlığında kartların sıralanması danışanlar tarafından gerçekleştirilip, kariyer danışmanının yardımı ve uzmanlığı ile danışanlar, değerlerini, ilgilerini ve becerilerini değerlendirmekte ve bunların üzerinde düşünmektedirler (Okimoto, 1998). Sıklıkla bireysel ve grup olarak uygulanan kart sıralama tekniğinde kartlara yazılmış olan ölçülmek istenen özellikler, birey tarafından kendileri için önemli olup olmamalarına göre sıralamakta ya da sınıflanmaktadır. Ölçülen özelliğe bağlı olarak bireyden kartları farklı biçimlerde gruplamaları ya da sınıflandırmaları istenebilir. Örneğin birey özellikleri, çok önemliden önemsizde giden birkaç derecede sınıflandırılabilir. Kart sayıları, konulara, araştırma yapanlara göre değişebilmektedir. Bu teknik ayrıca her eğitim ve yaş düzeyinde kullanılabilir.

Mesleki danışmanlık alanında kart sıralama tekniği ilgileri (Athanasou ve Hoskiug, 1998; Knowdell, 1993; Slaney, Moran ve Wade, 1994), değerleri (Okimoto, 1998; Knowdell, 1989; Slaney, Moran ve Wade, 1994), becerileri (Knowdell, 1990; Slaney, Moran ve Wade, 1994) keşfetmek için kullanılabilir. Kariyer danışmanlığının bireyin kendisini tanıması, meslekleri tanıması ve mesleki olasılıklara göre seçim yapması biçimindeki aşamalarının hepsini kart sıralama tekniği aracılığıyla gerçekleştiren çalışmalar da vardır. Bunların birisi olan Akıllı Kart Sıralama (Intelligent Card Sort) tekniği, Akıllı Kariyer Çerçeveleme (Intelligent Career Framework) başlığı altında oluşturulan kariyer danışmanlığı yaklaşımı temelinde geliştirilmiştir (Arthur, Amundson ve Parker, 2003; Parker, 2002). Bu yaklaşım üç ana başlıktan oluşmaktadır. İlk başlıkta, kişilik, tutumlar, değerler ve ilgiler bağlamında bireyin kendini tanıma sürecini, başka deyişle nedeni açıklayıcı süreçleri kapsamaktadır. İkinci başlık, bireyin kariyer becerileri ve çalışma ile ilgili uzmanlık alanlarını, dolayısıyla nasıl kapsarken üçüncü başlık bireyin kariyer açılımlarını destekleyen iş ilişkilerine ve işyerleri ile ilgili bağlantılarına, dolayısıyla kimden destek alındığını kapsamaktadır. Sözü edilen her üç başlık için farklı kart dizileri vardır ve bireyler başlangıçta bunları kendilerine uygun olan ve uygun olmayan olarak ayırmaktadırlar. Ardından önemli olup olmamalarına göre gruplandırmaktadırlar. En sonunda en önemli görülen kartlardan yedi adet seçilerek bu kartlar da sıralanmaktadır. Son sıralamaya göre elde edilen bilgilerden yararlanılarak bireyin kariyer öyküsü oluşturulmaktadır (Arthur, Amundson ve Parker, 2003).

Knowdell'in (2008) kart sıralama tekniğine dayalı olarak geliştirdiği değerler kartlarıyla ilgili meslektaşlarıyla ve farklı alanlarda çalışanlarla yaptığı uygulamalardan aldığı geri bildirimler, bu kartların kullanılması kolay, ilginç ve düşündürücü olduğu doğrultusundadır. Knowdell'e göre bu tekniği kullanmanın bazı avantajları vardır. Örneğin test almayı sevmeyen kişileri tehdit edici değildir, hatta bir oyun gibi algılanabilir. Tipik kağıt kalem testlerinden farklı olarak kartlar hareket ettirilir,

