

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ:PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin SOLMAZ

Y1212.051245

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Halil EKŞİ
Anabilim Dalı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Haziran 2015

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ:PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Yasin SOLMAZ
Y1212.051245

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Halil EKŞİ
Anabilim Dalı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Haziran 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041245 numaralı öğrencisi **Yasin SOLMAZ**'ın "MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ: PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 26.05.2015 tarih ve 2015/11 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **Dybilciği** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :18/06/2015

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Halil EKŞİ

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Somayyeh RADMARD

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum’’MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ: PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ’’ adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../2015)

Yasin SOLMAZ

ÖNSÖZ

Sahip olduğu bilgi ve tecrübelerini bizlerden esirgemeyerek, araştırma süresince yapmış olduğu aydınlatıcı rehberliği ve ilgisindeki samimiyet ve sabrından dolayı danışman hocam Sayın Prof. Dr. Halil EKŞİ'ye en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam boyunca ve anketleri uygulama esnasında bana her türlü yardımda bulunan Sayın Hayfettin KARATAY ve değerli dostlarım Ömer Faruk BİTİREN ve Metin KARA' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma boyunca bana her türlü yardımda bulunan endüstri meslek lisesi yönetici ve öğretmenlerine teşekkür ederim.

Araştırmaya içtenlikle katılan ve soruları samimiyetle cevaplandırılan ve görüşleriyle araştırmama katkıda bulunan öğrencilere sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Araştırmam boyunca bana her türlü yardımda bulunan ve destek veren bütün dostlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım boyunca bana yapmış olduğum araştırma alanı dışındaki konularda desteklerini sunan SOLMAZ Ailesine teşekkür ederim.

Haziran 2015

Yasin SOLMAZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3. Problem Cümlesi.....	2
1.3.1. Alt Problemler.....	2
1.4. Önem.....	3
1.5. Sayıtlar.....	3
1.6. Sınırlılıklar.....	3
2. TEORİK ÇERÇEVE.....	5
2.1. Kariyer Kavramı.....	5
2.2. Kariyer Seçimi ve Önemi.....	6
2.3. Kariyer Seçimine Yönelik Kuramsal Modellere Genel Bakış.....	7
2.3.1. Özellik faktör kuramı.....	7
2.3.2. Holland'ın mesleki tercih modeli.....	8
2.3.3. Maslow'un ihtiyaçlar kuramı.....	9
2.3.4. Herzberg'in çift faktör kuramı.....	10
2.4. Kariyer Planlama.....	11
2.4.1. Kariyer planlama tanımı ve kapsamı.....	12
2.4.2. Kariyer planlamasının önemi ve amaçları.....	12
2.5. Kariyer Planlama Çeşitleri.....	14
2.5.1. Örgütsel kariyer planlama.....	14
2.5.2. Bireysel kariyer planlama.....	16
2.6. Kariyer Geliştirme.....	16
2.6.1. Kariyer geliştirmenin önemi.....	18
2.6.2. Kariyer geliştirme araçları.....	19
2.6.2.1. Kariyer merkezleri (Kariyer atölyeleri).....	19
2.6.2.2. Kariyer rehberliği.....	19
2.6.2.3. Kariyer danışmanlığı.....	20
2.6.2.4. İş zenginleştirme.....	20
2.6.2.5. İş rotasyonu.....	21

2.6.2.6. Eğitim ve geliştirme programları.....	21
2.6.2.7. Koçluk.....	21
2.6.2.8. Mentorluk (Rehberlik).....	22
2.7. Mesleki Eğitim Kavramı.....	22
2.7.1. Mesleki eğitimin önemi.....	23
2.8. Mesleki Eğitimin Amacı.....	24
2.9. Mesleki Yönlendirme.....	25
2.10. Türkiye’ de Mesleki ve Teknik Eğitim.....	27
2.11. Meslek ve Kariyer.....	28
2.11.1. Meslek / Kariyer kararı verme yetkinliği.....	28
2.11.2. Meslek ve Kariyer seçimini etkileyen faktörler.....	28
2.11.3. Öğrencilerin mesleki yönelimlerine etki eden faktörler.....	29
2.11.4. Mesleki yönlendirmede ailenin etkisi.....	30
2.11.5. Meslek seçimi ve meslek seçiminin insan yaşamındaki yeri ve önemi.....	31
3. YÖNTEM.....	33
3.1. Model.....	33
3.2. Evren ve Örneklem.....	33
3.3. Veri Toplama Araçları.....	34
3.3.1. Anketin oluşturulması.....	34
3.3.1.1. Kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeği.....	34
3.3.1.2. Kişisel bilgi formu.....	34
3.4. Verilerin Toplanması.....	35
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	35
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	37
4.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	37
4.2. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisine İlişkin Bulgular.....	41
4.2.1. Fark istatistikleri.....	42
5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	67
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	67
5.2. Öneriler.....	71
KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	77
EK-1 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Anketi.....	77
EK-2.....	79
ÖZGEÇMİŞ.....	81

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5.1.1. Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	37
Çizelge 5.1.2. Yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	37
Çizelge.5.1.3. Hangi bölümde eğitim görüldüğü değişkeni için frekans ve yüzde Değerleri.....	37
Çizelge 5.1.4. Meslek lisesi bölüm değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	38
Çizelge 5.1.5. Anne hayatta değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	38
Çizelge 5.1.6. Baba hayatta değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	38
Çizelge 5.1.7. Anne eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	38
Çizelge 5.1.8. Baba eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	39
Çizelge 5.1.9. Anne iş durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	39
Çizelge 5.1.10. Baba iş durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	39
Çizelge 5.1.11. Aile geliri durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	40
Çizelge 5.1.12. Ailedeki birey sayısı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri.....	40
Çizelge 5.1.13. Aile ilişkisi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	40
Çizelge5.1.14. İlköğretim başarı durumu değişkeni için frekans ve Yüzde değerleri	41
Çizelge.5.1.15. Meslek lisesini tercih nedeni değişkeni için frekans ve yüzde değerleri	41
Çizelge 5.2.1. Ölçeklere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	41
Çizelge 5.2.2. Bilgisel destek puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri	42
Çizelge 5.2.3. Ailenin beklentileri puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri	42
Çizelge 5.2.4. Maddi destek puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri.....	42
Çizelge 5.2.5. Değerler inançlar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız Grup t testi sonuçları değerleri	43
Çizelge 5.2.6. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri	43
Çizelge 5.2.7. Bilgisel destek puanlarının anne Eğitim durumuna göre ortalamları	44

Çizelge 5.2.8. Ailenin beklentileri puanlarının anne eğitim durumuna göre Ortalamaları.....	44
Çizelge 5.2.9. Maddi destek puanlarının anne eğitim durumuna göre Ortalamaları.....	45
Çizelge 5.2.10. Değerler inançlar puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları	45
Çizelge 5.2.11. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları	46
Çizelge 5.2.12. Bilgisel destek puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları	46
Çizelge 5.2.13. Ailenin beklentileri puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları	47
Çizelge 5.2.14. Maddi destek puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları	47
Çizelge 5.2.15. Değerler inançlar puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları	48
Çizelge 5.2.16. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları	48
Çizelge 5.2.17. Bilgisel destek puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları	49
Çizelge 5.2.18. Ailenin beklentileri puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları	50
Çizelge 5.2.19. Maddi destek puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları	50
Çizelge 5.2.20. Değerler inançlar puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları	51
Çizelge 5.2.21. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları	51
Çizelge 5.2.22. Bilgisel destek puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları	52
Çizelge 5.2.23. Ailenin beklentileri puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları	53
Çizelge 5.2.24. Maddi destek puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları	53
Çizelge 5.2.25. Değerler inançlar puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları	53
Çizelge 5.2.26. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları	54
Çizelge 5.2.27. Bilgisel destek puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları	54
Çizelge 5.2.28. Ailenin beklentileri puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları	55
Çizelge 5.2.29. Maddi destek puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları	55
Çizelge 5.2.30. Değerler inançlar puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları	56
Çizelge 5.2.31. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları	56
Çizelge 5.2.32. Bilgisel destek puanlarının aile ilişkisine göre	

ortalamları	57
Çizelge 5.2.33. Ailenin beklentileri puanlarının aile ilişkisine göre ortalamları	57
Çizelge 5.2.34. Maddi destek puanlarının aile ilişkisine göre ortalamları	58
Çizelge 5.2.35. Değerler inançlar puanlarının aile ilişkisine göre ortalamları	58
Çizelge 5.2.36. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının aile ilişkisine göre ortalamları	59
Çizelge 5.2.37. Bilgisel destek puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamları	60
Çizelge 5.2.38. Ailenin beklentileri puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamları	60
Çizelge 5.2.39. Maddi destek puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamları	61
Çizelge 5.2.40. Değerler inançlar puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamları	61
Çizelge 5.2.41. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamları	62
Çizelge 5.2.42. Bilgisel destek puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamları	63
Çizelge 5.2.43. Ailenin beklentileri puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamları	63
Çizelge 5.2.44. Maddi destek puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamları	64
Çizelge 5.2.45. Değerler inançlar puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamları	65
Çizelge 5.2.46. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamları	65

MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ: PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Araştırma İstanbul İli, Pendik İlçesi' nde öğrenim görmekte olan meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili, Pendik İlçesi meslek lisesi son sınıfta öğrenim görmekte olan 95 kız, 240 erkek ve toplam 335 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmada araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile Found, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter, & Bernfeld, tarafından geliştirilip, Akın, Usta, & Satici, tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği dört boyut, 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları: "bilgisel destek", "ailenin beklentiler", "maddi destek" ve "değerler/inançlar" boyutlarından oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın verileri, 2013-2014 eğitim ve öğretim yıllarında toplanmıştır. Bu verilerinin analizi neticesinde ulaşılan sonuçları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

1. Araştırmada yer alan öğrencilerin aile geliri arttıkça maddi anlamda destek görme oranı da artmaktadır.
2. Aile ile iyi ilişkilere sahip öğrencilerin bilgisel anlamda daha fazla desteklendiği saptanmıştır.
3. Aile ile ilişkilerde olumlu yöndeki artış maddi anlamda da destek oranına da yansımaktadır.
4. Ev hanımı ve çalışmayan annelerin çocuklarının değer ve inançları hayatlarına daha fazla yansımıştır.
5. Anne ve baba eğitim seviyesindeki yükselme öğrenciyi bilgisel anlamda destekleme oranını da artırmaktadır.

6. Anne ve baba eğitim seviyesindeki artış maddi anlamda destek oranını da artırmaktadır.
7. İlköğretimde başarılı olan öğrencilerin genel anlamda daha fazla desteklendiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Gelişimi ve Planlaması, Mesleki Eğitim, Aile

**FAMILY INFLUENCE ON THE CAREER DEVELOPMENT OF
VOCATIONAL HIGH SCHOOL STUDENT SENIORS:
EXAMPLE OF PENDİK DISTRICT**

ABSTRACT

The research was made for the purpose of determining the effect of families on the career development of senior students studying in the vocational school in Pendik District, Istanbul Province. Sample of the research was comprised of 335 students in total, i.e. 95 female and 240 male students, who were receiving training in the senior class of the vocational school in Pendik District, Istanbul Province in the academic year of 2013-2014.

In the research, we used the personal information form organized by the researcher and Family Influence Scale on Career Development that was developed by Found, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter, & Bernfeld and adapted to Turkish by Akın, Usta, & Satici. Family Influence Scale on Career Development is comprised of four chapters and 22 articles. Sub-chapters of the scale are comprised of “informational support”, “material support” and “values/beliefs”.

Data that are obtained within the scope of the research are analysed by using the program titled SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0. Descriptive statistical methods (Figures, Ratios, Averages, and Standard Deviations) are used during assessment of data.

T-test is used to determine the difference between two groups for the purpose of comparing qualitative data, and in the case of more than two groups, One-way Anova test is used to compare the intergroup relations between parameters, and Scheffe test is used to determine the group that causes difference.

Obtained findings are assessed within the confidence interval of 95% and within the significance level of 5%.

Research data were obtained in the academic season of 2013-2014. We may summarise as below the conclusions that are reached as a result of analysis of aforementioned data:

1. As the family income of the students participated to the research increased the ratio to obtain financial support increased.
2. It was determined that the students that have good relations with their families were supported more in informational terms.
3. Positive increase that was observed in terms of relations with the families was also reflected on the ratio of financial support.
4. Values and beliefs of the children of housewives and unemployed mothers were reflected more on the lives of their mothers.
5. It was determined that the increase in the education level of the mother and father was increasing the level of support provided to the student in informational terms.

6. It was determined that the increase in the education level of the mother and father was also increasing the level of financial support provided to the student in informational terms.

7. It was observed that the students, who were successful in the primary school, were being supported more in general.

Key Words:Career, Career Development and Planning, Vocation Education, Family.

1. GİRİŞ

Giriş bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmaya ait sayıltı, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Araştırma, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının farklı meslek alanlarında öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisini ve bu etkinin hangi alanlarda olduğunu tespit etmeye yöneliktir.

Bireyin, çalışma hayatı boyunca bir iş alanında adım adım sürekli ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması; bireyin hayatı boyunca sahip olduğu işe ilişkin uygulama ve tecrübeleri ile ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisi kariyer olarak tanımlanmaktadır (Sevinç 2009).

Ülkemiz hızla gelişmekte ve ülkemizde bulunan kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları kurumsallaşmaktadır. Bu gelişim ile beraber kariyer kavramı önem kazanmıştır. Dünya' nın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de yetişmiş ara eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. Bir ülkenin gelişimini sürekli devam ettirmesi, sanayileşmesi sahip olduğu nitelikli elemanlar ile sürdürülebilir. Ara eleman yetiştirme kurumlarından olan mesleki eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin kariyer gelişiminin incelenmesi çok önemlidir. Öğrencilerin kariyer gelişimleri çeşitli unsurlar tarafından etkilenmekte olup, bu etkiyi en çok yapan kurum ise ailedir. Okul hayatı sonrasında kariyer planlamasını yapmamış ya da doğru kariyer planı yapamamış gençler eğitim hayatı sonrasında iş bulma ya da iş hayatına ve ortamına uyum sağlayamama, aile içi ilişkiler gibi çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bu durum topluma da yansımakta ve büyük toplumsal sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar ancak doğru yapılmış kariyer planlamaları ile aşılabılır.

1.2. Amaç

Günümüzde gelişen teknolojiyle beraber nitelikli eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. İnsanların yaşam standartları her geçen gün yükselmekte ve insanlar her geçen gün daha iyi standartlarda yaşamayı arzu etmektedirler. Bu yaşamı sağlayacak ve insan hayatının bütün bölümünü etkilecek en önemli husus ise yapılan iş veya sahip olunan meslektir. Bu araştırmada, ülkemizdeki mesleki eğitim veren ortaöğretim kurumları öğrencilerinin kariyer gelişimleri, kariyer planlamasında en önemli etkiye sahip bileşenlerden aile etkisi, aile ile olan ilişkiler, aile beklentileri, meslek lisesi tercih nedenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ülkemizin gelecek yıllarda yönetiminde söz sahibi olacak ve toplumun yapı taşı oluşturacak olan lise son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde aile etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

Bu araştırma, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır ?
2. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi anne iş durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
3. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi baba iş durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
4. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi anne eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
5. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi baba eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
6. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi aile gelir durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
7. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi aile ilişkisi durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?
8. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi ilköğretim başarı durumuna göre farklılaşmakta mıdır ?

9. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi meslek lisesi tercih nedenine göre farklılaşmakta mıdır ?

1.4. Önem

Gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte yetişmiş ara eleman bulma sıkıntısını Dünya' da hemen hemen bütün ülkeler yaşamaktadır. Ülkelerin ekonomik anlamda güçlü olabilmesi için yeni teknolojiler geliştirebilmesi ve bunu üretime dönüştürebilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim önem arz etmektedir. Günümüzde nitelikli eleman yetiştirme görevini mesleki eğitim kurumları üstlenmektedir. Ülkemizde ise örgün eğitim sistemi içerisinde meslek liseleri, örgün eğitim sisteminden yararlanamayan veya bu sistemden çeşitli sebeplerle ayrılan bireylere ise mesleki eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri, bazı vakıflar ve belediyelerin düzenlemiş olduğu eğitimler ile bir meslek kazandırılmaya çalışılmaktadır. Zorunlu eğitimin 12 yıla çıktığı günümüzde meslek liseleri ayrıca önem kazanmıştır. Mesleki eğitim veren kurumlar ülkemizin gelişmesi, sanayileşmesi ve ekonomik anlamda güçlenebilmesi için ihtiyaç duyulan ara eleman yetiştirme görevini üstlenmektedir. Bu kurumlarda eğitim alan öğrencilerin, bu okulları tercih nedenleri ve kariyer gelişimlerinin nasıl şekilleneceğinin incelenmesi son derece önemlidir. Bireyin gelecekte yapacağı işte mutlu olması işyerindeki performansına olumlu katkı yapacak ve işletme karlı çıkacaktır. Mutlu bireyler bir toplum için sosyal ve psikolojik anlamda sağlıklı olan bireyleri ifade edeceğinden dolayı toplumsal sorunlar en aza indirilmiş olacaktır.

1.5. Sayıtlar

1.Araştırma sürecinde görüşlerine başvurulmuş öğrenciler görüşme sorularını gerçek görüşlerini yansıtarak yanıtlamışlardır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir:

1. Araştırmamız, katılımcılarımızın görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırmamız, araştırmacı tarafından hazırlanan ölçme aracı ile sınırlıdır.

3. Araştırma, İstanbul ili Pendik İlçesi'ndeki Mesleki ve Teknik Liselerde 2013 - 2014 öğretim yılında öğrenim gören lise son sınıf öğrencileriyle sınırlıdır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı Türkçe'ye Fransızca "carriere" sözcüğünden gelmiştir. Kariyer kavramı Fransızca'da diplomatik kariyer, meslek, yaşamda izlenen bir yol, bir meslekte aşılması gereken pozisyon gibi çeşitli anlamlarda kullanılmıştır (Alkan 2014).

Kariyer, bireyin işe başlangıç sürecinden emekliliğine kadar geçen süre içerisinde aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmesi, mesleğin farklı alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde farklı işlerde çalışmayı ifade eder (Balta Aydın 2007).

Kariyer, bireyin hayatında ulaşmak istediği amaçlarına yönelik edindiği beceri, bilgi, tutum ve davranışlarını ifade eden, bu süreçteki bütün eğitim, öğrenme ve çalışma deneyimlerini ve bu süreçte geliştirmiş olduğu ilişkileri içeren, bireyin değişimi ve gelişimi ile şekillenen devamlı bir süreç olarak da tanımlanabilir (Mavisu 2010).