değiştirilebilir ve böylece esneklik sağlayıcıdır. Danışanın aktif olmasını sağlaması nedeniyle bu tekniğin enerjik bir yanı da vardır. Danışanlara bir kâğıda değerlerini ya da ilgilerini sıralayın dendiğinde çaba sarf etmeleri gerekirken bu yolla adeta hiç çaba sarf etmeden sıralama yapabilirler. Bu tekniğin hızlandırıcı bir yanı da vardır. Kartlarda kişiler için uygun olan bazı seçenekler yoksa kişiler bunları açıklamaya daha hevesli olurlar. Geleneksel ölçme araçlarından farklı olarak danışanlar sonuçlardan hemen haberdar olurlar.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Değerlerle ilgili geliştirilen kartların uygulanması ve uygulama sonucunda geri bildirim alınması amacıyla bir deneme çalışması yapılmasının gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu amaçla yapılan bu araştırmaya katılan bireyler, Ankara'daki farklı devlet liselerinde okuyan 36 kız, 39 erkek olmak üzere toplam 75 lise öğrencisidir. Sınıf dağılımı açısından ele alındığında öğrencilerin 30 tanesi dokuzuncu sınıfta, 28 tanesi 10.sınıfta, 17 tanesi ise 11.sınıfta okumaktadır.

Veri Toplama Araçları

Mesleki Değer Kartları

Hacettepe Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda 2006–2007 Bahar dönemi'nde Kariyer Danışmanlığı dersinde dersin gereklerinden birisi olarak grupça bir ölçme aracı geliştirilmesi planlanmıştır. Tartışmalar sonucu değerlerle ilgili kart sıralama tekniğine dayalı olarak bir ölçme aracı geliştirilmesine karar verilince ilk olarak değerlerle ilgili tarama (Knowdell, 2006; Kuzgun, 2003) yapılmıştır. Değerlerle ilgili oluşturulan liste grup tartışmaları sonucu binişiklik olmaması için kısaltılmış ve 44 değer listede olması kararlaştırılmıştır. Değerler listesi oluşturulduktan sonra değerlerin tanımlanması aşaması geçilmiştir. Bu işlemden sonra yedi öğrenciden tüm değerler ve açıklamaları için geri bildirimler alınmış ve bunun sonucunda 6 değer çıkarılmasına ve 38 değer listede kalmasına karar verilmiştir. Ardından değerleri belirten 38 kart ve derecelemeleri ('Benim için çok önemli, 'Benim için önemli', 'Benim için çok önemli değil') gösteren üç kart olmak üzere 41 karttan oluşan MEDEK uygulamaya hazır hale getirilmiştir. MEDEK'te yer alan 38 değer şunlardır: Bağımsızlık, iş yerinin sabitliği çalışma saatlerinin belirginliği, zaman, üretkenlik, yeniliklere açıklık, hayat güvencesi, para, iş güvencesi, orjinallik, kişiler arası ilişki, estetik, iş ortamı, yükselme (terfi) , ödüllendirme, geri bildirim, bağlı olunan sektör, adalet, can güvenliği, iş doyumu, değer görmek, saygınlık, esneklik, yardım etme, fiziksel uygunluk, eğlence, teknoloji, iş yoğunluğu, hizmet sunulan kitleler, iş arkadaşları, ün, aile, kendine saygı, grup çalışması, güç sahibi olma, kendini ifade, kültürel değerler, tarafsızlık.

Mesleki Değer Kartları'nın (MEDEK) Uygulanması

Öğrencilere 38 kartta yazılı olan değerleri okumaları ve kendileri için üç grupta derecelemeleri söylenmektedir. Grublamanın ardından öğrencilerle sınıflandırmaları üzerine konuşulmaktadır. Örneğin kendileri için çok önemli olduğunu söyledikleri değerleri incelediklerinde bu değerleri doyurabilecek mesleklerin neler olabileceği üzerinde tartışılmaktadır. Bu süreçte, değerlerinin yanı sıra ilgi, yetenek gibi özelliklerin de göz önüne almaları gerektiği vurgulanmaktadır. Seçmeyi düşündükleri mesleklerle önemli buldukların değerlerin uyuşup uyuşmadığı da birlikte değerlendirilmektedir.

MEDEK'i Değerlendirme Formu ve Uygulanması

MEDEK, 2006–2007 bahar dönemi sonunda, Kariyer danışmanlığı dersini alan öğrenciler tarafından, toplam 75 lise öğrencisine bireysel olarak uygulanmıştır. Her uygulamanın ardından ise öğrencilere MEDEK'i Değerlendirme Formu verilmiştir. Formda öğrencilerin cinsiyetleri ve sınıfları hakkında da bilgi alınmıştır. Formun değerlendirme kısmında altı temel ifade, beşli derecelemeyle dayalı olarak düzenlenmiştir. Değerlendirmede, altı maddeden üçü uygulamaya ilişkin olarak düzenlenmiştir: 'Alıştırmadaki ifadeleri anlaşılabilir buldum', 'Eğlenceli bir çalışmaydı', 'Uygulanması bana kolay geldi. Diğer üç ifade ise MEDEK'in farkındalık kazandırma gücüne ilişkin olarak düzenlenmiştir. 'Değerlerimle diğer özelliklerim arasındaki bağı görebildim', 'Alıştırma beni geleceğim hakkında düşünmeye sevk etti', 'Kendimle ilgili bazı özellikleri öğrendim', ifadeleri kullanılmıştır. Beşli dereceleme ise 'Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Emin Değilim (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) biçiminde yapılandırılmıştır. Formda belirtilen ifadeler dışında, öğrencilerin uygulama ile ilgili yorum yapabilecekleri, varsa eklemek istedikleri değer ifadelerini yazabilecekleri bir bölüm ilave edilmiştir. MEDEK'i Değerlendirme Form'undan alınabilecek maksimum toplam puan 30'dur ve puanın yüksekliği MEDEK'in olumlu olarak değerlendirildiği anlamına gelmektedir.

Araştırmada ayrıca uygulamalar bittikten sonra, uygulamayı gerçekleştiren uygulayıcılar, uygulama sırasında edindikleri izlenimleri, karşılaştıkları sıkıntıları dile getirmişlerdir. Bu gözlemlere dayalı olan değerlendirmeler, bulgular kısmında özetlenmiştir.

Verilerin Analizi

MEDEK uygulamaları yapıldıktan sonra, öğrencilerden MEDEK'i Değerlendirme Formlarını doldurmaları istenmiştir. Elde edilen değerlendirme sonuçları ortalama, frekans ve yüzde kullanılarak analiz edilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Uygulama yapılan 75 öğrencinin MEDEK değerlendirme formlarına ilişkin ortalamaları 26.3 (en yüksek puan 30) olarak bulunmuştur. Bu da MEDEK'in anlaşılabilir ve kullanılabilir olduğunun göstergesi olarak ele alınabilir.

MEDEK'in uygulanmasına yönelik olarak değerlendirme formunda yer alan üç ifadeden ilki olan "Alıştırmadaki ifadeleri anlaşılabilir buldum" maddesine katılımcılardan % 2,66'sı "emin değilim", % 38,6'sı "katılıyorum", % 58,6'sı "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. "Eğlenceli bir çalışmaydı" maddesine katılımcılardan % 1,33'ü "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde, % 6,6'sı "emin değilim" şeklinde, % 22,6'sı "katılıyorum" şeklinde, % 69,3'ü "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. "Uygulanması bana kolay geldi" maddesine ise, katılımcılardan % 1,33'ü "emin değilim" şeklinde, % 44'ü katılıyorum şeklinde, % 54,6'sı "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. Bu ilk üç değerlendirme sorusuna göre MEDEK, anlaşılabilir, eğlenceli ve uygulanması kolay bir yapıya sahiptir.