Kariyer konusunun odak noktası olan insan, çalışma hayatına başladığı ilk günden itibaren geleceğe yönelik olarak planlamalar yaparak beklenti ve arzularını tatmin etmek, ihtiyaçlarını karşılamak, başarılı olmak, işinde ilerlemek ve yükselmek ister. Bu tür duygu, düşünce ve tutumları bireyin mesleğine yönelik olarak oluşturduğu davranışları olduğu için, kariyer bireyin davranışsal yönünden soyutlanamaz. Birey, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını giderdiğinde, potansiyel olarak gelişim gösterdikçe kendini geliştirme güdüsü doğrultusunda kariyerinde ilerlemek ve yükselmek isteyecektir. Birey, bu yükselme sayesinde iş yerinde prestij kazanacak, güç elde edecek ve daha fazla para kazanmaya başlayacaktır. Çalışanlarına mesleklerinde ilerleme ve yükselme için gerekli olan altyapıyı oluşturan ve iyi elemanlarının kurumlarında kalmasını sağlayan işletmeler başarılı olacaktır (Alkan 2014).

Kariyer her ülke ve örgütte farklı olarak ele alınmış farklı çalışmalar yapılmıştır. Kariyer planlamaları hazırlanırken bazı ülkelerde bireyler tek tek değerlendirilirken, bazı ülkelerde ise kariyer planlarının hazırlanması insan kaynakları bölümüne bırakılmıştır. Japonya’ da bazı örgütlerde her departmanın yöneticisi kendi departmanlarında çalışan her birey için ayrı ayrı kariyer tabloları oluşturarak bireysel kariyer planı hazırlama ve geliştirmede bu tablolardan yararlanmaktadırlar. Avrupa Birliği’ ne bağlı ülkelerde bu durum farklıdır. Portekiz, Hollanda, Fransa, Almanya gibi ülkelerde bu tür çalışmaları insan kaynakları bölümü genel olarak bütün çalışanlarına uygular ve üst yönetimin sadece görüşüne başvurur. Ülkemizde ise kariyer planlama ve yönetimi konusuna pek az örgüt yer vermekte ve çoğunluğunda bu tür uygulamalar yapılamamaktadır. Ülkemizde yapılan araştırmalarda kariyer uygulamaları çalışmasına katılan firmalar %42 ile sınırlıyken, ABD’ de %90 civarındadır. Bu durumdan hareketle Türkiye’ de kariyer ve kariyer yönetimine yeterince önem verilmediği görülmektedir (Seçer 2013).

2.2. Kariyer Seçimi ve Önemi

Kariyer olgusu insan hayatının büyük bölümüne hakim olduğu için çok önemlidir. İnsanların psikolojik ve sosyal açıdan ilerlemesini yakından ilgilendiren kariyer, bireylerin kendilerini tanımlamasını ve sınırlarının farkında olmasını sağlayacaktır. Bu durumda bireylerin memnuniyet düzeyi kariyerinin ulaşabileceği tarafları gösterirken, başarı ve sorumluluk alabilmelerini de geliştirmektedir. Kariyer insan hayatına ilk olarak maddi ve somut olarak katkıda bulunmaktadır. İnsanlar hayatlarını ideal seviyede gerçekleştirebilmeleri için kariyer basamaklarını daha hızlı tırmanmalı ve geldikleri konumda kalıcı olmaları gerekmektedir. Günümüzde iş hayatında birçok yeni kavramın oluşması, örgütlerin yeniden yapılanma süreçleri, dış kaynaklı personel istihdamı ya da küçülme gibi durumlardan dolayı insanların işten çıkarılmaları gibi örnekler, iş hayatının ne gibi alternatif sonuçlar çıkaracağını göstermekte ve çalışanların gelecek ile ilgili olarak yorum yapmalarına olanak tanımaktadır (Alkan 2014).

Örgütler, bireylerin sadece geçimlerini sağlamakla kalmayıp, onların kişisel doyumlarını sağlayan ve öz gerçekleştirmelerini de sağlayan bir kaynak özelliği taşımaktadır. Örgüt kariyer olanaklarından faydalanan çalışanlar, yeni sorumluklara

hazırlanmış olurlar. Günümüzde kariyer elde etmenin ilk kaynağı, para kazanma ihtiyacı, güç elde etme ve bir statüye sahip olma güduları ortaya çıkarmaktadır (Balta Aydın 2007).

Kariyer kelimesi sadece örgüt içinde başarılı olmak olarak anlaşılmalıdır. İnsanlar, sadece bir örgütte kariyer sahibi olabilecekleri gibi farklı faaliyet alanlarda faaliyet gösteren örgütlerde de başarılı bir kariyere sahip olabilirler. Örgütler, çalışanlarından mümkün olduğunca en üst düzeyde yararlanmak ve faydalanmak istemektedirler. Bu durumdan dolayı örgütler, insan kaynakları bölümleri oluşturmuş ve çalışanlarını daha yakından tanımak zorunda kalmıştır. Çalışanların özel hayatı ve iş hayatında çevreleriyle kurmuş olduğu ilişkileri, çalıştıkları örgütten beklentilerinin ne olduğu, çalışanların hedefleri kendilerine sorulmakta ve alınan cevaplara göre örgüt çalışanlarına yönelik uygulamalar ortaya konulmaktadır (Mavisu 2010).

2.3. Kariyer Seçimine Yönelik Kuramsal Modellere Genel Bakış

2.3.1. Özellik faktör kuramı

Minnesota öğretim üyeleri Darley, Williamson, Paterson tarafından geliştirilen bu kuram, kişilik, ilgi, yetenek, tutum ve değer gibi birbirinden ayrı fakat birbirleriyle etkileşim halinde olan birtakım özellik ya da faktörlerin bireyin meslek seçimi başarısında etkili olduğunu öne sürmektedirler. Bireylerin, bu tür özellikleri, davranışları gözlemler veya envanter ve test gibi ölçme araçları ile saptanabilmekte, elde edilen sonuçlar neticesinde bireylerin profillerinin ve beklentilerinin saptanmasına çalışılmaktadır. Bu değerlendirmeler neticesinde, bireyin sahip olduğu donanımı veya güçlü ve zayıf yönleri esas alınarak bir meslek seçiminde bulunması gerektiği savunulmaktadır (Ergün 2007).

Kariyer kararı verme süreci konusunda yetersiz kaldığı öne sürülerek eleştirilen bu kuram, yapılan eleştirilere rağmen, birçok çalışmanın bu alanda yapılmasına neden olmuştur. Özellikle performans, işteki başarı ve bireysel özelliklerin eşleştirilmesi gibi çalışmaların temelini oluşturmuştur (Ergün 2007).

2.3.2. Holland'ın mesleki tercih modeli

Meslek danışmanı olan Holland psikiyatrik, eğitsel, askeri kurumlarda çalışmıştır. Holland meslek seçimi kavramını, bir bireyin kişiliğinin iş yaşantısını yansıtan bir olgu olduğu olarak açıklamıştır (İbiş 2011).

Kariyer seçiminde önemli olan faktörler Holland' a göre, bireyin ihtiyaçları, motivasyonu ve değerlerini içeren kişiliğidir. Holland' a göre her bireyin kişilik yapıları farklı olduğu için amaç, yetenek, tutum, ilgi, isteklerindeki farklılık doğrultusunda mesleki seçimlerini yapmaları gerektiğini savunmuştur. İnsanların kendi kişilikleriyle uyumlu olan işlerde çalıştıklarında en iyi şekilde çalışıp gelişme gösterdiklerini ve büyük oranda iş tatmini sağladıklarını savunan Holland' ın teorisine göre, kişilik ile işin daha çok uyumu insanlarda daha fazla tatmin düzeyini sağlamaktadır (Ergün 2007).

Meslekleri yürütülen çevre itibarıyla 6 gruba ayıran Holland, bu meslekleri yapan kişilik tiplerinide 6 gruba ayırmıştır. Holland' ın kişilik tipleri aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

Gerçekçi tipler: Bu tipteki bireyler mekanik üzerine yoğunlaşmıştır, saldırgan ve ataktırlar. Motor faaliyetler ve kas koordinasyonu yapan bireyler bu grup içerisinde yer alırlar.

Aydın tipler: Yapmaktan çok düşünmeyi seven bu tipler zihin gücüne dayalı olarak çalışırlar. En önemli özellikleri sabırlı, ısrarcı ve bağımsız olmalarıdır.

Sosyal tipler: En önemli özelliği empati becerisine sahip olan bu bireyler, insanlarla birlikte olmaktan ve onlara yardım etmekten hoşlanırlar.

Geleneksel tipler: Kurallara bağımlı olma, tertip, düzen, sıkı kontrol ve nesnelere üzerine odaklaşma bu tipteki bireylerin en belirgin özelliklerindedir.

Girişimci tipler: Başkalarını ikna edip yönetmek isteyen yapıdaki bu bireyler, dışa dönüktürler.

Sanatçı (Artistik) tipler: En önemli özellikleri bağımsızlık ve estetik faaliyetlere ilgidir. Üretken ve hayal gücü yüksek olan insanlar bu grup içerisinde yer alır. Holland tarafından zaman içerisinde geliştirilmiş olan bu kuram, kadın aleyhi ve cinsiyete dayalı olması en önemli eleştirilerdendir. Yetişkinlerde mesleki ilginin nasıl değiştiğinin göz ardı edilmesi bir başka eleştiridir (Ergün 2007).

2.3.3. Maslow'un ihtiyaçlar kuramı

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını hiyerarşik bir şekilde sıralamıştır. Alt seviyede yer alan bir ihtiyaç giderilmediği takdirde üst seviyedeki ihtiyaçlar hissedilmez, kendini göstermez, insanları güdülemezler. Yani bir ihtiyacın oluşabilmesi, daha alt seviyedeki bir ihtiyacın karşılanmasına bağlıdır (Karapınar 2008).

Amerikalı psikolog Maslow, ilk defa insan ihtiyaçlarını ele alıp incelemiş ve motivasyon konusundaki gelişmelere ışık tutmuştur. Abraham Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakarlıklar da bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini, başka insanların sahip olduğu düşünce ve onlardan gelen emirler doğrultusunda hareket ettiklerini araştırmıştır. Maslow, bütünler analizini bireysel davranış açısından motivasyonu vermek isterken yada çeşitli psikososyal etkenlerin birey yapısına entegre olmuş yorumunu belirtmeyi amaç edinmiştir. Motivasyon teorisinde Maslow, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını gidermek amacıyla harekete geçtiklerini belirtmekte ve bu ihtiyaçları karşılama şiddetine göre sıralamaktadır (Erdoğan 2009).

Maslow'un belirlemiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekillerdedir:

- Fizyolojik veya Temel İhtiyaçlar: Bu ihtiyaçlar bireyin yemek, içmek, üremek gibi temel ihtiyaçlarıdır. Organizmanın yaşamını devam ettirebilmesi için karşılanması gereken ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar uzun süre giderilmediğinde birey diğer ihtiyaçlarına güdülenemeyecektir.
- Güvenlik Duygusu İhtiyacı: Geleceğe yönelik olarak yasal güvence aramak, sıcağdan ve soğuktan korunmak, sığınmak bu tür ihtiyaçları ifade eder. Bu ihtiyaç bireyin, düzenli, tutarlı ve kestirilebilir bir dünyada yaşama isteğiyle ilgilidir. Çalışma hayatında iş güvenliği isteği, kişiyi işten çıkarılmamak için işe bağlayan uygulamaların varlığı ve çalışanların bu tür ihtiyaçlarını nasıl gidermeye çalışacağını gösteren sendikacılığın birçok durumu bu ihtiyaca yönelik olarak gösterilen örneklerdendir.
- Ait Olma İhtiyacı: İnsanlar, arkadaşlık ilişkileri geliştirme isteği, farklı derecelerdeki gruplara ait olma ihtiyacı içerisindeyler. Bu ihtiyacın tatmini için, diğer bireylerde beraber olma ve yardımlaşma son derece önemlidir.

- Saygı-Takdir-Tanınma veya Ego (Özsaygı) İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar ancak sosyal aktivitelerde bulunularak giderilmektedir. Diğer bireyler tarafından itibar görme, bağımsızlık, sahiplik ve idare altına alma bu ihtiyaçlar içerisinde yer alır.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Karşılama düzeyine göre son sırada yer alan bu ihtiyaç, bireyin yaratıcı olması, kendini geliştirmesi ve potansiyelini sonuna kadar kullanması ile ifade edilir (Erdoğan 2009).

Maslow' un kuramının yaygın olarak tanınmasının nedeni mantıklı ve basit olmasından dolayıdır. Yapılan araştırmalar ihtiyaçlar teorisinin beş basamaklı değil, iki-üç basamaklı ve ihtiyaçlarının önem sırasının kişiden kişiye farklılaştığını göstermektedir. Sıralanan ihtiyaçlar ülkeden ülkeye de değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle Abraham Maslow' un kuramı evrensel bir kuram olarak kabul edilmemektedir (Gültekin 2010).

2.3.4. Herzberg'in çift faktör kuramı

Herzberg, Maslow' un teorisini geliştirmek amacıyla 1959 yılında yapmış olduğu çalışmalarda diğer kuramlardan farklı olarak deneklerine, çalışma hayatlarında onları mutsuz eden faktörleri ve deneklerini daha çok çalışmaya itecek olan faktörleri sormuştur. Bu deneyde ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Herzberg bu sorularda işyerindeki bazı faktörlerin olmamasının mutsuzluk yarattığını, bu faktörlerin işyerinde olmaları durumunda ise ekstra bir doyum sağlamadığını görmüştür. Ekstra doyum sağlamayan bu faktörler, Herzberg tarafından hijyen (dışsal) faktörler olarak isimlendirmiştir. İş performansını oldukça fazla artıran faktörlere ise motive edici (içsel) faktörler olarak isimlendirmiştir. İşyerindeki bazı faktörlerin ise, yokluğunda belirgin bir doyumumsuzluk duygusu yaşanırken, varlığında ise çalışanlarında iş performanslarını oldukça fazla artırdığı gözlenmiştir (Yıldız 2010).

Hijyen faktörler, kişinin tatminsizliğine engel olurken, motivasyon faktörleri gerçek güdüleyici faktörlerdir. Bireyin tatminsizliği önlenemezse sadece motivasyonel faktörlerle güdülenmesi zordur. Hijyen faktörleri, bireyin tatminsizliğini önleyerek motivasyon faktörlerinin yaratacağı tatmine yani güdülenme için gerekli olan ortamı oluşturacaktır. Hijyen faktörlerinin görevi, çalışanlarda güdülenme ve tatmin noktasında bir alt yapı meydana getirmektir (Gültekin 2010).

Herzberg motivasyon üzerine yapmış olduğu araştırmalarda varmış olduğu en önemli sonuç, çalışanları motive eden faktörlerle onların motivasyonunu düşüren faktörlerin birbirinden tamamen farklı olduğu, ve bu iki faktörün farklı sonuçları olan ayrı bağımsız değişkenler olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur (Karapınar 2008).

2.4. Kariyer Planlama

Bireylerin, önündeki imkan ve olanakların, seçeneklerin farkına varması, kariyeri ile ilgili amaçlarını saptaması, bu amaçlara ulaşmada yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak olan eğitim, iş ve diğer gelişimsel faaliyetlerin programlanması ‘‘Kariyer Planlama’’ olarak adlandırılmaktadır (Seçer 2013).

Kariyer planlama, bireylerin, ilgi, beceri ve değerlerini göz önünde bulundurarak bunlara uygun hedefler belirlediği ve bu hedeflere erişmek için yapılan planlama sürecidir. Diğer bir tanımda kariyer planlama, bireylerin sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar, yaptığı seçimler ve bunların neticelerinin farkında olarak kariyer hedeflerini saptamak ve belli olan hedeflerine eriştirecek eğitim, iş ve ilgili gelişim programlamalarını planlamaktan meydana gelen bir süreçtir (Uğurlu 2007).

Kariyer planlama, bireyin kendini değerlendirerek; güçlü ve geliştirmesi gereken yönlerini belirlemesi; bilgi, yetenek ve ilgilerine göre kariyer beklenti ve amaçlarını oluşturması ve bunlara nasıl erişebileceği ile ilgili olarak faaliyet planlarını oluşturmasıdır. Bir sorun çözme ve karar alma süreci olan kariyer planlamada; çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasındaki en uygun ilişkiyi kurması amaçlanmaktadır (Seçer 2013).

alışan kariyer planlaması yaparak hedeflerine daha objektif ve net bir şekilde bakabilir. Bireyin hayatını ilgilendiren kariyer kavramı planlı ve sistemetik bir şekilde ilerleme gösterirse zorlukların büyük bir kısmını aşarak hedeflerine ulaşır. Planlama, kariyer basamaklarının her biri için önem teşkil emektedir (Gültekin 2010).

2.4.1. Kariyer planlama tanımı ve kapsamı

Kariyer planlama kavramı, son yıllarda insan kaynakları işlevleri arasında gelişme göstermektedir. Daha önce yapılmış olan en etkin kariyer yaklaşımlarına ilişkin çalışmaların, geniş kapsamlı kariyer planlama ile ilgili oldukları görülmektedir. Bunun sebebi ise kariyer planlamanın, bireyin kariyer hayatının düzenlenmesine yardımcı bir araç olarak kullanılmasıdır. Günümüzde üzerinde önemle durulan kariyer planlaması, bireylerin düşüncelerini açıklığa kavuşturmalarına yardımcı bir araç olarak görülmektedir. Bir başka ifadeyle bireyin geleceğinin şeffaf bir şekilde canlandırılmasıdır. Çalışanların kariyer gelişiminde çalışanlar ve işletme açısından kariyer planlama geleceğe yönelik olarak sorumluluk taşımaktadır (İbiş 2010).

Kariyer planlamada, birey kendini değerlendirerek; güçlü ve geliştirmesi gereken yönlerini saptaması, bilgi, ilgi ve becerilerine göre kariyer beklenti ve amaçlarını oluşturması ve bunlara nasıl ulaşabileceği ile ilgili olarak hareket planlarını hazırlamasıdır (İbiş 2010).

Kariyer planlamada, kişiler, işletmeler ve çevre sürekli bir değişim içerisinde olması sebebiyle etkilenmekte ve değişime uğrayan bir süreç olmaktadır. Bu süreçte kişiler ve örgütlerde esnekliğin ön planda olması gerekmektedir (İbiş 2010).

Kariyer planları, kişilerin daha etkin kararlar verebilmesi ve geleceklerini güvence altına alabilmeleri için esnek ve ulaşılabilir hedeflerden oluşmalıdır. Bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları yaşam planı içinde nasıl karşılayacağını kariyer planları içermektedir. Planlama yapılırken bireyin yeteneklerinin belirlenmesi ve gelecekte ihtiyaç duyulacak yeteneklerin belirlenmesi önemlidir (Bingöl 2011).

Kariyer planlamada öncelikle mevcut işlerdeki yeterlikler ve yetersizlikler iyi saptanmalıdır. Çünkü kariyer planlama gelecekle ilgili bir faaliyettir (Eryiğit 2007).

2.4.2. Kariyer planlamasının önemi ve amaçları

Bir öğrenme süreci olan kariyer planlama, kişiyi sadece meslekleri ve iş dünyasını tanımasını kapsamaz. Kişinin aynı zamanda iç dünyasını ve kendini tanımasına ve keşfetmesine yönelik attığı adımları içerir. İnsanların kendilerini tam olarak gerçekleştirememesi profesyonel ve özel iş hayatlarında en önemli sorunlarından biri

olarak günümüzde karşımıza çıkmaktadır. Kişi erken kalkıp gittiği ve bütün gününü çalışarak geçirdiği işletmede verimli ve mutlu olabileceği bir kariyere sahip olmalıdır.

Günümüzde çalışanların yaşadıkları paradoksun bir yanını para kazanmayla gelişen yaşam mücadelesi, diğer yanını ise hayatlarından ve kariyerlerinden ne istedikleri, yapmış oldukları işlerin onlara ne derece yeterli olduğu oluşturmaktadır (Yeşil 2011).

İş hayatına yeni adım atanların yetenekleri, kendi özellikleri ve bu özelliklerin iş yaşamındaki değerini iyi bir şekilde bilmeleri gerekmektedir. Kişi kariyer planlaması yaparken, kişilik özelliklerinin, yeteneklerinin, iş becerilerinin ve bunların iş hayatındaki ve sosyal hayattaki karşılığının farkında olması gerekmektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta, yüksek maaşlı bir iş yerine, kişinin uzun yıllar çalışmak isteyeceği bir alanda ve kendisine gelecekte yarar sağlayacak olan bir pozisyonda iş aramasıdır. Kariyer planlama, kişinin iş hayatındaki kariyer konumunu belirlemesi adına önemlidir (Yeşil 2011).

Birey için kariyer birçok nedenden dolayı önemlidir. Bireyde statü, toplumsal durum ve kimlik oluşumunda yardımcı olur. Kariyer kavramı, insan hayatı için bir odak ve anlam teşkil etmektedir. Meslekler, insanlarla yakınlaştırmayı gerektirdiğinden bu yönüyle sosyal bir mana taşımaktadır. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmesi için etkin araç meslektir (Gültekin 2010).

Yaşam kalitesi olgusunun giderek önem kazanması ile iş, çalışanlar için kendilerini geliştirecekleri, kendilerini ifade edecekleri ve yeni bir şey arayacakları bir araç haline gelmiştir.

Kariyer planlamanın artan popülerliğine katkıda bulunan diğer etkenler ise, işlerin giderek daha karmaşıklaşması, yenilenmesi ve değişmesidir. Teknik alanlardaki bilgilerin gelişen teknoloji ile giderek eskimesi, kurumları elemanlarının bilgi ve becerilerini güncelleştirmeye, ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda kariyerlerini yönlendirmeye zorlamaktadır (Uğurlu 2007).

İki boyutu olan kariyer planlamada, birinci boyutta kariyer planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşmaktadır. Kişi iş hayatında yerini bilmek, anlamak ve ileride nerede ve nasıl olmak istediğini belirlemesi gerekmektedir. Bu durum, kişi açısından sağlıklı bir gelişmeyi ifade eder. Birey, böylece kendi kariyerini planlama

imkanı bulmaktadır. İkinci boyutta ise, kariyer planlamanın işletme açısından yönlendirilmesi ve irdelenmesidir. İşletme, burada kendi amaçlarını en ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uyarlamasıdır. Burada bütün bu amaçların bütünleştirilmesidir (Yeşil 2011).

Kariyer planlaması uygulayan işletmelerde, bireysel kariyer planlamasına destek sağlayarak, çalışanlara bu konuda yardımcı olmakta ve hem birey hem de işletme hedeflerini gerçekleştirme imkanı bulmaktadır. Nitelikli eleman bulma zorluğu, bugün ve gelecekte ortaya çıkacak olan pozisyonları doldurma ihtiyacı kariyer planlama üzerine daha fazla durmayı gerektirmiştir. İşletmenin başarılı olması ve ayakta kalmasında, daha esnek bir işletme organizasyonu oluşturma, beşeri sermayeyi geliştirmede, değişen ve gelişen dış çevresel koşullara uyum sağlama kariyer planlamanın önemini daha da artırmıştır. Kariyer planlaması uygulamasını yapan işletmeler rakiplerine üstünlük sağlamış olurlar. (Alkan 2014).

2.5. Kariyer Planlama Çeşitleri

Kariyer planlama, bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlama olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır.

2.5.1. Örgütsel kariyer planlama

Örgüt tarafından gerçekleştirilen bir eylem olan örgütsel kariyer planlamasında, örgüt yöneticileri hedefler ve stratejiler çerçevesinde bireylerin kariyer planlarının oluşturulması ve değerlendirilmesi aşamalarını bir döngü halinde gerçekleştiren süreç olarak planlarlar. Örgütsel kariyer planlamasında özellikle bireysel kariyer planlamaları ile örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda örgüt ve birey hedeflerinin uyarlanmasıdır (Torun 2011).

Örgütlerin çevrelerinden almış oldukları en önemli girdisini işgörenler oluşturmaktadır. Örgütü hedeflerine ulaşmasını sağlayacak olan işgören kalitesidir. İşgörenlerin sahip olduğu nitelikler onların işyerindeki pozisyonunu belirlemektedir. Örgütlerde üst yönetime örgütte çalışanlar içerisinde yeterli yeteneğe sahip olanlar yükselir. Bazı durumlarda yetenekli olan bazı çalışanlar gözden kaçırılıp geride kalabilmektedirler.

Örgütsel kariyer planlamanın iyi yapılandırılması sayesinde bu olumsuz durumlar ortadan kaldırılabılır. Bu durum bütün örgütler için genellenebilir (Sağnak, 2004).

Örgütsel kariyer planlama, kurum kapsamında kişiler için kariyer yolları oluşturma ve geliştirme sürecidir. Kurum çalışanların kariyer amaçlarını gerçekleştirebilme durumundadır. Çalışanların amaç ve beklentilerini gerçekleştirebilme sürecinde örgüt gelecekteki işgücü ihtiyacı imkanını karşılayacaktır (Ünsal 2013).

Kariyer planlaması sürecinde örgütün yürüttüğü faaliyetler aşağıda yer almıştır.

Kurumun sahip olduğu insan kaynağının değerlendirilmesi ve çalışanların gelişme ihtiyaçlarının saptanmasıdır.

Örgüt içerisindeki kariyer imkanlarının belirlenmesi,

Çalışanların performans değerlendirilmesinin yapılması,

Kariyer olanakları ile ilgili çalışanlara danışmanlık yapılması,

Yapılan değerlendirmeler neticesinde gerekli olan eğitimlerin yapılması,

Örgütsel kariyer planlamasının örgüte sağlayacağı faydalar ise;

Örgütsel sadakat ve bağlılığın artırılması,

Çalışanların kendi kendilerini değerlendirmesine imkan tanınması,

Bireysel gelişim sonucunda çalışanların mutluluğunun artması,

Yatay ve dikey kariyer hareketleri ile performans artışı,

Bireysel yeteneklerin artırılması,

Eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının ve yöntemlerin belirlenmesi,

Olarak sıralanabilir (Ünsal 2013).

2.5.2. Bireysel kariyer planlama

Bireyin kendisi ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş hayatı ile ilgili kendine göre uygun hedefleri belirlemesi ve kendisini bu hedeflere ulaştıracak olan faaliyetleri planlamasına bireysel kariyer planlaması denilmektedir (Mavisu 2010).

Çocukluktan başlayarak uzun bir çalışma döneminin sonuna kadar geçen süreyi kapsayan bireysel kariyer planlamada başlıca sorumluluk bireyin kendisine düşmektedir. Bireyin kendini daha iyi tanıması ve anlaması için hangi meslek güvencesinin ağır bastığını görebilmesine yardımcı olmaktadır. Birey bu şekilde gerçekçi hedefler edinip bu hedeflere ulaşmak için nelerin yapılması gerektiğine karar verebilecek duruma gelir. Kendini iyi tanıyan, yeteneklerinin farkında olan bir birey kariyer planlamasında herhangi bir zorluk çekmeyecektir.

Bireyler tüm hayatları boyunca iyi koşullarda yaşamak isterler. Aynı işlerde aynı düzeyde ve aynı kademede kalmayı istemezler. Yüksek ücret elde etmek, daha iyi yaşam ve çalışma düzeyine sahip olmak çalışanların önemli beklentilerindedir. Her çalışan için kariyerin üst basamaklarına yükselmek, ulaşılması gereken bir amaçtır (Sağ 2004).

Bireysel kariyer planlaması, özdeğerleme (bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin tespiti), kariyer hedef ve amaçlarının saptanması, örgüt içi ve dışı olanakların araştırılarak kariyer yollarının tespiti, kariyer planlarının hazırlanması ve çalışma programlarının yapılması, feedback (geri bildirim) olmak üzere beş aşamadan meydana gelmektedir (Gültekin 2010).

2.6. Kariyer Geliştirme

Batı' da 1990 yıllardan sonra kariyer planlama programlarının hızla arttığı ve son 20 yıl içinde kariyer konusunun ilgi odağı haline geldiği görülmektedir. Kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme kavramında hedeflenen amaç, birey ve örgütün amaçlarını örtüştürerek ortak bir çabayla bireyin kariyer gelişiminin sağlanmasıdır (Yeşil 2011).

Çalışanların geliştirilmesi, bilgi, deneyim, beceri, ve yeteneklerle kurumun sağladığı gelişme olanakları arasında bir uyumun sağlanmasını hedeflemek kariyer geliştirme amaçlarındandır. Birey ve örgüt, kariyer geliştirme tanımlarının alanı içerisinde yer alır. Kariyer geliştirmede birey ve örgütün her ikisinin olması gereklidir. Bireysel bir süreç olan kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi gerekmektedir (Toprak 2005).

Kariyer planlamada bireyin kariyer amaçlarının saptanması ve bu amaçlara ulaşmak için belirlenmesi gereken yolu ifade eder. Bireylerin ilgi alanları ve yetenekleri çok önemlidir. Genelde yöneticiler tarafından kullanılan kariyer yönetiminde, çalışanların kariyer ihtiyaçlarının karşılanması ve örgütün gerekliliklerinin daha iyi karşılanması için kullanılan metotlardır. Kariyer geliştirmede, çalışanların kariyer yönetimine yardımcı olmak için hazırlanan ve çalışanın tüm iş hayatını kapsayan bir süreç olup, çalışanın kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetler toplamıdır (Yeşil 2011).

İnsanlar ve örgütler sürekli değişen ve karmaşık bir çevrede yaşamakta ve sürekli ilişki içerisindeyler. Bu ilişkiler çeşitli dış etmenlerden etkilenmektedir. Kariyer geliştirme, dinamik olan ve iki tarafında değişen ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışan ilişkidir (Mavisu 2010).

Kariyer geliştirme, bireylerin kariyer seçimine ve bu seçimlere sağlıklı uyum sağlanması, bireylerin yeterlilik ve saygı ihtiyacının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetleri ifade eder. Son yıllardaki teknolojik gelişmeler, yeni işi yerine getirme becerisi, işin öğeleri, istihdama yönelik fırsat eşitliği konusunda yaşanan toplumsal baskılar ve bireyin kariyerinin yönetiminde söz sahibi olma yönündeki örgüt içi baskılar kariyer geliştirme programlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Yeşil 2011).

Örgütlerde oluşturulan kariyer geliştirme programları, çalışanların beceri ve iş tatminini artırmakta ve onlara becerilerini geliştirme fırsatı vermektedir (Mavisu 2010).

2.6.1. Kariyer geliştirmenin önemi

Günümüzde bireylerin iş dünyasında karşılaştıkları problemlerin çözümlüne yönelik teorilere gereksinim duyulmaktadır. İyi hazırlanmış bir kariyer teorisi, kariyer danışmanlarına klavuz olmalı veya bilgi verecek nitelikte olmalı, bu bilgiler kalıplaşmış olmamalı, bireylere kariyerleri konusunda yön verecek nitelikte olmalı ve bireylerin yaratıcılığını ortaya çıkarabilmelidir. Günümüzde işletmelerin modern yönetim anlayışıyla kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri, gerek örgütsel etkinlik, gerekse iş gören tatmini açısından son derece önem arz etmektedir.

İş kaybı bireylere hem ekonomik hemde psikolojik anlamda olumsuz etkiler yaratmakta, kariyer geliştirme çalışmaları bireylere bağımsız ve yaratıcı olarak örgütün faaliyet gösterdiği alanda yer almasını sağlamaktadır. Çalışanların, kendilerinin kim olduğunun farkına varmalarında, neler yapabileceklerinin kendilerine gösterilmesinde ve yanlış bilgilere odaklanmamalarının sağlanmasında son derece önemlidir.

Başarılı bir kariyer geliştirme programı, büyüme odaklı örgütlerde daha mutlu ve daha verimli çalışanlara sahip olmasını sağlamaktadır. İşbirliği ve birey gelişimine odaklanan örgütlerde ihtiyaçlar karşılanırken, yönetsel anlamda pozitif sonuçların doğmasına neden olur. Kariyer geliştirme sürecindeki asıl amaç, beklentilerin örgüt içinde karşılanmasıdır (Balta Aydın 2007).

Örgüt açısından kariyer geliştirme, boş pozisyonların doldurulması, bireylerin sahip olduğu farklı yeteneklerinin ortaya çıkarılarak değerlendirilmesi, yönetim, planlama, üretim alanlarında başarı, uzun dönemde gerekli olan kadro ihtiyacının temini, uzun dönemli hedefler koyma ve hedeflere ulaşma oranının yükselmesi, örgütün büyümesi ve gelişmesi alanlarında katkı sağlamaktadır.

Kariyer gelişiminin temelini birey oluşturur. Birey açısından kariyer geliştirme, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını sağlama, kendilerini tanıyarak neler yapabileceklerinin farkına varma, kendileri için gerekli olan eğitim faaliyetlerinin neler olduğunu bilme, kişisel tatmini artırarak iş hayatı ve sosyal hayatında sağlıklı bireyler olmalarını sağlamaktadır.

Kariyer geliştirme çabaları bazı şirketlerde sadece yöneticiler üzerinde yoğunlaşmıştır. Şirketin diğer çalışanlarının da kariyer geliştirme çalışmalarına dahil

edilmesi şirket açısından daha faydalı bir durumdur. Bireylerin gelişme gereksinimi ve yükselme arzusu vardır. Çalışanların gereksinim ve isteklerinin karşılanması, örgütsel başarıya ulaşılmasında örgüt ve çalışanlar açısından önemlidir (Toprak 2005).

2.6.2. Kariyer geliştirme araçları

2.6.2.1. Kariyer merkezleri (Kariyer atölyeleri)

Bu kariyer geliştirme aracında yöneticilerden oluşan gruplar, problem ve beklentileri saptar. Bu atölyeler bireylerin kariyer planlarını değerlendirmelerine, kariyer gelişimine, örgütte kalma sürecinin belirlenmesine ve emekliliğe hazırlanmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Kariyer atölyeleri, bireyin kendisini tanımasına veya gösterdiği aktivitelerle örgütün bireyi teşhisinin karşılaştırması yapılarak bireyin kariyerinin nasıl gelişeceği konusuna yönelmektedir. Çalışanların diğer çalışanlardan bilgi edindikleri, kendilerini değerlendirerek, kariyerlerini nasıl geliştirecekleri konusunda değerlendirme yaptıkları çalışmalardır (Sevinç 2009).

2.6.2.2. Kariyer rehberliği

Mesleğe yeni başlayan birinin, mesleğinde deneyimli olan bir bireyden yardım aldığı ve istenen düzeye geldiği veya rehberlik yardımı aldığı süreçtir. Kariyer rehberliğinde bireye, mesleki gelişimi için, yeteneklerinin geliştirilmesi için hangi danışmanlardan yardım alması gerektiği, hangi kursları almaları gerektiği, hangi kitabı okumaları gerektiği, kariyer olanakları ve örgüt içinde ya da dışındaki eğitim imkanları hakkında bilgi verilmesidir.

Rehberler, bireylere kariyerlerini nasıl geliştirecekleri konusunda deneyimlerini onlarla paylaşmalıdır. Rehberler, bireylerin faaliyetlerini desteklemeli, onları geliştirmeli, kısa dönem performansları ile uzun dönemli hedefleri arasındaki gerilimi yönetmeye yardımcı olmalıdır.

Örgütün üst yönetim kadrolarında yer almak isteyen çalışanlara rehberler, tavsiyelerde bulunur ve yardımcı olurlar. Bunun için çalışanların yetenekleri ve öğrenme hızlarına yönelirler. Bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini bilen rehber, onun hedeflerine ulaşmasına, örgüt içinde ilerlemesine yardımcı olur.

Rehberler, güçlükler, seçimler, yaratıcı çözümler, nedenler ve sonuçlar üzerine odaklanmasına, bireyin geleceği ve iş hayatı planları hakkında konuşma olanağı elde etmesini, yeni beceri ve deneyimler elde etmesini sağlayabilir (Yeşil 2011).

2.6.2.3. Kariyer danışmanlığı

Büyük işletmelerde çok sayıda çalışan bulunmaktadır. İnsan kaynakları bölümleri bu durumlarda çalışanlara rehberlik etmede yetersiz kalabilmektedir. Büyük işletmeler bu nedenle kariyer danışmanlığına gereksinim duymaktadırlar. Kariyer danışmanlığı, işletme içinde sağlanabileceği gibi bu alanda hizmet veren profesyonel kurumlara başvurarak onların yardımının da sağlanmasıdır. Bu iki durumda da kariyer danışmanlarından yararlanılır. İşgören bu sayede işletmedeki gelişim ve öğrenim imkanlarından sürekli olarak haberdar olurlar.

Bazı personel departmanları bireylere kariyer amaçlarını oluşturma ve kariyer yollarını ayırarak çalışanlara yardımcı olmaktadır. Çalışanların amaçları, fırsatları, beklentileri ve standartları danışman tarafından desteklenerek çalışanların potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine yardımcı olur. Danışmanlık hizmetleri eğer personel departmanlarınca veriliyorsa geçici niteliktedir.

İnsan kaynakları departmanı tarafından işletme içinde çalışanlara kariyer danışmanlığı hizmeti verilmektedir. İnsan kaynakları bölümü kaliteli ve etkin insan gücünü işletmeye seçen, iş tanımları ve iş nitelikleri çıkaran, personel organizasyonu yapan ve yöneten, seçilen bireylere gerekli olan bilgileri aktaran ve personelin bağlılığını artıran bir departmandır.

Deneyimli yöneticilerin, genç yönetici adaylarına yapmış olduğu danışmanlık mentor olarak adlandırılmaktadır. Deneyimli yöneticiler, genç yönetici adaylarına mesleki gelişim ve geliştirmesi gerek yönleri konusunda yardımda bulunurlar (Toprak 2005).

2.6.2.4. İş zenginleştirme

Belirli bir işin, çalışanın daha çok iş ve işlem yapabileceği biçimde yeniden organize edilmesi iş zenginleştirme olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlara, kendi işlerini planlama, kontrolü sağlama, organize etme ve değerlendirme görevleriyle sorumlu tutan iş zenginleştirme, çalışanların mevcut işlerine genişletilmiş sorumluluklar, teşvik edici özellikler, yeni deneyimler kazandırmak amacıyla işlerin yenilenmesidir.

İş zenginleştirmede çalışanların görevleri çeşitlendiği gibi onların yeni bilgiler edinmeleri, performansları ile ilgili geri bildirim almaları, iş yöntem ve çizelgeleri üzerine denetim kurmalarını ve sorumlu tutulmalarını sağlayarak işin doğasını değiştirmektedir (Eryiğit 2007).