MEDEK'in farkındalık kazandırma gücüne yönelik olarak değerlendirme formunda yer alan üç ifadeden ilki olan "Alıştırma beni geleceğim hakkında düşünmeye sevk etti" maddesine katılımcılardan % 1,33'ü "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde, % 2,66'sı "katılmıyorum" şeklinde, % 6,6'sı "emin değilim" şeklinde, % 34,6'sı "katılıyorum" şeklinde, % 54,6'sı "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. "Kendimle ilgili bazı özelliklerimi öğrendim" maddesine katılımcılardan % 10,6'sı "katılmıyorum" şeklinde, % 9,3'ü "emin değilim" şeklinde, % 44'ü "katılıyorum" şeklinde, % 36'sı "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. "Değerlerimle diğer özelliklerim arasındaki bağı görebildim" maddesine katılımcılardan % 2,6'sı "katılmıyorum" şeklinde, % 16'sı "emin değilim" şeklinde, % 46,6'sı "katılıyorum" şeklinde, % 34,6'sı "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. Son üç değerlendirme sorusuna göre MEDEK, öğrencileri kendileriyle ilgili düşündüren ve farkındalık kazandıran bir özelliğe sahiptir.

Uygulayıcılar açısından niteliksel olarak elde edilen bilgilere göre, MEDEK, uygulaması kolay, eğlenceli ve öğrencilerin konuşmalarını hızlandırıcı özelliklere sahip görünmektedir. Uygulama esnasında, uygulayıcılar, kartlar sayesinde öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleki değerlerinin ve seçmek istedikleri mesleklerinin uygunluğu konusunda konuşmaya istekli olduklarını gözlemişlerdir. Uygulamada uygulayıcıların karşılaştığı bir güçlük çekingen, kendini ifade edemeyen bir iki öğrenciyle çalışmak olmuştur. Bunun dışında uygulama yapılan ortamın sakin bir ortam olmaması halinde odaklanma sıkıntısının yaşandığı da dile getirilen diğer bir nokta iki öğrencinin estetik, orijinallik ve tarafsızlık değerlerini anlamakta zorlanmış olmalarıdır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

MEDEK uygulaması sonunda, öğrencilerin doldurdıkları değerlendirme formlarındaki maddeler ayrı ayrı incelendiğinde, MEDEK uygulaması hakkında daha net sonuçlara ulaşmak mümkündür. MEDEK'in uygulanmasına yönelik olarak değerlendirme formunda yer alan üç ifadenin yanıtlanmasına göre yapılan tartışmalar aşağıda ayrı ayrı verilmiştir.

a. Buna göre, formdaki ilk madde olan “Alıştırmadaki ifadeleri anlaşılabilir buldum.” maddesine, katılımcıların sadece yaklaşık yüzde üçü “emin değilim şeklinde cevap vermiştir. Buradan yola çıkarak, MEDEK'te bulunan değerlerin ve açıklamalarının açık ve net biçimde ifade edildiği söylenebilir. Bu değerlendirme ölçütüne “Katılmıyorum” diyen herhangi bir öğrencinin olmayışı da dikkate alındığında, emin değilim diyenlerin uygulama sırasındaki çevresel koşulları uygun bulmadıkları ya da uygulamaya yeterince odaklanamadıkları anlamına gelebilir.

b. “Eğlenceli bir çalışmaydı.” maddesine, katılımcılardan çok büyük kısmı katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu maddeye, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap veren katılımcı yüzdesine bakıldığında, MEDEK'in uygulaması itibarıyla birçok tekniğine göre, oldukça eğlenceli oyun havasında geçen bir teknik olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, bu maddeye öğrencilerin yüzde birinin “kesinlikle katılmıyorum”, yaklaşık yüzde yedisinin “emin değilim şeklinde cevap vermeleri, değer kartlarının sayısının fazla bulmalarının göstergesi olabilir.

c. “Uygulanması bana kolay geldi” maddesine ise, katılımcılardan çok büyük kısmı katılıyorken, sadece yüzde biri “emin değilim” şeklinde cevap vermiştir. Bu oranlar birlikte ele alındığında, MEDEK'in genel olarak uygulanması kolay bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, değerleri konusunda net olmayan öğrencilerin bu tekniği uygularken zorlanabilecekleri, uygulaması kolay olduğu kadar düşünmeye sevk edici bir özelliğinin de olduğu düşünülebilir.