2.6.2.5. İş rotasyonu

İş rotasyonu, çalışanın mevcut işlerine yeni tecrübeler, genişletilmiş sorumluluklar ve özendirici özellikler kazandırmak amacıyla şekil verilmesi olarak tanımlanabilir. Yönetici çalışanın işini zenginleştirerek çalışanın mesleki gelişimini ve kabiliyetini kolaylaştırmaktadır (Torun 2011).

2.6.2.6. Eğitim ve geliştirme programları

Çalışanların örgüt içindeki eğitimi, örgüt içinde almış olduğu yada gelecekte alacakları görevleri daha etkili ve başarılı olarak sürdürebilmeleri amacıyla onların, mesleki bilgi ufuklarını genişleten, rasyonel karar alma, düşünme, tutum, davranış, alışkanlıklarında olumlu değişimler gerçekleştirmeyi amaçlayan; bilgi, görgü ve becerilerini artıran eylemlerin tümünü içeren faaliyetlerdir. Örgütlerde uygulanmakta olan eğitim ve yetiştirme teknikleri bireysel kariyer planlaması ve geliştirmesine yardımcı araçlardır. Örgütlerde uygulanan eğitim; oryantasyon eğitimi, teknik beceriler eğitimi ve yönetsel beceriler eğitimi olarak üç gruba ayrılmaktadır (Sevinç 2009).

2.6.2.7. Koçluk

En yeni kariyer geliştirme araçlarından olan koçluk, belli bir gruba, belli bir amaç için konferans, özel ders, seminer vererek bireyi belirlediği hedefe ulaştırma sürecidir. Bireylere bu süreçte örgüt içerisinde yükselebilmeleri için hangi niteliklerini geliştirmeleri gerektiği üzerine yardımcı olmak hedeflenir. Bireylerin örgüt içindeki pozisyonlar, yükselebileme imkanları, görev davranışları gibi konularda gelişmeleri için eğitim programı uygulanır. Birey işleri öğreninceye kadar bu faaliyetlerde yer alır. Koçluk, yüz yüze ilişkileri gerektiren, başkalarına bilgi ve beceri sağlama temeline dayanan bir tekniktir. Bu teknik aynı zamanda etkili bir bireysel performans değerlendirme sürecidir.

Bu teknik bireysel becerileri geliştirmek, çalışanların kişisel gelişimlerini hızlandırmak, örgütteki karmaşık işlerin üstesinden gelmek ve güvenecekleri akıl hocasıyla özel ilişkiye girmek isteyen çalışanlar açısından son derece gerekli ve önemlidir. İş davranışlarını gözlemeyi, yargılamayı ve sonuşlarını geri bildirmenin yapılmasını içermektedir.

Bir birey herhangi bir işte oldukça iyi ise onun ko olarak eēitimde bulunması beklenebilir. Koçluk kolay ancak kısa ve uzun vadede zaman gerektiren bir uygulamadır. İyi uygulandıēında zaman ve paradan tasarruf saēlamaktadır. Koçluk, yöneticilerin hedef belirleme, çalışanları deēerlendirme ve karar alma gibi çalışmalarında etkinlik saēlamada yardımcı olan bir uygulamadır (Yeşil 2011).

2.6.2.8. Mentorluk (Rehberlik)

Orta düzeydeki yöneticilerin bireylere kariyerlerinin ilk aşamasında yardım etme süreci mentorlktr. Bireysel beceri, mevzuat ve teknikler, yöneticiler tarafından bireylere anlatılır. Çalışanların yeni bilgiler edinmesini saēlayan bu uygulama, yöneticilerin vizyonunu paylaşması açısından da önemlidir.

Mentorlük, araştırma sonuçlarına göre bireyler açısından popüler olduēu ve stratejik açıdan da örgütler için önemli olduēunu ortaya koymaktadır. Deneysel araştırmalar, bir mentora sahip olan bireyin, kariyer hareketlerinde, ilerleme hızında, iş doyumunda, ücretler ve öz saygıda daha hızlı artış olduēunu ortaya koymuştur. Mentorlar, bireyi geliştirir ve onları destekler (Sevinç 2009).

2.7. Mesleki Eēitim Kavramı

Meslek, kendine özgü az veya çok bilgi, beceri sahibi olmayı gerektiren, bir kişinin yaşamını sürdürmek, geçimini saēlamak amacıyla seçmiş olduēu uērařı alanı olarak tanımlanmaktadır (Gezer 2010).

Bireyin iş yaşamında belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statüyle yer alabilmesi için gerekli olan asgari yeterliliēe ve meslek kültürüne sahip olmasını saēlayan eēitime mesleki eēitim denir. İleri seviyede fen ve matematik bilgisi tatbiki

kabiliyetler kazanmış mühendislik, tarım, sağlık, beslenme, ticaret v.b. gibi alanlarda yer alabilecek bireyleri yetiştiren eğitim ise teknik eğitim olarak adlandırılır (Gezer 2010).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilerek, toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi büyük oranda eğitim sisteminin vazifesidir. Eğitim sistemi bu vazifeyi yerine getirirken, öğrencileri üretken birer yutuş olarak görür ve onları toplum hayatına, meslekler dünyasına ya da ileri seviyelerdeki eğitimlere hazırlar (Hezer 2008).

Bir toplumun kalkınması iyi bir ekonomik güce sahip olması ile bağlantılıdır. Ekonomik güç ise, sanayinin gelişme hızına, üretim gücüne dolayısıyla teknolojik güce bağlıdır. Bu sebeple toplumun gelişebilmesi için teknolojinin gerektirdiği bilgi düzeyine sahip olmak, çeşitli teknik araçları kullanmak, gerekli olan yerlerde iş hayatında bunları uygulayabilmek son derece önemlidir. Bu da bilgi ve beceri düzeyine sahip insanların yetiştirilmesine bağlıdır. Bu yetiştirmede ancak mesleki ve teknik eğitim ile sağlanabilir (Özgül 1995).

2.7.1. Mesleki eğitimin önemi

Eğitim, gelişim ve değişimin sağlanmasında temel unsurlardandır. Okul öncesinden başlayan bu süreç üniversite sonu ve istihdam sürecini kapsamaktadır. Mesleki eğitimin en önemli amacı nitelikli insan yetiştirmektir. Ülkemizin gelişmekte olması ve nüfusun büyük bölümünün genç olmasından dolayı mesleki eğitim daha fazla önemlidir (Saraçoğlu 2007).

Günümüzde, bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler neticesinde ülke sanayimiz çok boyutlu bir yapıya sahip olmuştur. Ülkemizin kalkınma hedeflerine ulaşabilmesi için sanayi ve iş çevrelerince ihtiyaç duyulan nitelikli ara eleman yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan mesleki ve teknik eğitim önem arz etmektedir.

Kalkınmanın hızlanması, başarıya ulaşması, yeterli nitelikteki ve sayıdaki iş gücünün kalkınma çabasına katılımına bağlıdır. Kalkınma sadece fiziki üretim araçlarına yapılan yatırımlarla gerçekleşmesi imkansızdır. İnsan gücü kaynağının yetiştirilmesi amacıyla yapılan yatırımların sosyal ve yapısal değişmeyi hızlandırıcı ve üretim seviyesini artırıcı önemli katkıları vardır (Göçen 2007).

Ülkelerde kalkınmanın hızlanması, rekabet gücünün yükseltilmesi ve istihdamın artırılması bakımından mesleki eğitim büyük önem taşımaktadır. Mesleki eğitim, ülkelerin gelişiminde ve kalkınmasında sanayinin temel unsuru olan bilgi, beceri sahibi nitelikli insan gücü yetiştirmede önemlidir. Nitelikli elemanların sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyi kalkınmanın ve ekonomik başarının temelidir. Mesleki eğitim ile başarılı bir meslek yolu hazırlanırken aynı zamanda ekonomiye vasıflı, nitelikli eleman yetiştirilmesi sağlanmaktadır (Gür 2011).

Meslek, her bireyin mesleğine ilişkin tercihiyle biçimlenen hemde mesleğin özellikleri itibarıyla bireyi etkileyerek yaşamını biçimlendirmektedir. Her mesleğin bireyin kişiliğini etkileyen yönleri vardır. Bazı mesleklerin seçiminde kişilik özelliklerinden dolayı seçildiği bazı kuramcılar tarafından ifade edilmiştir. Para kazanmanın dışında birçok psikolojik ihtiyacın karşılanması açısından da meslek insan hayatı için önemlidir. Meslek yaşamdan psikolojik doyumu etkileyen bir araçtır (Eyigün 2008).

2.8. Mesleki Eğitimin Amacı

Mesleki eğitimin temel amacını işgücünün küresel rekabete uyum sağlaması için bilgi ve becerileri güncel taleplere göre uygun, temel seviyede akademik becerilere sahip, kolay uyum sağlayabilen, yabancı dil bilen, iletişim becerileri yüksek, inisiyatif alabilen gençler yetiştirmek ve onları istihdam edebilmektir. Gençlerin iş ve meslek dünyasınca önemli görülmesi sağlanarak, okul sonrası iş dünyasına uyumları için temel becerilere önem vermek başlıca amaçlardandır (Aslantürk 2014).

Bireyin geçerliliği olan bir işe girmesi ve o işte ilerleyebilmesi için gerekli olan davranışları kazandırma mesleki eğitimin başlıca amacıdır. Mesleki ve teknik eğitim, mezunlarının piyasa ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte ve yeterli donanıma sahip olacak şekilde yetiştirilmesini hedefler. Bu hedefin gerçekleşmesi için gerekli olan ortamları oluşturur. Mesleki ve teknik eğitim, eğitim yoluyla bireylerin yeteneklerinin geliştirilerek belirli bir mesleğe sahip olmalarını amaç edinir.

Günümüzde gelişen hızlı teknoloji ve bunun sonucunda meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki değişimlere uyum sağlama mesleki eğitimin önemini daha da artırmıştır. Bireylere bu değişime uyum sağlamalarını sağlayacak olan mesleki eğitim kurumlarıdır.

Teknolojik gelişmeler neticesinde bazı meslekler ömrünü tamamlamış bazı meslekler ise önem kazanmış ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Gelişen teknolojiyle bilginin sürekli artması, çok bilgi edinmenin önemini yitirmesine neden olurken, bilgiyi üretme ve işlevsel olan bilgiyi öğrenmek önemi artmıştır. Asıl önemli olan bireylerin mesleki hayatlarındaki uyumu kolaylaştıracak olan gerekli tutum, bilgi ve beceri kazandıracak eğitim verilmesidir (Hezer 2008).

Mesleki eğitim iş ve birey arasında uyum sağlama sürecidir. Gelişen bilgi ve beraberinde teknoloji ile işin sürekli değişimi mesleki eğitim sürecine dinamiklik kazandırmaktadır. Mesleki eğitim ihtiyaçlara cevap verebilmesi, etkinliği ile değişime uyum sağlaması arasında güçlü bir ilişki vardır. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde işteki değişimler izlenmekte, mesleki eğitime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki eğitim sürekli güncelleştirilmektedir. Bu amaçla sürekli araştırma ve geliştirme faaliyetleri yapılmaktadır (Gür 2011).

2.9. Mesleki Yönlendirme

Mesleki yönlendirmeyi bireylere, hayatlarının herhangi bir anında eğitim ve meslekleri ile ilgili seçim yapabilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için yapılan danışmanlık faaliyetleri olarak açıklayabiliriz (Aslantürk 2014).

Mesleki yönlendirme sürecinin anaokulu günlerine dek gittiği günümüzde mesleki yönlendirme üzerine tartışmalar yapılmaktadır. Mesleki yönlendirmenin önem arz ettiği günümüzde, ilköğretim dönemi önem taşımaktadır. Mesleki yönlendirme özellikle ilköğretim 7. ve 8. sınıflarda gündeme gelen bir konudur. Bu sınıflarda öğrencilerin ne olacağı konusundan daha çok onların yeteneklerinin ve yeterliliklerinin farkına varması sağlanarak, bunları geliştirecekleri bir programa yerleşmesinin sağlanmasına yardım edilmektedir.

İlköğretim döneminde yapılacak mesleki rehberliğin amacı, öğrencilere ne olacağından çok, hangi alanlarda daha becerikli olduklarının farkına varması sağlanarak ve kendilerini tanımalarına yardım ederek gerçekçi tercihler yapmasının sağlanmasıdır (Özdel 2009).

İlköğretim döneminde yapılan rehberliğin çocukların karşı karşıya geldikleri problemlerle erkenden baş edebilmeleri için yapılacak yardımlar kritik bir öneme sahiptir. İşin başında önlem almak, problem kronik bir hal almadan ve kökleşmeden erkenden üzerine gitmek böyle durumlarda problemi çözmek için uğraş vermekten daha akılcıdır. Bireyin gelecekte toplumda bir rol üstlenebilmesi, gizil güçlerini en uygun düzeyde gerçekleştirebilmesi ve kendisi adına anlamlı bir yaşam oluşabilmesi, ilgi ve yetenekleri ölçüsünde meslek seçimine bağlıdır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için bireyin ilk çocukluktan itibaren yeteneklerinin farkına varmasının sağlanmasıdır (Özdel 2009).

Ortaöğretimde mesleki rehberlik hizmetleri açısından 9. Sınıf yönlendirme açısından büyük önem taşımaktadır. Bu dönemde gençler seçimlerini daraltırlar belirli bir meslek üzerinde odaklaşırlar. Gençlere bu dönemde bilgiler belirli bir planlama dahilinde verilmelidir (Özdel 2009).

Ülkemizde 9. Sınıf mesleğe yöneltme sınıfıdır. Bireyin gerçekçi bir karar vermesinde, kendini tanınması, sınaması ve yöneleceği mesleği daha gerçekçi seçmesi açısından son derece önemlidir. Birey yapacağı bu seçim sonucunda ortaöğretimde okuyacağı alanı ve daha sonrasında yükseköğretimde eğitim alanı yani mesleğini belirlemiş olacaktır. Bu dönemde bireyin yapacağı tercihin kendi ilgi ve yeteneklerine uygunluğu son derece önemlidir (Vurucu 2010).

Yükseköğretim kurumları nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaç edinen kurumlar olarak çeşitli bölümlerine alacağı öğrencilerin ve o mesleğe yönelecek kişilerde olması gereken niteliklerin neler olduğu konusunu belirlemiş değildir. Üniversite bölümlerini seçecek öğrencilerin hangi genel ve özel yetenekler, beceriler ve kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği o bölümlerce saptanmalıdır (Özdel 2009).

Kişinin çalıştığı iş onu ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak etki etmektedir. İlgi ve yetenekler ile işin nitelikleri arasındaki uyum, işteki motivasyon ve başarıda çok etkili olan bir faktördür. Sağlıklı bir meslek seçimi için önce bireyin kendini tanınması

ve işin gerektirdiği nitelikleri bilmesi ile mümkündür. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin belirginleşmesi amacıyla zorunlu eğitim süresi uzatılmakta, eğitim programlarında seçmeli derslere yer verilmekte, bireye kazandırılan eğitsel yaşantılar zenginleştirilmekte ve rehberlik hizmetleri güçlendirilerek yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Türkiye’ de mesleki yönlendirme faaliyetleri ilköğretim ikinci kademedede (6-8. sınıflar) başlamakta olmasına rağmen bu konuda yapılan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Ülkemizde bireye isabetli meslek seçimi konusunda rehberlik hizmetleri yetersizdir (Saraçoğlu 2007).

Mesleki yönlendirme faaliyetleri bireye ömür boyu yapılabilir. Günümüzde meslekler, nitelikler ve birbiriyle olan ilişkiler bakımından karmaşık bir yapıdadır. Mesleklerin Dünya’ da 50.000’ e yaklaştığı ve gelişimle birlikte daha da artacağı düşünülürse mesleki rehberlik ve öneminin günden güne arttığı söylenebilir. Mesleki rehberlik eğitimin her kademesinde uygulanabilir. Eğitim bireysel ve toplumsal hedeflerin en somut olarak gerçekleştiği ve işlevsellik kazandığı yaşam alanıdır (Vurucu 2010).

2.10. Türkiye’ de Mesleki ve Teknik Eğitim

Milli Eğitim’ in temel amaçları çerçevesinde ortaöğretim kurumları şekillendirilmiştir. Ortaöğretim kurumları çeşitli program uygulayan liseler ve belirli bir meslek alanında eğitim veren liselerden meydana gelmektedir. Mesleki ve teknik eğitim veren liselerin temel amacı; tarım, sanayi, hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu insan gücünü gerekli niteliklerde eğitmektir. Bu kurumlarda uygulanan programlar ihtiyaçlara göre çeşitlilik göstermektedir. Gelişen teknoloji ile ortaya çıkan meslekler ile ilgili yeni programlar açılmakta ve artık günümüz şartlarında geçerliliğini yitirmiş programlar eğitim-öğretim sisteminden çıkarılmaktadır. Milli Eğitim Temel Kanunu’ na göre mesleki eğitim veren liselerin temel amacı, öğrencileri yükseköğretime ve bir mesleğe hazırlamaktır. Mesleki eğitim kurumlarında eğitim programları %60 mesleki, %40 genel kültüre yönelik eğitimden meydana gelmektedir. Eğitim programları bu amaca göre oluşturulmuştur (Özgürol 2010).

Ülkemizde mesleki eğitim kurumları örgün ve yaygın eğitim kurumları olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgün eğitim sistemi dışında kalan bireylere yaygın eğitim kurumlarınca da mesleki eğitim imkanı sunulmaktadır. Yaygın eğitimden faydalanan bireyler, örgün eğitimdekilere göre daha değişik özelliklere sahiptirler. Genelde çalışma hayatına giren, ortaöğretime devam edemeyen bireyler ve bir meslek öğrenmek isteyen kişiler bunların başında gelir. Örgün öğretim sistemi içerisinde öğrenci olanlar da özel ilgileri nedeniyle ve belirli alanlarda kendilerini geliştirmek isteyenler yaygın mesleki eğitim kurumlarında faydalanmaktadır (Özgürol 2010).

2.11. Meslek ve Kariyer

2.11.1. Meslek / Kariyer Kararı Verme Yetkinliği

Kariyer kuramlarından sosyal bilişsel kurama göre, bireylerin yetkinlik algıları ve sonuç beklentileri yaşamış olduğu öğrenmelerden etkilenir. Kişilerin yetenek, ilgi v.b. özellikleri yetkinlik algıları ve sonuç beklentilerinin etkisindedir. Lent, Brown ve Heckett (1994), yetkinlik ve sonuç beklentilerinin meslek seçiminde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel özelliklerin bu mekanizmalara dolaylı bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Yetkinlik beklentisi düzeyinin artırılması ile bireylerin sağlıklı meslek seçimi yapmalarını sağlayacak önemli bir etkidir. Kişilerin sahip olduğu yetkinlik beklentisi düzeyinin saptanarak, yapılacak olan etkinlik ve planlamalara dahil edilmesi gerekmektedir (Şeker 2013).

2.11.2. Meslek ve Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

İnsanlar, gereksinimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli mesleklere yönelmişlerdir. Meslek çeşitliliği gelişen teknoloji ile daha da artmıştır. Bu çeşitlilik kimi zaman insanları zorlamıştır. Bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olan bir meslek bireye çekici gelebileceği gibi sağladığı kazanç ve toplumsal saygınlık gibi faktörler açısından da çekici olabilir. Birey ya kendi kişisel yapısına uygun olduğu için ya da kendisi için önemli olan kişilerce beğendiği için bir mesleğe yönelebilir. Meslek seçiminde göz önünde bulundurulması gereken hususlar; bireyin sahip olduğu fiziksel özellikleri, kişisel özellikleri, ilgileri, yetenekleri, eğitim durumu ve eğitim

dışı deneyimleri ve ailesel durumlarıdır. Meslek seçim kararı ve mesleki tercihler, bireyin ihtiyaçları, ilgileri, genel ve özel yetenekleri, değerleri, kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörler, yaşadığı bölge, bölgenin özellikleri ve iş olanakları, piyasadaki arz talep durumu ve aile gibi faktörler bireyin meslek seçimini etkilemektedir. Bu faktörler arasında kişisel özellikler önemli olduğu kadar yaşadığımız çevre, mesleğin bugünkü ve gelecekteki durumu, çalışma koşulları da önemlidir (Çınar 2011).

Meslek seçim sürecinin karmaşık ve bazı etkenlerin etkileşimine bağlı olarak şekillendirildiği ifade edilebilir. Geleneksel görüşe göre meslek seçimi ergenlikte ya da genç yetişkinlikte yapılan tek bir karar alma sürecidir. Bu görüş, bugün yerini meslek seçimi ve gelişiminin yaşam boyu sürdüğü yönündeki görüşe bırakmıştır (Vurucu 2010).

2.11.3. Öğrencilerin mesleki yönelimlerine etki eden faktörler

Bireylerin kişisel özellikleri ya da özelliklerine göre bir mesleğe yönlendirilmesi doğru değildir. Meslek seçiminde birçok unsur bulunmaktadır. Meslek seçiminde bireye çevre de önemli etkiler yapmaktadır. Aile, arkadaş grubu, sosyoekonomik durum meslek seçiminde etkili olan çevresel faktörlerdendir. Bireylerin meslek seçimi konusunda yönlendirilirken sosyal çevre önemlidir. Aile ortamı bireyin meslek seçim kararında önemli bir etkiye sahiptir. Bunun dışında çevrede hayranlık duyulan bir yetişkinin meslek dalında çalışılması ve onun model alınması, bireyin o mesleği seçmesine, çevrede bulunan yetişkinlerin bir iş alanında başarısız olması bireyin o meslekten uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Yaşanılan yer de meslek seçiminde önemli hususlardandır. Bireyin yaşadığı yerde yaygın olan bir iş alanının bulunması da meslek seçimini etkileyebilir. Bireyin sahip olduğu özellikleri, becerileri, sağlık durumları ne olursa olsun, aklına ilk gelen yaşadığı yerdeki yaygın olan mesleklerden biridir. Yaşanılan çevredeki mesleklerin avantaj ve dezavantajları iyi bilineceğinden, bu meslekler itici ya da çekici bir etkiye sahip olabilir (Özdel 2013).

2.11.4. Mesleki yönlendirmede ailenin etkisi

Bireylerin yaşamını etkileyen ve yönlendiren faktörler sadece onların ilgi, yetenek, becerileri ile sınırlı olmayıp çevresel faktörlerde bulunmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi ailedir. Diğer faktörler aile kadar bireyin yaşamı boyunca sürekli ve çok yakın bir etkiye sahip değildirler. Meslek seçimi konusunda şüphesiz ailenin büyük etkileri bulunmaktadır. Bireyin sosyal çevresinin meslek seçim kararını etkilediği ve bu sosyal çevre içerisinde yer alan ailenin büyük rolü bulunmaktadır. Ergenlerin mesleki ve eğitsel planlarını etkileyen en önemli kişiler anne babalardır.

Ebevenler yalnızca aile içi ilişkilerde otoriter, demokrat, kabul edici tutumlarıyla değil, ergenlerin mesleki gelişimlerinde destekleyici tutum ve davranışlarıyla da onların karar verme ve mesleki gelişim süreçlerini etkilemektedir. Anne babalar çocuklarının mesleki gelişimlerine yardımcı olmak gayesiyle onları meslekleri tanımaya yönlendirebilir, ilgi duydukları meslekler hakkında konuşabilir ve elde ettikleri bilgileri onlarla paylaşıp, tartışabilir. Çocuklarının yeteneklerini, ilgilerini fark etmelerini sağlayarak geliştirebilmeleri için farklı etkinliklerde bulunabilirler. Anne babaların meslek seçim süreci, meslek seçiminde ilgi, yetenek, değerler gibi konurda ve meslekleri tanımada bilgi düzeyi arttıkça daha olumlu tutumlarda bulunabilirler. 1980' li yıllarda meslek gelişimine aile etkisi sistem yaklaşımının uygulanmaya başlamasıyla beraber mesleki karar verme sürecinde ailesel faktörlerin üzerinde durulmuştur. Yapılan araştırmalar neticesinde sosyoekonomik seviyenin, kardeş sayısının, aile genişliğinin, yaşam yerinin meslek seçiminde çocukları etkilediği görülmüştür. Son yıllarda ergenin duygusal olarak aileden bağımsızlaşması, aile ilişkileri ve ebeveynlerin sergiledikleri tutumlar üzerinde durulmaya başlanmıştır. Aşırı katı ve esnek tutum sergileyen ailelerde ergenlerin sağlıklı mesleki karar veremeyeceğini öne süren yaklaşımlara göre; esnek ve çok katı kurallar bulunan ailelerde yaşayan ergenlerin karar verme becerisini olumsuz etkilediği ve bireyselleşmesini önlediği belirtilmiştir (Özdel 2009).

Bireyin meslek seçiminde ailenin mesleği, ekonomik durumu ve eğitim düzeyi önemli etkilere sahiptir. Anne-baba mesleği ve çocuğun okul başarısı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Vasıfsız olan ve el işine dayanarak az kazanç getiren mesleklere sahip ailelerde çocuğun entellektüel bakımdan aile çevresinden olumlu etkiler alması zordur.

Okul masrafları aile tarafından ödenememekte, yetişkin çocukların kazançlarından vazgeçilememekte, kalabalık aile yapısı ders çalışmayı engellemekte kötü beslenme sonucu çocuğun zihinsel gelişimi yavaşlamaktadır (Vurucu 2010)

2.11.5. Meslek seçimi ve meslek seçiminin insan yaşamındaki yeri ve önemi

Bireyin çeşitli safhalardan geçerek kendisine açık olan mesleklerden kendi ihtiyaç ve beklentileri bakımından çok, istenilmeyen yönleri az olan bir mesleğe yönelmeye karar vermesi ve bunun için gayret etmesi meslek seçimidir. Meslek, bireyin hayatını ekonomik, psikolojik, fizyolojik ve biyolojik, sosyal, aile ve bunların doğurguları dahil birçok konuda etkilediğinden dolayı meslek seçimi bireyin hayatında vermiş olduğu en önemli karardır. İnsan hayatının en az üçte birini hangi faaliyetleri yaparak geçireceğine karar vermesi meslek seçimidir. Meslek seçimiyle birey, nasıl bir çevrede yaşayacağını, kimlerle etkileşimde bulunacağını ve kiminle evleneceğini belirlemektedir. Kişinin dünya görüşü, değer yargıları ve idealleri girmiş olduğu meslek neticesinde değişikliğe uğrayabilir. Bireyin isteyerek seçmiş olduğu meslek, onun benliğinin bir parçası olur. İnsanların hayatlarında çeşitli rolleri bulunmaktadır. Kendi kişiliği ile ters düşen bir meslek seçen birey, meslek ve özel yaşantısında mutsuz olur. Kişilik özellikleri doğrultusunda üstlendiği meslek bireyi iş tatminine götürür, iş veriminde artar. Sadece birey açısından değil toplum açısından da meslek seçimi önemlidir. Birey seçtiği meslekte başarılı ve mutlu olmazsa, bundan kendisi psikolojik olarak huzursuzluk duyar ve topluma yük olarak o toplumun gelişme hızına mani olur.

Toplum kalkınması açısından ihtiyaç duyulan insan gücü israfına neden olur. Meslek seçimi bireye o alanda iş bulma olanağını, başarı ve başarısızlığını ve işinden hoşlanıp hoşlanmadığını belirler. Ayrıca hayatın farklı yönlerini de etkilemektedir. Eş seçiminde ve yaşayacağı mekan seçiminde bireye etki etmektedir. Bireyin toplumdaki statü ve rolü belirlenmekte, bireyin sağlık durumunu etkilemekte, değer yargılarını, tatil ve dinlenme sürelerini belirlemektedir. Bu nedenlerden dolayı meslek seçimi birey için hayati önem arz eder (Ünal 2007).

3. YÖNTEM

3.1. Model

Araştırma, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisini incelemeyi amaçladığından tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Evren; araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Buna göre araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde öğrenim görmekte olan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları son sınıf öğrencileridir.

Örneklem seçiminde kullanılan yöntem “çok aşamalı küme örnekleme yöntemi”dir. “Küme örnekleme, çalışılması düşünülen evrende doğal olarak oluşmuş veya farklı amaçlarla bir araya getirilmiş belirli özellikleri benzeyen değişik grupların varlığında kullanılır. Nicel araştırmalarda örneklem seçiminde kullanılan yöntemin seçimi, sonucun evrene genellenebilmesine imkan sağlaması açısından önemlidir” (Şimşek 2011).

Küme örneklemede ayrıca üzerinde çalışılacak populasyon kendi içinde alt gruplara ayrılmıştır ve her alt grup belirli ortak niteliklere sahiptir. Aynı sınıf düzeyinde veya aynı okul türünde öğrenim görmek buna örnektir (Şenyay 2014). Bunun yanında örneklem seçilirken öğrencilerin öncelikle aynı lise türündeki öğrencilerin alan-bölümlerinin farklı olmasına özen gösterilerek aşamalı bir kümeleme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul İli Pendik ilçesindeki farklı Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında okuyan öğrenciler içerisinden “Çok Aşamalı Küme Örnekleme” yöntemi seçilen 95’ i kız 240’ı erkek toplam 335 öğrenci oluşturmaktadır.

Örneklem grubunu oluşturan öğrenciler 12. sınıf düzeylerinde okuyan öğrencilerdir. Araştırma, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Pendik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Mesleki Teknik Liselerin 10 farklı programında öğrenim gören öğrenciler üzerinde yürütülmüştür. Araştırma örneklemine giren öğrenciler farklı alan ve okulda olduklarından bu öğrencilere uygulanmak için hazırlanan ölçek ve kişisel bilgi formu, tüm okul sınıflarını ve alanlarını bizzat ziyaret etmek suretiyle ve sınıf/ders öğretmenlerinin yardımı ile uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeği

Bu araştırmada araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ile Akın, A., Usta, F., ve Satici, S. A. tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi altı basamaklı likert tipi bir ölçek olup dört faktör altında toplanabilen 22 maddeden oluşmaktadır. Faktörlerde yer alan maddelerin her biri; hiçbir zaman (1), Hiç Katılmıyorum (2), Çoğunlukla Katılmıyorum (3), Kısmen Katılmıyorum (4), Kısmen Katılıyorum (5) Çoğunlukla Katılıyorum, (6) Tamamen Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ölçeğin dört alt boyutu vardır; birincisi “bilgisel destek”, ikincisi “ailenin beklentileri”, üçüncüsü “maddi destek” ve dördüncüsü ise “değerler/inançlar”dır.

3.3.2. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan öğrencilere ait çeşitli kişisel ve demografik bilgiler elde etmek amacıyla öğrenciler tarafından yanıtlanması amacıyla 11 maddeden oluşan bir form hazırlanmıştır. Araştırmanın aynı zamanda bağımsız değişkenleri olarak kabul edilen maddeler; yaş, cinsiyet, lise türü, sınıf düzeyi, anne-babanın hayatta olup olmama durumu, anne-babanın eğitim durumu, anne-babanın mesleği, aile gelir durumu, aile birey sayısı, aile ile olan ilişkiler, ilköğretim başarı durumu ve meslek lisesi tercih nedeni şeklinde sıralanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Okulların rehberlik servislerine ve okul yönetimlerine araştırmanın içeriği bildirilmiş ve işbirliği sağlanmıştır. Belirlenen günlerde gerçekleştirilen ziyaretlerde okulların 12. Sınıf öğrencilerine anketler uygulanmıştır. Anketlerde isim bölümü bulunmayıp katılımcılardan isim yazmaları istenmemiştir. Ayrıca içten ve doğru cevaplar vermeleri konusunda öğrenciler teşvik edilmişlerdir.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler, Microsoft Excel ve SPSS 21.0 for Windows istatistiksel analiz paket programları kullanılarak test edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğrencilerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Çizelge 4.1.1. Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{ynğ}
Erkek	240	71,600	71,600	71,600
Kız	95	28,400	28,400	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler cinsiyet değişkenine göre 240'ı (%71,6) erkek, 95'i (%28,4) kız olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.1.).

Çizelge 4.1.2. Yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{ynğ}
17	56	16,700	16,700	16,700
18	223	66,600	66,600	83,300
19	56	16,700	16,700	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler yaş değişkenine göre 56'sı (%16,7) 17, 223'ü (%66,6) 18, 56'sı (%16,7) 19 olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.2.).

Çizelge 4.1.3. Hangi bölümde eğitim görüldüğü değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>F</i>	%	% _{gec}	% _{ynğ}
Sözel	16	4,800	4,800	4,800
Sayısal	214	63,900	63,900	68,700
Eşit Ağırlık	66	19,700	19,700	88,400
Diğer	39	11,600	11,600	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler hangi bölümde eğitim görüldüğü değişkenine göre 16'sı (%4,8) sözel, 214'ü (%63,9) sayısal, 66'sı (%19,7) eşit Ağırlık, 39'u (%11,6) diğer olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.3.).

Çizelge 4.1.4. Meslek lisesi bölüm değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	F	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Makina Teknolojisi	32	9,600	9,600	9,600
Kimya Teknolojisi	31	9,300	9,300	18,800
Mobilya Ve İç Mekan Tasarımı	24	7,200	7,200	26,000
Metal Teknolojisi	34	10,100	10,100	36,100
Tesisat Teknolojisi Ve İklimlendirme	23	6,900	6,900	43,000
Cam Ve Seramik	24	7,200	7,200	50,100
Giyim Üretim Teknolojileri	30	9,000	9,000	59,100
Bilişim Teknolojisi	31	9,300	9,300	68,400
Elektronik-elektronik	56	16,700	16,700	85,100
Motorlu Araçlar Teknolojisi	50	14,900	14,900	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler meslek lisesi bölüm değişkenine göre 32'si (%9,6) Makina Teknolojisi, 31'i (%9,3) Kimya Teknolojisi, 24'ü (%7,2) Mobilya ve İç Mekan Tasarımı, 34'ü (%10,1) Metal Teknolojisi, 23'ü (%6,9) Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme, 24'ü (%7,2) Cam ve Seramik, 30'u (%9,0) Giyim Üretim Teknolojileri, 31'i (%9,3) Bilişim Teknolojisi, 56'sı (%16,7) Elektronik-Elektronik, 50'si (%14,9) Motorlu Araçlar Teknolojisi olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.4.).

Çizelge 4.1.5. Anne hayatta değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Hayatta	325	97,000	97,000	97,000
Hayatta Değil	10	3,000	3,000	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler anne hayatta değişkenine göre 325'i (%97,0) hayatta, 10'u (%3,0) hayatta değil olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.5.).

Çizelge 4.1.6. Baba hayatta değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Hayatta	325	97,000	97,000	97,000
Hayatta Değil	10	3,000	3,000	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler baba hayatta değişkenine göre 325'i (%97,0) hayatta, 10'u (%3,0) hayatta değil olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.6.).

Çizelge 4.1.7. Anne eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yiğ}
İlköğretim Altı	23	6,900	6,900	6,900
İlköğretim	275	82,100	82,100	89,000
Lise Düzeyi	33	9,900	9,900	98,800
Üniversite	4	1,200	1,200	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler anne eğitim durumu değişkenine göre 23'ü (%6,9) ilköğretim altı, 275'i (%82,1) ilköğretim, 33'ü (%9,9) lise düzeyi, 4'ü (%1,2) üniversite olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.7.).

Çizelge 4.1.8. Baba eğitim durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yığ}
İlköğretim Altı	9	2,700	2,700	2,700
İlköğretim	227	67,800	67,800	70,400
Lise Düzeyi	87	26,000	26,000	96,400
Üniversite	12	3,600	3,600	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler baba eğitim durumu değişkenine göre 9'u (%2,7) ilköğretim altı, 227'si (%67,8) ilköğretim, 87'si (%26,0) lise düzeyi, 12'si (%3,6) üniversite olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.8.).

Çizelge 4.1.9. Anne iş durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yığ}
Çalışmıyor	56	16,700	16,700	16,700
İşçi	25	7,500	7,500	24,200
Memur	4	1,200	1,200	25,400
Serbest Meslek	11	3,300	3,300	28,700
Diğer	19	5,700	5,700	34,300
Ev Hanımı	220	65,700	65,700	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler anne iş durumu değişkenine göre 56'sı (%16,7) çalışmıyor, 25'i (%7,5) işçi, 4'ü (%1,2) memur, 11'i (%3,3) serbest meslek, 19'u (%5,7) diğer, 220'si (%65,7) ev hanımı olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.9.).

Çizelge 4.1.10. Baba iş durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yığ}
Çalışmıyor	17	5,100	5,100	5,100
İşçi	145	43,300	43,300	48,400
Memur	21	6,300	6,300	54,600
Serbest Meslek	78	23,300	23,300	77,900
Diğer	74	22,100	22,100	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler baba iş durumu değişkenine göre 17'si (%5,1) çalışmıyor, 145'i (%43,3) işçi, 21'i (%6,3) memur, 78'i (%23,3) serbest meslek, 74'ü (%22,1) diğer olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.10.).

Çizelge 4.1.11. Aile geliri durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Düşük	7	2,100	2,100	2,100
Ortanın Altı	36	10,700	10,700	12,800
Orta	246	73,400	73,400	86,300
İyi	43	12,800	12,800	99,100
Çok İyi	3	0,900	0,900	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler aile geliri durumu değişkenine göre 7'si (%2,1) düşük, 36'sı (%10,7) ortanın altı, 246'sı (%73,4) orta, 43'ü (%12,8) iyi, 3'ü (%0,9) çok iyi olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.11.).

Çizelge 4.1.12. Ailedeki birey sayısı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
2 Kişi	2	0,600	0,600	0,600
3 Kişi	22	6,600	6,600	7,200
4 Kişi	143	42,700	42,700	49,900
5 Kişi	119	35,500	35,500	85,400
6 Kişi Ve üstü	49	14,600	14,600	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler ailedeki birey sayısı değişkenine göre 2'si (%0,6) 2 kişi, 22'si (%6,6) 3 kişi, 143'ü (%42,7) 4 kişi, 119'u (%35,5) 5 kişi, 49'u (%14,6) 6 kişi ve üstü olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.12.).