MEDEK'in farkındalık kazandırma gücüne yönelik olarak değerlendirme formunda yer alan üç ifadeye göre yapılan tartışmalar aşağıda verilmiştir.

a. “Alıştırma beni geleceğim hakkında düşünmeye sevk etti.” maddesine katılımcılardan yüzde biri “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde, yaklaşık yüzde üçü “katılmıyorum” şeklinde, yaklaşık yüzde yedisi “emin değilim” şeklinde cevap vermişlerdir. Öte yandan yüzde doksanı katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu bilgiye göre, MEDEK'in öğrencileri gelecekleri hakkında düşündüren bir özelliği olduğunu söylemek mümkündür. Bu maddeye olumsuz ya da “emin değilim” şeklinde cevap veren öğrencilerin, bu değerlendirmeleri hakkındaki sebepler çeşitlilik gösterebilir. Etkinliğe yeterince motive olmayışları, etkinliğe gereken özeni göstermeyişleri etkili olabilir. Bununla birlikte, hedefine körü körüne bağlı olan, gelecekle ilgili bir plan yapmayan ya da gelecekle ilgili düşüncelerden uzak durmaya çalışan öğrenciler için tekniğin yetersiz kaldığı düşünülebilir.

b.“Kendimle ilgili bazı özelliklerimi öğrendim.” maddesine katılımcılardan Yüzde onu, “katılmıyorum” şeklinde, yüzde dokuzu ise “emin değilim” şeklinde cevap vermişlerdir. Öğrencilerin yüzde seksen bir gibi büyük bir çoğunluğunun, bu etkinlik sayesinde mesleki değerleri hakkında farkındalık kazandıkları düşünülebilir. Diğer taraftan, bu maddeyi olumsuz değerlendiren ya da bu düşünceden emin olmadığını belirten öğrencilerin, etkinlik öncesinde de farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu düşünülebilir.

c.“Değerlerimle diğer özelliklerim arasındaki bağı görebildim.” maddesine katılımcılardan sadece yaklaşık yüzde ikisi “katılmıyorum” şeklinde, yüzde on altısı ise “emin değilim” şeklinde cevap vermişlerdir. Öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%82) değerleriyle diğer özellikleri arasındaki bağı görebilme açısından farkındalık kazanmış oldukları dikkati çekmektedir. Diğer taraftan, bu maddeyi olumsuz değerlendiren ve emin olmayanların oranı da azımsanmayacak ölçüdedir. Bu durumun uygulamacılar arasındaki farktan, etkinlik sonrası etkinlik hakkında konuşmak için ayrılan zamanın kısıtlı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Etkinlik sonrasında, sözlü bir şekilde öğrencilerle değerleri, planları ve ilgileri arasındaki bağlantı üzerinde yapılan konuşma, bu bağlantının kurulabilmesi açısından son derece önemlidir. MEDEK’i Değerlendirme Formundan elde edilen sonuçlar göre MEDEK, anlaşılabilir, eğlenceli ve uygulanması kolay bir yapıya sahiptir. Bunun yanında öğrencilerin öğrencileri kendileriyle ilgili düşündürten ve farkındalık kazandıran bir özelliğe de sahip olarak görülmektedir. Bu durumda okullarda uygulanabilecek niteliklere sahip olduğu biçiminde yorum yapılabilir. Bunlara ek olarak uygulamacılardan elde edilen niteliksel bazı değerlendirmelere dayanarak uygulamanın yapıldığı fiziksel ortamın sakin bir yer olması ve ayrılan zamanın da yeterli olması gerektiği düşünülmektedir. Uygulamacıların izlenimlerine göre çekingen ve kendini ifade edemeyen öğrenciler bu uygulamalar için biraz daha uzun zamana gerek duyabilirler.

Kariyer danışmanlığı/ mesleki rehberlikte, test dışı bir teknik olan kart sıralama tekniği kapsamında yer alan, bireyin meslek seçiminde etkili olan değerleri belirlemeye yönelik lise öğrencileriyle yapılan bu çalışmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

1. MEDEK, liselerde kullanılacak özelliklere sahiptir.
2. Bununla birlikte, MEDEK’in, bireyi kendisiyle ilgili düşündüren, bireyin farkındalık kazanmasını sağlayan, anlaşılır, eğlenceli ve uygulama kolaylığına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki Rehberlik/Kariyer Danışmanlığı, bireyin kariyer planlamasını yapmasında ilgi, yetenekleri gibi özelliklerinin yanında değerlerinin de birlikte değerlendirilmesini içermektedir. Kariyer danışmanlığında mesleki değerlere ilişkin ülkemizdeki çalışmaların sayısının azlığı da düşünüldüğünde, MEDEK’in bu konudaki önemli bir eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