Çizelge 4.1.13. Aile ilişkisi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Çok Kötü	5	1,500	1,500	1,500
Kötü	9	2,700	2,700	4,200
Orta	77	23,000	23,000	27,200
İyi	129	38,500	38,500	65,700
Çok İyi	115	34,300	34,300	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler aile ilişkisi değişkenine göre 5'i (%1,5) çok kötü, 9'u (%2,7) kötü, 77'si (%23,0) orta, 129'u (%38,5) İyi, 115'i (%34,3) çok iyi olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.13.).

Çizelge 4.1.14. İlköğretim başarı durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Çok Kötü	3	0,900	0,900	0,900
Kötü	7	2,100	2,100	3,000
Orta	89	26,600	26,600	29,600
İyi	177	52,800	52,800	82,400
Çok İyi	59	17,600	17,600	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler ilköğretim başarı durumu değişkenine göre 3'ü (%0,9) çok kötü, 7'si (%2,1) kötü, 89'u (%26,6) orta, 177'si (%52,8) iyi, 59'u (%17,6) çok İyi olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.14.).

Çizelge 4.1.15. Meslek lisesini tercih nedeni değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Gruplar	<i>F</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Ailemin Yönlendirmesi	78	23,300	23,300	23,300
Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	6,300	6,300	29,600
Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,300	3,300	32,800
Kendi Tercihim	153	45,700	45,700	78,500
Diğer	72	21,500	21,500	100,000
Toplam	335	100,000	100,000	0,000

Öğrenciler meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre 78'i (%23,3) ailemin yönlendirmesi, 21'i (%6,3) öğretmenimin yönlendirmesi, 11'i (%3,3) arkadaşım tercih ettiği için, 153'ü (%45,7) kendi tercihim, 72'si (%21,5) diğer olarak dağılmaktadır (Çizelge 4.1.15.).

4.2. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.2.1. Ölçeklere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>
Bilgisel Destek	335	3,750	1,154
Ailenin Beklentileri	335	3,355	0,973
Maddi Destek	335	4,149	0,984
Değerler İnançlar	335	4,214	1,376
Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Genel	335	3,796	0,711

Araştırmaya katılan öğrencilerin “bilgisel destek” düzeyi yüksek ($3,750 \pm 1,154$); “ailenin beklentileri” düzeyi orta ($3,355 \pm 0,973$); “maddi destek” düzeyi yüksek ($4,149 \pm 0,984$); “değerler inançlar” düzeyi çok yüksek ($4,214 \pm 1,376$); “kariyer gelişiminde aile etkisi genel” düzeyi yüksek ($3,796 \pm 0,711$) olarak saptanmıştır (Çizelge 4.2.1).

4.2.1.Fark İstatistikleri

a. Cinsiyet

Çizelge 4.2.2. Bilgisel destek puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Bilgisel Destek	Erkek	240	3,812	1,135	0,073	1,544	333	0,124
	Kız	95	3,596	1,190	0,122			

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek ölçeceğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=1,544$; $p=0,124>0,05$) (Çizelge 4.2.2).

Çizelge 4.2.3. Ailenin beklentileri puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız Grup t testi sonuçları değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Ailenin Beklentileri	Erkek	240	3,401	0,930	0,060	1,376	333	0,197
	Kız	95	3,239	1,071	0,110			

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri ölçüğünden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=1,376$; $p=0,197>0,05$) (Çizelge 4.2.3).

Çizelge 4.2.4. Maddi destek puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Maddi Destek	Erkek	240	4,098	0,907	0,059	-1,508	333	0,175
	Kız	95	4,278	1,151	0,118			

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-1,508$; $p=0,175>0,05$) (Çizelge 4.2.4).

Çizelge 4.2.5. Değerler inançlar puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız Grup t testi sonuçları değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Değerler İnançlar	Erkek	240	4,253	1,304	0,084	0,821	333	0,447
	Kız	95	4,116	1,545	0,159			

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=0,821$; $p=0,447>0,05$) (Çizelge 4.2.5).

Çizelge 4.2.6. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonuçları değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Genel	Erkek	240	3,825	0,695	0,045	1,166	333	0,245
	Kız	95	3,724	0,749	0,077			

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=1,166$; $p=0,245>0,05$) (Çizelge 4.2.6).

b. Anne eğitim durumu

Çizelge 4.2.7. Bilgisel destek puanlarının anne Eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bilgisel destek	İlköğretim Altı	23	3,299	1,083	G. Arası	20,531	3	6,844		
	İlköğretim	275	3,705	1,151	G. İçi	423,891	331	1,281	5,344	0,001
	Lise Düzeyi	33	4,307	1,041	Toplam	444,422	334	0,000		
	Üniversite	4	4,875	0,368						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,344$; $p=0.001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. anne eğitim durumu Lise Düzeyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,307 \pm 1,041$), anne eğitim durumu ilköğretim altı olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,299 \pm 1,083$) yüksek bulunmuştur. anne eğitim durumu Üniversite olanların bilgisayar destek puanları ($4,875 \pm 0,368$), anne eğitim durumu ilköğretim altı olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,299 \pm 1,083$) yüksek bulunmuştur. anne eğitim durumu Lise Düzeyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,307 \pm 1,041$), anne eğitim durumu İlköğretim olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,705 \pm 1,151$) yüksek bulunmuştur. anne eğitim durumu Üniversite olanların bilgisayar destek puanları ($4,875 \pm 0,368$), anne eğitim durumu İlköğretim olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,705 \pm 1,151$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.7).

Çizelge 4.2.8. Ailenin beklentileri puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Ailenin beklentileri	İlköğretim Altı	23	3,435	0,851	G. Arası	3,222	3	1,074		
	İlköğretim	275	3,375	0,966	G. İçi	313,208	331	0,946	1,135	0,335
	Lise Düzeyi	33	3,222	1,113	Toplam	316,430	334	0,000		
	Üniversite	4	2,583	0,799						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,135$; $p=0,335>0.05$) (Çizelge 4.2.8).

Çizelge 4.2.9. Maddi destek puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Maddi destek	İlköğretim Altı	23	3,922	0,912	G. Arası	10,212	3	3,404		
	İlköğretim	275	4,105	0,997	G. İçi	313,285	331	0,946	3,596	0,014
	Lise Düzeyi	33	4,649	0,823	Toplam	323,497	334	0,000		
	Üniversite	4	4,400	0,589						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,596$; $p=0.014<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. anne eğitim durumu Lise Düzeyi olanların maddi destek puanları ($4,649 \pm 0,823$), anne eğitim durumu ilköğretim altı olanların maddi destek puanlarından ($3,922 \pm 0,912$) yüksek bulunmuştur. anne eğitim durumu Lise Düzeyi olanların maddi destek puanları ($4,649 \pm 0,823$), anne eğitim durumu İlköğretim olanların maddi destek puanlarından ($4,105 \pm 0,997$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.9).

Çizelge 4.2.10. Değerler inançlar puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	İlköğretim Altı	23	4,522	1,351	G. Arası	3,208	3	1,069		
	İlköğretim	275	4,177	1,382	G. İçi	629,127	331	1,901	0,563	0,640
	Lise Düzeyi	33	4,333	1,404	Toplam	632,335	334	0,000		
	Üniversite	4	4,000	0,861						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,563$; $p=0,640>0.05$) (Çizelge 4.2.10).

Çizelge 4.2.11. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının anne eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	İlköğretim Altı	23	3,644	0,669	G. Arası	3,814	3	1,271	2,551	0,056
	İlköğretim	275	3,770	0,714	G. İçi	164,982	331	0,498		
	Lise Düzeyi	33	4,092	0,691	Toplam	168,797	334	0,000		
	Üniversite	4	4,023	0,184						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,551$; $p=0,056>0.05$) (Çizelge 4.2.11).

c. Baba Eğitim

Çizelge 4.2.12. Bilgisel destek puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Bilgisel destek	İlköğretim Altı	9	2,972	1,057	G. Arası	15,746	3	5,249	4,053	0,008
	İlköğretim	227	3,657	1,166	G. İçi	428,676	331	1,295		
	Lise Düzeyi	87	4,016	1,052	Toplam	444,422	334	0,000		
	Üniversite	12	4,177	1,244						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,053$; $p=0.008<0.05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Baba eğitim durumu lise düzeyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,016 \pm 1,052$), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,972 \pm 1,057$) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu üniversite olanların bilgisayar destek puanları ($4,177 \pm 1,244$), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,972 \pm 1,057$) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu lise düzeyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,016 \pm 1,052$), baba eğitim durumu ilköğretim olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,657 \pm 1,166$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.12).

Çizelge 4.2.13. Ailenin beklentileri puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Ailenin beklentileri	İlköğretim Altı	9	3,333	0,901	G. Arası	0,062	3	0,021		
	İlköğretim	227	3,347	0,985	G. İçi	316,368	331	0,956	0,022	0,996
	Lise Düzeyi	87	3,377	0,994	Toplam	316,430	334	0,000		
	Üniversite	12	3,347	0,726						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,022$; $p=0,996 > 0,05$) (Çizelge 4.2.13).

Çizelge 4.2.14. Maddi destek puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Maddi destek	İlköğretim Altı	9	3,244	0,948	G. Arası	9,842	3	3,281		
	İlköğretim	227	4,121	0,995	G. İçi	313,656	331	0,948	3,462	0,017
	Lise Düzeyi	87	4,310	0,931	Toplam	323,497	334	0,000		
	Üniversite	12	4,200	0,870						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,462$; $p=0,017 < 0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Baba eğitim durumu ilköğretim olanların maddi destek puanları (4,121 ± 0,995), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların maddi destek puanlarından (3,244 ± 0,948) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu lise düzeyi olanların maddi destek puanları (4,310 ± 0,931), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların maddi destek puanlarından (3,244 ± 0,948) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu üniversite olanların maddi destek puanları (4,200 ± 0,870), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların maddi destek puanlarından (3,244 ± 0,948) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.14).

Çizelge 4.2.15. Değerler inançlar puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	İlköğretim Altı	9	3,852	1,375	G. Arası	7,275	3	2,425		
	İlköğretim	227	4,142	1,385	G. İçi	625,060	331	1,888	1,284	0,280
	Lise Düzeyi	87	4,372	1,402	Toplam	632,335	334	0,000		
	Üniversite	12	4,694	0,822						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=1,284; p=0,280>0.05) (Çizelge 4.2.15).

Çizelge 4.2.16. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının baba eğitim durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	İlköğretim Altı	9	3,253	0,690	G. Arası	6,167	3	2,056		
	İlköğretim	227	3,744	0,716	G. İçi	162,630	331	0,491	4,184	0,006
	Lise Düzeyi	87	3,957	0,683	Toplam	168,797	334	0,000		
	Üniversite	12	4,027	0,515						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,184; p=0.006<0.05).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Baba eğitim durumu ilköğretim olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,744 \pm 0,716$), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,253 \pm 0,690$) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu lise düzeyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,957 \pm 0,683$), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,253 \pm 0,690$) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu üniversite olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,027 \pm 0,515$), baba eğitim durumu ilköğretim altı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,253 \pm 0,690$) yüksek bulunmuştur. Baba eğitim durumu lise düzeyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,957 \pm 0,683$), baba eğitim durumu İlköğretim olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,744 \pm 0,716$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.16).

d. Anne iş durumu

Çizelge 4.2.17. Bilgisel destek puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Bilgisel destek	Çalışmıyor	56	3,556	1,216	G. Arası	12,521	5	2,504			
	İşçi	25	3,810	1,164	G. İçi	431,901	329	1,313			
	Memur	4	4,469	0,329	Toplam	444,422	334	0,000	1,908	0,093	
	Serbest Meslek	11	3,693	1,110							
	Diğer	19	3,158	1,221							
	Ev Hanımı	220	3,834	1,128							

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının anne iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,908$; $p=0,093>0.05$) (Çizelge 4.2.17).

Çizelge 4.2.18. Ailenin beklentileri puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Ailenin beklentileri	Çalışmıyor	56	3,393	0,843	G. Arası	7,143	5	1,429		
	İşçi	25	2,993	1,046	G. İçi	309,287	329	0,940		
	Memur	4	3,833	1,225	Toplam	316,430	334	0,000	1,520	0,183
	Serbest Meslek	11	3,591	0,917						
	Diğer	19	3,035	1,065						
	Ev Hanımı	220	3,393	0,981						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının anne iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,520$; $p=0,183>0,05$) (Çizelge 4.2.18).

Çizelge 4.2.19. Maddi destek puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Maddi destek	Çalışmıyor	56	3,893	0,984	G. Arası	6,317	5	1,263		
	İşçi	25	4,168	1,103	G. İçi	317,180	329	0,964		
	Memur	4	4,150	0,640	Toplam	323,497	334	0,000	1,310	0,259
	Serbest Meslek	11	4,582	1,014						
	Diğer	19	4,084	0,865						
	Ev Hanımı	220	4,196	0,979						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının anne iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,310$; $p=0,259>0,05$) (Çizelge 4.2.19).

Çizelge 4.2.20. Değerler inançlar puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>								
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	Çalışmıyor	56	4,202	1,311	G. Arası	23,518	5	4,704		
	İşçi	25	4,067	1,478	G. İçi	608,817	329	1,851		
	Memur	4	4,417	1,101	Toplam	632,335	334	0,000	2,542	0,028
	Serbest Meslek	11	3,394	1,389						
	Diğer	19	3,421	1,396						
	Ev Hanımı	220	4,339	1,358						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının anne iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,542$; $p=0.028<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Anne iş durumu ev hanımı olanların değerler inançlar puanları ($4,339 \pm 1,358$), anne iş durumu serbest meslek olanların değerler inançlar puanlarından ($3,394 \pm 1,389$) yüksek bulunmuştur. Anne iş durumu çalışmıyor olanların değerler inançlar puanları ($4,202 \pm 1,311$), anne iş durumu diğer olanların değerler inançlar puanlarından ($3,421 \pm 1,396$) yüksek bulunmuştur. Anne iş durumu ev hanımı olanların değerler inançlar puanları ($4,339 \pm 1,358$), anne iş durumu diğer olanların değerler inançlar puanlarından ($3,421 \pm 1,396$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.20).

Çizelge 4.2.21. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının anne iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>								
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Çalışmıyor	56	3,676	0,741	G. Arası	6,218	5	1,244		
	İşçi	25	3,704	0,708	G. İçi	162,579	329	0,494		
	Memur	4	4,216	0,341	Toplam	168,797	334	0,000	2,517	0,030
	Serbest Meslek	11	3,826	0,618						
	Diğer	19	3,371	0,667						
	Ev Hanımı	220	3,865	0,703						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının anne iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,517$; $p=0.03<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Anne iş durumu memur olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,216 \pm 0,341$), anne iş durumu diğer olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,371 \pm 0,667$) yüksek bulunmuştur. Anne iş durumu ev hanımı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,865 \pm 0,703$), anne iş durumu diğer olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,371 \pm 0,667$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.21).

e. Baba iş durumu

Çizelge 4.2.22. Bilgisel destek puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Bilgisel destek	Çalışmıyor	17	3,294	1,308	G. Arası	14,936	4	3,734			
	İşçi	145	3,572	1,109	G. İçi	429,486	330	1,301	2,869	0,023	
	Memur	21	3,839	1,122	Toplam	444,422	334	0,000			
	Serbest Meslek	78	3,973	1,182							
	Diğer	74	3,944	1,123							

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının baba iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,869$; $p=0.023<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Baba iş durumu serbest meslek olanların bilgisayar destek puanları ($3,973 \pm 1,182$), baba iş durumu çalışmıyor olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,294 \pm 1,308$) yüksek bulunmuştur. Baba iş durumu diğer olanların bilgisayar destek puanları ($3,944 \pm 1,123$), baba iş durumu çalışmıyor olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,294 \pm 1,308$) yüksek bulunmuştur. Baba iş durumu serbest olanların bilgisayar destek puanları ($3,973 \pm 1,182$), baba iş durumu işçi olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,572 \pm 1,109$) yüksek bulunmuştur. Baba iş durumu diğer olanların bilgisayar destek puanları ($3,944 \pm 1,123$), baba iş durumu işçi olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,572 \pm 1,109$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.22).

Çizelge 4.2.23. Ailenin beklentileri puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Ailenin beklentileri	Çalışmıyor	17	3,314	0,820	G. Arası	3,960	4	0,990		
	İşçi	145	3,415	0,959	G. İçi	312,470	330	0,947		
	Memur	21	3,143	0,889	Toplam	316,430	334	0,000	1,046	0,384
	Serbest Meslek	78	3,453	0,997						
	Diğer	74	3,203	1,026						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının baba iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,046$; $p=0,384 > 0,05$) (Çizelge 4.2.23).

Çizelge 4.2.24. Maddi destek puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Maddi destek	Çalışmıyor	17	3,953	1,052	G. Arası	7,336	4	1,834		
	İşçi	145	4,063	0,970	G. İçi	316,161	330	0,958		
	Memur	21	3,914	0,799	Toplam	323,497	334	0,000	1,914	0,108
	Serbest Meslek	78	4,185	1,007						
	Diğer	74	4,392	0,994						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının baba iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,914$; $p=0,108 > 0,05$) (Çizelge 4.2.24).

Çizelge 4.2.25. Değerler inançlar puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	Çalışmıyor	17	4,431	1,388	G. Arası	8,306	4	2,077		
	İşçi	145	4,053	1,404	G. İçi	624,029	330	1,891		
	Memur	21	4,143	1,436	Toplam	632,335	334	0,000	1,098	0,357
	Serbest Meslek	78	4,419	1,238						
	Diğer	74	4,284	1,433						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının baba iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,098$; $p=0,357>0,05$) (Çizelge 4.2.25).

Çizelge 4.2.26. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının baba iş durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Çalışmıyor	17	3,604	0,749	G. Arası	4,219	4	1,055		
	İşçi	145	3,707	0,710	G. İçi	164,578	330	0,499		
	Memur	21	3,708	0,534	Toplam	168,797	334	0,000	2,115	0,079
	Serbest Meslek	78	3,940	0,725						
	Diğer	74	3,890	0,711						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının baba iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,115$; $p=0,079>0,05$) (Çizelge 4.2.26).

f. Aile gelir durumu

Çizelge 4.2.27. Bilgisel destek puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bilgisel destek	Düşük	7	3,286	1,436	G. Arası	11,216	4	2,804		
	Ortanın Altı	36	3,274	1,284	G. İçi	433,206	330	1,313		
	Orta	246	3,827	1,131	Toplam	444,422	334	0,000	2,136	0,076
	İyi	43	3,776	1,065						
	Çok İyi	3	3,917	1,010						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının aile geliri durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,136$; $p=0,076>0,05$) (Çizelge 4.2.27).

Çizelge 4.2.28. Ailenin beklentileri puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Ailenin beklentileri	Düşük	7	3,738	0,693	G. Arası	1,838	4	0,460			
	Ortanın Altı	36	3,236	0,811	G. İçi	314,592	330	0,953			
	Orta	246	3,373	1,014	Toplam	316,430	334	0,000	0,482	0,749	
	İyi	43	3,302	0,927							
	Çok İyi	3	3,167	0,601							

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının aile geliri durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,482$; $p=0,749 > 0,05$) (Çizelge 4.2.28).