MEDEK’in uygulanmasıyla ilgili olarak verilebilecek bazı öneriler vardır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

1. Okul psikolojik danışmanları tüm öğrencilerin kariyer/mesleki gelişim süreçlerinde değerlerin netleştirilmesi konusunda tamamlayıcı bir rol oynayabilmektedirler (Masconi ve Emmett, 2003). Bu nedenle okul psikolojik danışmanlarının değerlerle çalışmaları gerekmesi halinde MEDEK bir seçenek olabilir.
2. Bireysel olan uygulamalar çok daha anlamlı olsa da küçük gruplarla da uygulanabilir. Psikolojik danışman başına düşen öğrenci sayısı düşünüldüğünde bu öneri gerçekçi görünmeyebilir. Öte yandan psikolojik danışmanlar öğretmenler ve velilerden destek alarak bu sorunu kısmen çözebilir. Amerikan Okul Psikolojik Danışmanlığı Derneği'ne (ASCA) (2003) göre okul psikolojik danışmanlarının rolleri arasında konsültasyon yapmak ve koordine etmek de yer almaktadır. Buna dayalı olarak okul psikolojik danışmanı öğretmenlere ve velilere öğrencilerin değerlerini netleştirmelerine yardım etme anlamında kaynaklar, fırsatlar ve süreçler konusunda konsültasyon yapabilir.
3. Okul psikolojik danışmanlarının esas görevi değerleri değiştirmek değil öğrencilerin bu konudaki farkındalıklarını artırmak, işlevsel olmayan değerlerine dikkat çekmektir. MEDEK, öğrencilerin değerleri konusunda daha kolay konuşabilmelerini sağlayabildiği için, bu amaçla kolaylıkla kullanılacak niteliklere sahiptir.

Yapılabilecek çalışmalarla ilgili olarak verilebilecek birkaç öneri ise şu şekilde özetlenebilir:

1. Yapılan bu çalışma lise öğrencilerinden oluşan daha büyük bir öğrenci grubuyla tekrarlanabilir.
2. Bununla birlikte aynı çalışma ilköğretim, üniversite öğrencileriyle ve yetişkinlerle de yapılabilir.
3. MEDEK aracılığı ile kadın ve erkeklerin, farklı sınıflardaki öğrencilerin, farklı yaş ve meslek gruplarındaki bireylerin ilk sıralara koydukları mesleki değerler incelenebilir.

KAYNAKLAR/REFERENCES

- Abu-Saad, İ., & Isralowitz, R.E. (1997). Gender as a determinant of work values among university students in Israel. *Journal of Social Psychology*, 137 (6); 749-763.
- Amundson N.E., Poehnell G., & Pattern M. (2005). *Mesleki teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev. Fidan Korkut Owen). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Arthur, M. B., Amundson, N., & Parker, P. (2003). *The development and application of the Intelligent Career Card Sort*. Erişim:<http://www.derby.ac.uk/cegs/publications/IntelligentCareerCardSort.PDF>, 22.01.2008'de alındı.