Çizelge 4.2.29. Maddi destek puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Maddi destek	Düşük	7	4,057	1,455	G. Arası	18,180	4	4,545			
	Ortanın Altı	36	3,639	1,052	G. İçi	305,318	330	0,925			
	Orta	246	4,157	0,924	Toplam	323,497	334	0,000	4,912	0,001	
	İyi	43	4,581	1,017							
	Çok İyi	3	3,667	0,808							

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının aile geliri durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,912$; $p=0,001 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aile geliri durumu orta olanların maddi destek puanları ($4,157 \pm 0,924$), aile geliri durumu ortanın altı olanların maddi destek puanlarından ($3,639 \pm 1,052$) yüksek bulunmuştur. Aile geliri durumu iyi olanların maddi destek puanları ($4,581 \pm 1,017$), aile geliri durumu ortanın altı olanların maddi destek puanlarından ($3,639 \pm 1,052$) yüksek bulunmuştur. Aile geliri durumu iyi olanların maddi destek puanları ($4,581 \pm 1,017$), aile geliri durumu orta olanların maddi destek puanlarından ($4,157 \pm 0,924$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.29).

Çizelge 4.2.30. Değerler inançlar puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Değerler inançlar	Düşük	7	4,381	1,433	G. Arası	6,446	4	1,612			
	Ortanın Altı	36	3,991	1,589	G. İçi	625,889	330	1,897	0,850	0,495	
	Orta	246	4,186	1,378	Toplam	632,335	334	0,000			
	İyi	43	4,527	1,141							
	Çok İyi	3	4,333	1,667							

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının aile geliri durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,850$; $p=0,495 > 0,05$) (Çizelge 4.2.30).

Çizelge 4.2.31. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının aile geliri durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>									
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Düşük	7	3,734	0,935	G. Arası	5,531	4	1,383			
	Ortanın Altı	36	3,444	0,795	G. İçi	163,266	330	0,495	2,795	0,026	
	Orta	246	3,827	0,703	Toplam	168,797	334	0,000			
	İyi	43	3,932	0,564							
	Çok İyi	3	3,712	0,891							

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının aile geliri durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,795$; $p=0,026 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aile geliri durumu orta olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,827 \pm 0,703$), aile geliri durumu ortanın altı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,444 \pm 0,795$) yüksek bulunmuştur. Aile geliri durumu iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,932 \pm 0,564$), aile geliri durumu ortanın altı olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,444 \pm 0,795$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.31).

g. Aile ilişkisi

Çizelge 4.2.32. Bilgisel destek puanlarının aile ilişkisine göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Bilgisel destek	Çok Kötü	5	2,525	1,410	G. Arası	60,152	4	15,038		
	Kötü	9	2,736	0,842	G. İçi	384,270	330	1,164		
	Orta	77	3,245	1,238	Toplam	444,422	334	0,000	12,914	0,000
	İyi	129	3,766	1,048						
	Çok İyi	115	4,204	0,998						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının aile ilişkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=12,914$; $p=0<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aile ilişkisi iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,766 \pm 1,048$), aile ilişkisi çok kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,525 \pm 1,410$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,204 \pm 0,998$), aile ilişkisi çok kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,525 \pm 1,410$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,766 \pm 1,048$), aile ilişkisi kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,736 \pm 0,842$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,204 \pm 0,998$), aile ilişkisi kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,736 \pm 0,842$) yüksek yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,766 \pm 1,048$), aile ilişkisi orta olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,245 \pm 1,238$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,204 \pm 0,998$), aile ilişkisi orta olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,245 \pm 1,238$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok İyi olanların bilgisayar destek puanları ($4,204 \pm 0,998$), aile ilişkisi İyi olanların bilgisayar destek puanlarından ($3,766 \pm 1,048$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.32).

Çizelge 4.2.33. Ailenin beklentileri puanlarının aile ilişkisine göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Ailenin beklentileri	Çok Kötü	5	3,467	0,931	G. Arası	1,253	4	0,313		
	Kötü	9	3,500	0,943	G. İçi	315,177	330	0,955		
	Orta	77	3,305	0,998	Toplam	316,430	334	0,000	0,328	0,859
	İyi	129	3,309	1,018						
	Çok İyi	115	3,423	0,919						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının aile ilişkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,328$; $p=0,859>0.05$) (Çizelge 4.2.33).

Çizelge 4.2.34. Maddi destek puanlarının aile ilişkisine göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Maddi destek	Çok Kötü	5	3,720	1,064	G. Arası	33,272	4	8,318		
	Kötü	9	3,289	0,672	G. İçi	290,225	330	0,879		
	Orta	77	3,849	1,110	Toplam	323,497	334	0,000	9,458	0,000
	İyi	129	4,056	0,790						
	Çok İyi	115	4,541	0,976						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının aile ilişkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9,458$; $p=0<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aile ilişkisi iyi olanların maddi destek puanları ($4,056 \pm 0,790$), aile ilişkisi kötü olanların maddi destek puanlarından ($3,289 \pm 0,672$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok İyi olanların maddi destek puanları ($4,541 \pm 0,976$), aile ilişkisi kötü olanların maddi destek puanlarından ($3,289 \pm 0,672$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların maddi destek puanları ($4,541 \pm 0,976$), aile ilişkisi orta olanların maddi destek puanlarından ($3,849 \pm 1,110$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların maddi destek puanları ($4,541 \pm 0,976$), aile ilişkisi iyi olanların maddi destek puanlarından ($4,056 \pm 0,790$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.34).

Çizelge 4.2.35. Değerler inançlar puanlarının aile ilişkisine göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	Çok Kötü	5	4,667	1,472	G. Arası	15,586	4	3,897		
	Kötü	9	4,037	1,328	G. İçi	616,749	330	1,869	2,085	0,082
	Orta	77	4,022	1,382	Toplam	632,335	334	0,000		
	İyi	129	4,075	1,383						
	Çok İyi	115	4,493	1,337						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının aile ilişkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,085$; $p=0,082>0.05$) (Çizelge 4.2.35).

Çizelge 4.2.36. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının aile ilişkisine göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Çok Kötü	5	3,346	0,670	G. Arası	21,670	4	5,418		
	Kötü	9	3,248	0,493	G. İçi	147,126	330	0,446	12,151	0,000
	Orta	77	3,505	0,791	Toplam	168,797	334	0,000		
	İyi	129	3,749	0,645						
	Çok İyi	115	4,107	0,612						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının aile ilişkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=12,151$; $p=0<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Aile ilişkisi çok iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,107 \pm 0,612$), aile ilişkisi çok kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,346 \pm 0,670$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,749 \pm 0,645$), aile ilişkisi kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,248 \pm 0,493$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,107 \pm 0,612$), aile ilişkisi kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,248 \pm 0,493$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,749 \pm 0,645$), aile ilişkisi orta olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,505 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,107 \pm 0,612$), aile ilişkisi orta olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,505 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur. Aile ilişkisi çok iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($4,107 \pm 0,612$), aile ilişkisi iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,749 \pm 0,645$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.36).

h. İlköğretim başarı durumu

Çizelge 4.2.37. Bilgisel destek puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
<i>Puan</i>	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	<i>Var. K.</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bilgisel destek	Çok Kötü	3	2,292	0,473	G. Arası	15,532	4	3,883		
	Kötü	7	2,964	1,172	G. İçi	428,890	330	1,300		
	Orta	89	3,678	1,233	Toplam	444,422	334	0,000	2,988	0,019
	İyi	177	3,887	1,136						
	Çok İyi	59	3,617	1,010						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının ilköğretim başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,988$; $p=0.019 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İlköğretim başarı durumu orta olanların bilgisayar destek puanları ($3,678 \pm 1,233$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,292 \pm 0,473$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,887 \pm 1,136$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,292 \pm 0,473$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu çok iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,617 \pm 1,010$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,292 \pm 0,473$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu iyi olanların bilgisayar destek puanları ($3,887 \pm 1,136$), ilköğretim başarı durumu kötü olanların bilgisayar destek puanlarından ($2,964 \pm 1,172$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.37).

Çizelge 4.2.38. Ailenin beklentileri puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
<i>Puan</i>	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	<i>Var. K.</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Ailenin beklentileri	Çok Kötü	3	2,556	1,182	G. Arası	6,301	4	1,575		
	Kötü	7	3,191	1,300	G. İçi	310,129	330	0,940		
	Orta	89	3,249	0,919	Toplam	316,430	334	0,000	1,676	0,155
	İyi	177	3,350	0,984						
	Çok İyi	59	3,588	0,951						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının ilköğretim başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,676$; $p=0,155>0.05$) (Çizelge 4.2.38).

Çizelge 4.2.39. Maddi destek puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Maddi destek	Çok Kötü	3	3,800	1,908	G. Arası	5,838	4	1,459		
	Kötü	7	3,971	1,134	G. İçi	317,659	330	0,963		
	Orta	89	4,121	0,879	Toplam	323,497	334	0,000	1,516	0,197
	İyi	177	4,254	0,982						
	Çok İyi	59	3,915	1,060						

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının ilköğretim başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,516$; $p=0,197>0.05$) (Çizelge 4.2.39).

Çizelge 4.2.40. Değerler inançlar puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Değerler inançlar	Çok Kötü	3	3,111	2,365	G. Arası	11,080	4	2,770		
	Kötü	7	4,524	1,904	G. İçi	621,255	330	1,883		
	Orta	89	3,989	1,282	Toplam	632,335	334	0,000	1,471	0,211
	İyi	177	4,326	1,350						
	Çok İyi	59	4,237	1,457						

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının ilköğretim başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,471$; $p=0,211>0.05$) (Çizelge 4.2.40).

Çizelge 4.2.41. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının ilköğretim başarı durumuna göre ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Çok Kötü	3	2,818	0,967	G. Arası	5,812	4	1,453		
	Kötü	7	3,468	0,813	G. İçi	162,985	330	0,494	2,942	0,021
	Orta	89	3,704	0,726	Toplam	168,797	334	0,000		
	İyi	177	3,884	0,693						
	Çok İyi	59	3,761	0,673						

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının ilköğretim başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,942$; $p=0.021 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İlköğretim başarı durumu orta olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,704 \pm 0,726$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($2,818 \pm 0,967$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,884 \pm 0,693$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($2,818 \pm 0,967$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu çok iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,761 \pm 0,673$), ilköğretim başarı durumu çok kötü olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($2,818 \pm 0,967$) yüksek bulunmuştur. İlköğretim başarı durumu iyi olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ($3,884 \pm 0,693$), ilköğretim başarı durumu orta olanların kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarından ($3,704 \pm 0,726$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.41).

1. Meslek lisesi tercih nedeni

Çizelge 4.2.42. Bilgisel destek puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Bilgisel destek	Ailemin Yönlendirmesi	78	3,627	1,112	G. Arası	11,796	4	2,949	2,249	0,064
	Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	3,429	0,813	G. İçi	432,626	330	1,311		
	Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,034	1,073	Toplam	444,422	334	0,000		
	Kendi Tercihim	153	3,877	1,163						
	Diğer	72	3,819	1,228						

Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgisayar destek puanları ortalamalarının meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,249$; $p=0,064>0,05$) (Çizelge 4.2.42).

Çizelge 4.2.43. Ailenin beklentileri puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Ailenin beklentileri	Ailemin Yönlendirmesi	78	3,410	0,940	G. Arası	2,852	4	0,713	0,750	0,558
	Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	3,151	0,888	G. İçi	313,578	330	0,950		
	Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,682	0,681	Toplam	316,430	334	0,000		
	Kendi Tercihim	153	3,306	1,019						
	Diğer	72	3,407	0,974						

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailenin beklentileri puanları ortalamalarının meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,750$; $p=0,558>0,05$) (Çizelge 4.2.43).

Çizelge 4.2.44. Maddi destek puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları									
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Maddi destek	Ailemin Yönlendirmesi	78	4,290	0,989	G. Arası	16,010	4	4,002			
	Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	3,886	0,950	G. İçi	307,488	330	0,932			
	Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,400	1,138	Toplam	323,497	334	0,000	4,295	0,002	
	Kendi Tercihim	153	4,281	0,945							
	Diğer	72	3,908	0,959							

Araştırmaya katılan öğrencilerin maddi destek puanları ortalamalarının meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,295$; $p=0.002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Meslek lisesini tercih nedeni ailemin yönlendirmesi olanların maddi destek puanları ($4,290 \pm 0,989$), meslek lisesini tercih nedeni arkadaşım tercih ettiği için olanların maddi destek puanlarından ($3,400 \pm 1,138$) yüksek bulunmuştur. Meslek lisesini tercih nedeni kendi tercihim olanların maddi destek puanları ($4,281 \pm 0,945$), meslek lisesini tercih nedeni arkadaşım tercih ettiği için olanların maddi destek puanlarından ($3,400 \pm 1,138$) yüksek bulunmuştur. Meslek lisesini tercih nedeni ailemin yönlendirmesi olanların maddi destek puanları ($4,290 \pm 0,989$), meslek lisesini tercih nedeni diğer olanların maddi destek puanlarından ($3,908 \pm 0,959$) yüksek bulunmuştur. Meslek lisesini tercih nedeni kendi tercihim olanların maddi destek puanları ($4,281 \pm 0,945$), meslek lisesini tercih nedeni diğer olanların maddi destek puanlarından ($3,908 \pm 0,959$) yüksek bulunmuştur (Çizelge 4.2.44).

Çizelge 4.2.45. Değerler inançlar puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları									
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Değerler inançlar	Ailemin Yönlendirmesi	78	4,261	1,513	G. Arası	4,298	4	1,075			
	Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	4,238	1,207	G. İçi	628,037	330	1,903	0,565	0,688	
	Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,636	1,531	Toplam	632,335	334	0,000			
	Kendi Tercihim	153	4,194	1,367							
	Diğer	72	4,287	1,272							

Araştırmaya katılan öğrencilerin değerler inançlar puanları ortalamalarının meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,565$; $p=0,688>0,05$) (Çizelge 4.2.45).

Çizelge 4.2.46. Kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanlarının meslek lisesini tercih nedenine göre ortalamaları

f, x ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları									
Puan	Grup	N	x	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Kariyer gelişiminde aile etkisi genel	Ailemin Yönlendirmesi	78	3,805	0,682	G. Arası	3,603	4	0,901			
	Öğretmenimin Yönlendirmesi	21	3,567	0,558	G. İçi	165,194	330	0,501	1,799	0,129	
	Arkadaşım Tercih Ettiği İçin	11	3,376	0,619	Toplam	168,797	334	0,000			
	Kendi Tercihim	153	3,856	0,723							
	Diğer	72	3,791	0,750							

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi genel puanları ortalamalarının meslek lisesini tercih nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,799$; $p=0,129>0,05$) (Çizelge 4.2.46).

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Örneklem grubu oluşturan öğrencilerin cinsiyet dağılımında erkek öğrenci oranı %71.6, kız öğrenci oranı ise %28.4 olarak gerçekleşmiştir. Yaş dağılımı incelendiğinde 18 yaş grubunun toplam öğrenci oranının %66.6' sını oluşturmaktadır. Örneklem grupta sayısal alanda eğitim gören öğrenciler tüm grubu oluşturan öğrencilerin %63.9'dur. Meslek lisesi eğitim görülen bölüm olarak incelendiğinde Elektrik-Elektronik alanında %16.7, Motorlu Araçlar Teknolojisi alanında %14.9, Metal Teknolojisi alanında ise %10.1' i eğitim görmektedir. Bu dağılım İstanbul İli Pendik ilçesi 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında öğrenim gören genel öğrenci dağılımı ile uyumlu gerçekleşmiştir. Araştırmada yer alan öğrencilerin % 3' ünün annesi hayatta değildir. Bu oran baba için de geçerlidir. Araştırmada yer alan öğrencilerin anne eğitim durumu incelendiğine ilköğretim mezunu % 82.1 iken, üniversite mezunu oranı % 1.2' dir. Baba eğitim durumu incelendiğinde ilköğretim oranı % 67.8, üniversite mezunu oranı % 3.6' dır. Anne mesleği ev hanımı olanların oranı % 65.7' dir. Baba mesleği işçi olanların oranı % 43.3' dür. Öğrencilerin aile geliri incelendiğinde % 73.4' ü orta gelire sahip ailelerde yaşamaktadır. 4 kişilik bir ailede yaşayan öğrenci oranı % 42.7, 5 kişilik ailede yaşayanların oranı ise % 35.5' dir. Öğrencilerin aile ile olan ilişkileri incelendiğinde ilişki durumu çok kötü olanlar % 1.5, çok iyi olanlar ise %34.3' dür. Öğrencilerin başarı durumları incelendiğinde iyi olanların oranı % 52.8' dir. Meslek lisesi tercih nedenleri incelendiğinde öğrencilerin %45.7' si bu soruyu kendi tercihim olarak cevap verirken, %23.3' ü ailemin yönlendirmesi cevabını vermiştir.

Kariyer Gelişiminde Aile Etkisine İlişkin Genel Sonuçlar:

Araştırmada yer alan öğrencilerin genel anlamda aile beklentileri düzeyi orta, bilgisel destek düzeyi ve maddi destek düzeyi yüksek, değerler-inançlar düzeyi çok yüksek olarak saptanmıştır.

Toplumunu oluşturan en temel birim olan aile, bireylerin meslek seçimini etkilemektedir. Ailedeki bireylerin eğitim seviyesi, aile gelir ve sosyo-ekonomik durumu gibi faktörler bireyin meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır. Aile kültürü ve ailedeki bireylerin yönlendirmesi de meslek seçimini etkilemektedir (Seçer 2013).

Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Aile beklenti puanları, bilgisel destek puanları, maddi destek puanları, değerler inançlar ve genel kariyer gelişiminde aile etkisi puanları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Anne ve Baba Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Anne eğitim seviyesi yükseldikçe öğrenciye sağladığı bilgisel destek artmaktadır. Anne eğitim seviyesi yükseldikçe öğrenciyi maddi olarak destekleme oranı da yükselmektedir.

Baba eğitim seviyesi yükseldikçe bilgisel anlamda desteklemede yükselmektedir. Baba eğitim seviyesinin yükselmesi maddi destek oranını da artırmaktadır. Genel anlamda üniversite mezunu babalarının çocuklarının kariyer gelişimini daha fazla desteklediği görülmüştür. Bu oran eğitim seviyesi düştükçe azalmaktadır. Bu durum eğitim seviyesi yüksek olan babaların daha bilinçli olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi düşük anne ve babaların çocuklarının hemen hemen anne ya da babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğu, profesyonel ve yöneticilerin çocuklarının ise genelde yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri görülmektedir (Bingöl 2011).