- American School Counseling Association (2003). ASCA national model. Philosophy and belief statement samples. Erişim: <http://www.ascanationalmodel.org/content.asp?pl=18&sl=20&contentid=20> 21.11.2008'de alındı.
- Athanasou, J. A., & Hosking, K. (1998). Using career card sort for vocational assessment and counseling. Occasional page number 7: <http://eric.ed.gov>. 09.04.2008'de alındı.
- Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*, Charles C. Thomas Publisher: Springfield, Illinois.
- Brott P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career development*, 30 (3), 189-200.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Development and Counseling*, 80, Winter, 48-56.
- Brown, D., & Grace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Demircioğlu, H. (2005). *Lise öğrencilerinin algılanmış yetenek, ilgi ve değerleri üzerinde grupta mesleki psikolojik danışmanın etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Duffly, R.D., & Sedlacek, W.E. (2007). The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences. *The Career Development Quarterly*, June (55), 359- 364
- Durlanık, M. (1998). Bireysel danışma hizmetinin öğrencilerin mesleki tercihlerine etkisi. *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları: Konya.
- Hatrup, K., Mueller, K. & Joens, I. (2007). The Effects Of Nations And Organisations On WorkValue Importance: A Cross-Cultural Investigation. *Applied Psychology: An International Review*, 56(3), 479–499.
- Hyde R.E., & Weathington B.L. (2006) . The congruence of personal life values and work attitudes, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(2), 151–19.
- Judge, T., & Bretz, R.D. (1991). The effects of work values on job choice decisions. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355>. 17.11. 2008'de alındı.
- Knowdell, R.L. (1993). *Manual for occupational interests card sort kit*. Career Research and Testing: San Jose, CA.
- Knowdell, R.L. (1989) *Career values card sort*. Career Research and Testing: San Jose, CA.

- Knowdell, R.L. (1990). *Motivated skills cart sort*. Career Research and Testing: San Jose, CA.
- Knowdell, R. L. (2006). Career Values Basic Report.
https://www.16types.com/pdf/Knowdell_CareerValues.pdf. 03.03.2008'de alındı.
- Knowdell, R. L. (2008). Card Sort Career Assessment Tools
<http://www.careertrainer.com/Request.jsp?rView=ProductDetail&Item=OID:2983>
3.03.2005'de alındı.
- Krumboltz, J.D., Blando, J.A., Kim H., & Reikowski, D.J. (1994). Embedding work values in stories. *Journal of Counseling and Development*, 73; 57-62.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. 3. Baskı. Nobel yayınları: Ankara.
- Leung, F.T.L. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and White American college students. *Career Development Quarter*. 39 (3); 222-232.
- MacKay-Lassonde, C. (1996). No one can have it all. *Canadian Business Review*, 23, 41-44.
- Masconi, J. & Emmett, J. (2003). Effects of a values clarification curriculum on high school students' definitions of success. *Professional School Counseling*, 7, (2); 68-78.
- McMahon, M., Patton, W. & Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the Systems theory Framework of career development. *Australian Journal of Career Development* 13(3), 13-17.
- McMahon, M., Watson M. & Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the my system of career influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, 13 (4), 476-490
- Murphy, S.A. (2001). *Study of career values by generation and gender*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 61(9-A), 3781.
- Murat, G. (2003). *Lise öğrencilerinin mesleki değer ve tercihleri ile psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Okimoto, R. Y. (1998). *Chinese American and Japanese American women professionals: A comparative study of their organizational communication behaviour and underlying cultural values and attitudes in workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation, The California School of Professional Psychology, Alameda.
- Ovadia, S. (2001). Race, class and gender differences in high school seniors' values: Applying intersection theory empirical analysis, *Social Science Quarterly*, 82 (2); 340-356.

- Parker, P. (2002). Working with intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*, 39 (2); 83-96.
- Plant, P.(1997). Careerist, wage-earner, or entrepreneur: Work values and counseling, *Journal of Employment Counseling*; 34 (4), 165-170.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work . *Applied Psychology*, 48 (1); 49-71.
- Savickas, M. L. (1993). Career counselling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Schoon I. & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 60 (2), 262-288.
- Slaney, R.B., Moran, W.J., & Wade, J.C. (1994). Vocational card sorts. (Ed); Mastie, Marjorie Moran (Ed); Whitfield, Edwin A. (Ed); *A counselor's guide to career assessment instruments* (p.347-360). Alexandria, VA : National Career Development Association.
- Super, D.E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (pp. 54-61). Jossey-Bass: San Francisco.
- Zunker, V.G. (1998). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (5th ed.,). Brooks/Cole: Pacific Grove, CA.

İletişim/Correspondence

Fidan KORKUT-OWEN
Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü PDR Anabilim Dalı Beytepe/Ankara
Tel: (0312) 297 85 50
korkut@hacettepe.edu.tr