Aile Geliri Durumu Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Aile geliri yükseldikçe genel olarak öğrenciyi maddi anlamda destekleme oranı da artmaktadır. Ailenin maddi gelir düzeyi öğrencilerin kariyer planlamasında önemli etkidir. Yüksek gelire sahip ailelerin kariyer gelişiminde aile etkisinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Ailenin sahip olduğu ekonomik imkanlar çocukların eğitim hedeflerini belirlemede önemli etkenlerdendir. Ailenin ekonomik anlamda sıkıntı çekmesi, ekonomik sıkıntıların aile içinde sürekli gündeme gelmesi bireyin hayata ve geleceğe güvenle bakmasını engellemekte, geleceğinden korkan bireyler haline getirmekte ve istedikleri okul ve ortamlarda eğitim almalarına engel olmaktadır. Ekonomik anlamda sıkıntı çekmeyen ve iyi bir sosyal çevrede yetişen bireyler geleceğe güvenle bakmakta, eğitim başarı ve olanakları yönünden daha şanslıdır (Can 2012).

Anne İş Durumu Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Ev hanımı ve çalışmayan annelerin çocuklarının değer ve inançları hayatlarına daha fazla yansımıştır. Annenin sahip olduğu işe göre öğrencinin kariyer gelişimini genel anlamda destekleme oranı, memur olan annelerde daha çok görülmüştür. Bu oran memur olanlardan sonra ev hanımlarında daha yüksek görülmüştür.

Aile İlişkisi Durumu Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Aile ile iyi ilişkileri olan öğrencilerin kariyer gelişiminde bilgilendirilme oranları yüksektir. Aile ile ilişki durumu kötüden, çok iyiye gittikçe bilgisel anlamda desteklenmede yüksektir. Aile ile olan ilişki yine kötüden, çok iyiye gittikçe ailenin öğrenciyi maddi anlamda destekleme durumu da artmaktadır. Genel anlamda kariyer gelişiminde aile etkisinin çocuğuyla iyi ilişkiye sahip olan ailelerde destek oranı da artmaktadır.

Ebevenyler çocuğun hem kalıtsal yapısının oluşumunda rol oynamakta, hemde aşıladığı değerler ve sağladığı olanaklarla çocuğun kapasitesine yön vermektedirler. Anne ve babalar çocuklarının bazı yeteneklerinin gelişiminde gerekli ortamı hazırlarken, bazılarını ise ihmal etmekte ve hatta bastırabilmektedirler. Aileler mesleklere karşı olumlu ve olumsuz tutumlarını çocuklarına aşılama ve çocuklarının değerler yargısının oluşumuna neden olmaktadır.

Bebeklik döneminde temel gereksinimlerin karşılanma biçiminin bebeğin ileride oluşabilecek kapasitesinin bazı özelliklerinin gelişmesine ve bazılarının da körelmesine neden olabilmektedirler (Uğurlu 2007).

İlköğretim Başarı Durumu Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

İlköğretimde başarılı olan öğrenciler kariyer gelişimi açısından ailelerce desteklenmektedir. İlköğretim başarı durumu kötüden iyiye gittikçe bilgisel anlamda destekleme oranı da artmaktadır. Öğrencilerin sadece ilköğretim başarı durumuna göre ailelerce desteklenmesi ya da desteklenmemesi son derece yanlış bir durumdur. Çünkü gençlerin içinde bulunduğu bu dönem gelişim dönemidir. Sürekli gelişim döneminde olan çocukları bu döneme göre değerlendirmek yanlış bir tutumdur.

Bireyin kariyer gelişiminde etki eden faktörleri dışsal ve içsel faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dışsal faktörlerde en belirleyici olan bireyin sosyal özgeçmiş; eğitim, sosyo-ekonomik olgular, aile, çevre gibi geniş bir yelpazeden oluşmaktadır. Bu faktörler bireyi zamanla dışarıdan etkileyerek içsel motivasyonun oluşumuna katkıda bulunur. Bireyin kariyer sürecini etkiler ve kariyer süreci yönlendirilmesinde rol oynar (Gültekin 2010).

Meslek Lisesi Tercih Değişkenine Yönelik Sonuçlar:

Ailesi tarafından yönlendirilerek meslek lisesini tercih eden öğrencilerin maddi olarak daha fazla desteklendiği saptanmıştır. Bu durum son derece yanlıştır. Gençlere kendi istediği mesleği seçme fırsatı verilmemesi, onların kendi ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesinin sağlanmaması ve yeterince desteklenmemesi bireye yapılan en büyük haksızlıklardandır.

Bireyin kariyer gelişimini etkileyen pek çok faktör bulunmakla beraber bunların en önemlisi bireyin anne ve babasıdır. Anne ve babaların çocukların kariyer gelişimine yardımda bulunabilmeleri için öncelikle kariyer planlama süreci ve bu sürecin çeşitli basamaklarında yapılması gereken ne var ise onları bilmeleri gerekmektedir. Ülkemizde anne ve babaların bilgi ve beceri düzeylerinin yetersiz olduğu, sundukları yardımların ise sistematik olmadığı gözlenmektedir.

Bu durumdan dolayı çocukların kariyer gelişimlerine yardım eden okul psikolojik danışmanlarının aile rehberliği yaparak kariyer planlama süresi ve sürecin çeşitli basamaklarında yapılması gerekenleri ailelere anlatarak onlara rehberlikte bulunmaları gerekmektedir (Can 2012).

Bireyin çevresinde yer alan ailesi, öğretmenleri, arkadaşları kariyer seçiminde yönlendirici olmakta ve bireyleri etkilemektedir (Bingöl 2011).

5.2. Öneriler

Aile gelir düzeyi öğrencilerin kariyer gelişiminde önemli bir faktördür. Gelir düzeyi kaygısı nedeniyle çocuklarını destekleyemeyen ailelerin bu kaygısını gidermeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin öğrencilere ücretsiz toplu taşıma yardımı, yemek yardımı gibi yardımlarda bulunulabilir. Öğrencilere çeşitli burslar verilmeli, verilen burs miktarları artırılmalı, yükseköğrenim hedefi olan ve olmayan öğrencilere de ilerde sahip olmak istedikleri mesleğe yönelik kendilerini geliştirmeleri amacıyla kurs, çeşitli eğitim alma, yurtdışı staj gibi alanlarda da burs verilmeli bu anlamda danışmanlık ya da kariyer ofisleri oluşturulmalıdır.

Ergenlik döneminde olan öğrencilerin aileleri ile çeşitli ilişki çatışmaları yaşamaları normaldir. Gençlerin bu dönemi sağlıklı atlatabilmeleri, aileleriyle aralarında kopukluk olmaması, ailelerinin onları daha iyi anlayabilmeleri ve gençlerin içinde bulunduğu ergenlik döneminin özelliklerini ailelere ve gençlere anlatılması amacıyla okullarda bulunan rehberlik servislerine bu anlamda yeni görevler yüklenmeli, okul rehberlik servisleri sorun odaklı rehberlikten her alanda rehberlik yapmaya yönelik çalışmalar içerisinde olmalıdır.

Ayrıca okul rehberlik servislerinde bulunan personel sayısı artırılmalı, okullarda rehber öğretmenlere ilave olarak özellikle ailelere yönelik olarak psikolojik danışmanlar da görev almalıdır.

Ailelerde baba ve çocuklar ile ilişkilerde aracı rolü üstlenen ve aile biriminin en önemli yapı taşı olan annelerin eğitim düzeyi son derece önemlidir. Araştırmamızda yer alan annelerin eğitim seviyesi % 82.1 ile ilköğretimdir. Anneleri bilgilendirmek, bilinçli bir ebeveyn olmalarını, kendilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla zorunlu olarak çeşitli eğitimlere katılmaları sağlanmalıdır. Bu durum babalar için de geçerlidir. Yine araştırmamızda yer alan babaların eğitim seviyesi % 67.8 ile ilköğretimdir.

Sürekli gelişim döneminde olan çocukları sadece bir eğitim kademesindeki başarısına göre yargılamak son derece yanlıştır. Bu durum bu alandaki uzmanlar, öğretmenler ve okul rehberlik servislerince ailelere anlatılmalıdır. Farklı bir eğitim kademesinde ya da okul türünde öğrencilerin daha başarılı olabileceği velilere anlatılmalıdır.

Meslek lisesini ailesi tarafından yönlendirilerek seçen öğrencilerin maddi anlamda daha fazla destekleniyor olmaları son derece yanlış bir durumdur. Öncelikle meslek tercihi öğrencinin ilgi ve yeteneklerine göre öğretmeni, ailesi ve öğrencinin kendisi tarafından yapılacak olan bir seçimdir. Yapılan araştırmada karşılaşılan en önemli sonuçlardan birisi de öğrencinin meslek lisesini tercih nedenidir. Araştırmada meslek lisesi tercih nedenini kendim olarak cevap veren öğrencilerin oranı % 45.7, ailemin yönlendirmesi olarak cevap veren öğrenci oranı % 23.3 ve öğretmenin yönlendirmesi cevabını veren öğrencilerin oranı % 6.3' tür. Öğretmen yönlendirme oranının düşük çıkması önemlidir. Bu öğretmenlerin öğrencileriyle yeterince ilgilenmiyor olduklarını, okul rehberlik servislerinin yeterince işlevsel olmadığını ya da okul-veli işbirliğinin yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Meslek seçim süreci öğrencinin yetenek ve ilgileri doğrultusunda öğretmen, aile ve öğrencinin kendisinin yapacağı bir seçimdir. Bu amaçla okul-veli işbirliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalı, öğrencilere yetenek ve ilgi testleri uygulanmalı ve okul rehberlik servisleri ve sınıf öğretmenlerinin bu süreçte aktif bir rol alması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Alkan, Ö. 2014, *Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların karşılaştıkları engellerin kariyer planlamasına etkisi (Marmaris örneği)*, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla

Arslanoğlu, Ş. 2012, *Meslek lisesi öğrencilerinin okullarının mesleğe hazırlama ve işe yerleştirme performansı algıları (Çorlu Anadolu Sağlık Meslek Lisesi)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Arslantürk, M. 2014, *Türkiye’ de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yaşadığı sorunlar ve çözümleri konusunda mesleki eğitim yöneticileri, meslek dersleri öğretmenleri ve eğitimcilerinin görüşlerinin incelenmesi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş

Balta, A. 2007, *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirme ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli

Bilge, M. 2007, *Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Alanlarına Yönlendirilme Etkinliklerinin Yeterlilik Düzeyi*, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Bingöl, H. 2011, *Olimpiyatlarda derece yapan Türk Sporcularının kariyer planlama profillerinin incelenmesi*, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Elazığ

Can, A. 2012, *İlköretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Kariyer Gelişimlerinin İncelenmesi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla

Çınar, Ç. 2011, *Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında benlik algısının önemi*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Erdoğan, H. 2009, *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar Üniversitesi’ nde bir uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya

Ergün, E. 2007, *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve bir uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Eryiğit, N. 2007, *Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya

Eyigün, S. (2008). *Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin benlik kavramlarının incelenmesi (Bursa İli Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Gezer, M. 2010, *Kariyer planlamasında meslek seçiminin önemi: Meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya

Göçen, A. 2007, *Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin işletmede gördüğü temel beceri eğitiminin etkililiğine yönelik öğrenci görüşlerinin incelenmesi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya

Gökhasan, Ş. 2007, *Ortaöğretimde Meslek Eğitimi Alan Öğrencilerin Temel Becerileri Üzerine Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Afyon

Gültekin, D. 2010, *Örgütsel kariyer planlama ve iş tatmini etkileşimi ve altın çini işletmesinde bir araştırma*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya

Gür, A. 2011, *Rekabet gücünün artırılmasında nitelikli işgücü ihtiyacı ve mesleki eğitim*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Hezer, İ. 2008, *Endüstri meslek lisesi mezunlarının istihdamında işletmelerin ve öğrencilerin beklentileri*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

İbiş, E. 2011, *Öğrencilerin üniversite bölüm tercihleri ve kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiye dair bir araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Karapınar, A. 2008, *Endüstri çalışanlarını motive eden etmenlerin Maslow ve Herzberg' in Kuramlarına göre incelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Mavisu, H. 2010, *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarı ilişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir

Özdel, C. B. 2009, *Meslek lisesi öğrencilerinin mesleki yönelimlerine etki eden faktörler: Küçükçekmece İlçesi Örneği*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Özgül, N. 1995, *İşletmelerde staj yapan meslek lisesi öğrencilerine staj yaptıkları kurumların mesleki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Özgürol, M. B. 2010, *Mesleki ve teknik lise öğrencilerinin bilgisayara yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Sağ, V. 2004, *Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde düzenlenmesi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale

Saraçoğlu, E. 2007, *Mesleki Eğitim ve Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGEP): İstanbul' da bir araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Seçer, H. 2013, *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi' nde bir uygulama*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli

Sevinç, E. 2007, *Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri*, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Şahin, İ. 2008, *Endüstri meslek lisesi öğrencilerinin istihdam alanındaki başarılarının değerlendirilmesi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Taşkıran, A. 2008, *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları İle Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Toprak, C. 2005, *Kariyer geliştirme ve kariyer geliştirme amacına yönelik XZL Enerji ve Üretim Şirketi terfi ve yedek planlaması modeli*, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Torun, C. 2011, *Kariyer geliştirme ve planlaması uygulamalarının analizi ve Kütahya İlinde bir uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya

Uğurlu, O. 2007, *Kariyer Değerleri: Lise öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine bir araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Ünsal, D. 2013, *İşkur tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kursiyerlerin bireysel kariyer planlamalarına katkısı hakkındaki kursiyerlerin görüşleri*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Vurucu, F. 2010, *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Yeşil, E. 2011, *Kariyer geliştirme faaliyetlerinin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Yıldız, B. 2010, *Herzberg' in Çift Faktör Kuramı açısından İlköğretim ilk kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

EKLER

EK-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU VE KARIYER GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ ÖLÇEĞİ

Değerli Arkadaşlarım,
Bu araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Lisans Programı'nda tez çalışması için yapılmaktadır.
Bu anket meslek lisesi son sınıf öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisinin belirli yönelik araştırmanın temelini oluşturacaktır. Anket iki bölümden oluşmaktadır.
Birinci bölümde kişisel durumunuzla ilgili bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise gelişiminde aile etkisi ile ilgili 22 soru yer almaktadır.
Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplarla olacağından, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtması çok önemlidir. **Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmanıza da gerek yoktur.**
Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi ve yardımlarınız için teşekkür eder, okul ve çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Yasin SOLMAZ
İstanbul Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz () Erkek () Kız
2. Yaşınız
3. Hangi Bölümde Eğitim görüyorsunuz? () Sözel () Sayısal () Eşit Ağırlık () Diğer
Meslek Lisesi **Bölüm** (lütfen belirtiniz).....
4. Anne baba hayatta mı?
- | | Anne | Baba |
|---------------|------|------|
| Hayatta | () | () |
| Hayatta değil | () | () |
5. Anne ve babanın eğitim durumu
- | Anne | Baba | |
|------|------|-----------------|
| () | () | Okuryazar değil |
| () | () | Okuryazar |
| () | () | İlköğretim |
| () | () | Lise Düzeyi |
| () | () | Üniversite |
6. Anne ve babanın iş durumu
- | Anne | Baba | |
|------|------|----------------|
| () | () | Çalışmıyor |
| () | () | İşçi |
| () | () | Memur |
| () | () | Serbest meslek |
| () | () | Diğer |
| () | () | Ev hanımı |
7. Ailenizin toplam gelirini düşündüğünüzde aşağıdaki gelir gurubundan hangisi size uygundur?
- () Düşük () Ortanın Altı () Orta () Ortanın Üstü () Yüksek

8. Siz dahil ailenizdeki birey sayısı kaç kişidir?

2 3 4 5 6 ve üstü

9. Ailenizle olan ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz ?

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi

10.Genel olarak ilköğretim başarı durumunuz ? (İlköğretim ortalama bitirme notunuz?)

Çok kötü Kötü Orta İyi Çok iyi **Not:.....**

11. Meslek lisesini tercih etme nedeniniz neydi ?

- Ailemin yönlendirmesi
- Öğretmenimin yönlendirmesi
- Arkadaşım tercih ettiği için
- Kendi tercihim
- Diğer

EK-2

BÖLÜM II Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Ailem bir mesleği nasıl edineceğim hakkında benimle bilgi paylaştı.	1	2	3	4	5	6
2	Ailem önceden beri kariyer konularını benimle görüştü.	1	2	3	4	5	6
3	Ailem meslek seçiminde nasıl başarılı olabileceğimi bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
4	Ailem bir meslek seçiminde neyin önemli olduğunu bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
5	Ailemin çalıştığını görmek kariyerimde bana güven verdi.	1	2	3	4	5	6
6	Ailem hangi mesleklerin benim için en iyi olacağı hakkında bana rehberlik etti.	1	2	3	4	5	6
7	Ailem eğitim/staj konularında bana bilgi verdi.	1	2	3	4	5	6
8	Ailem kariyerle ilişkili sorular sormam da beni destekledi.	1	2	3	4	5	6
9	Ailem benden belli bir statüsü olan bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
10	Ailem onları utandırmayacak kariyer kararları vermemi bekler.	1	2	3	4	5	6
11	Ailem sadece onların onaylayacağı bir mesleği seçersem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
12	Ailem onların isteklerine uygun bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
13	Ailem kendi kültürümüzden olan insanların kültürümüze uygun meslekler seçmelerini bekler.	1	2	3	4	5	6
14	Ailemin bana dair kariyer beklentileri cinsiyetime dayanmaktadır.	1	2	3	4	5	6
15	Ailem benden kariyer eğitimime ve gelişimime maddi katkı sağlamamı bekler.	1	2	3	4	5	6
16	Ailem beni maddi olarak desteklediği için kariyer gelişimime odaklanabilirim.	1	2	3	4	5	6
17	Ailemin mesleki kararlarımı maddi olarak desteklemesi zordur.	1	2	3	4	5	6
18	Eğer üniversite/yüksekokul sonrası ilave eğitim almak istersem, ailem maddi olarak destek olur.	1	2	3	4	5	6
19	Eğer mesleki hayatımda güç bir durumla karşılaşırsam, ailem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
20	Ailem mesleki kararlarımı verirken dini/manevi değerlerimi göz önünde bulundurmamı bekler.	1	2	3	4	5	6
21	Ailem mesleki kararlarımı değer ve inançlarımın önemli olduğunu ifade etti.	1	2	3	4	5	6
22	Ailem mesleğimin aile değerlerine/inançlarımıza uygun olmasını bekler.	1	2	3	4	5	6

Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda dört boyutlu modelin iyi uyum verdiği bulunmuştur ($\chi^2=472.84$, $sd=198$, $p=0.00$, $RMSEA=.062$, $CFI=.96$, $IFI=.96$, $RFI=.92$, $SRMR=.081$). Ölçeğin faktör yükleri .34 ile .90 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları dört alt ölçek için sırasıyla .93, .72, .68 ve .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları .83'tür. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .28 ile .84 arasında sıralanmaktadır.

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Ankara doğumluyum. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankarada tamamladım. Lisans eğitimimi 2005 yılında Ankara Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Öğretmenliği bölümünde başladım. 2009 yılında lisans mezuniyetimi tamamladıktan sonra 2010 senesinde İstanbul ili Pendik ilçesi Pendik İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme öğretmeni olarak göreve başladım. 2015 yılı itibariyle aynı okulda Müdür yardımcılığı görevine başladım ve halen aynı görevi yapmaktayım.